

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Respect de la vie privée et convention collective de travail

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin Social

Publication date:
2007

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2007, 'Respect de la vie privée et convention collective de travail' *Bulletin Social*, numéro 367, pp. 6.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Licencier un travailleur «protégé» pour motif grave

Une loi du 19 mars 1991¹ offre à certains travailleurs une protection particulière contre le licenciement. Il s'agit des délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que des candidats délégués du personnel.

Ces travailleurs ne peuvent être licenciés que dans deux cas² :

- pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent³
- pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail.

Dans cette seconde hypothèse, l'employeur doit informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui, selon lui, justifie le licenciement. L'employeur doit, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail. Cette requête doit être adressée au greffe par lettre recommandée à la poste⁴.

Le troisième jour ouvrable qui suit ces envois, débute une période de négociation de cinq jours ouvrables⁵. Si, après cette période de négociation, l'employeur maintient sa décision de licencier, il doit alors saisir le président du tribunal du travail selon les formes du référé⁶.

Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de sa notification⁷.

On ne peut que conseiller aux employeurs de veiller scrupuleusement au respect des conditions et formalités prévues par cette loi du 19 mars 1991. Ces conditions et formalités semblent, en effet, être interprétées strictement par la jurisprudence.

Soulignons que dans un arrêt du 18 janvier 2007, la Cour du travail de Bruxelles a conclu à l'irrecevabilité de la demande au motif que l'employeur n'avait pas assigné la bonne organisation syndicale⁸. La Cour a précisé que l'organisation syndicale qui avait présenté le candidat aux élections devait être une organisation interprofessionnelle de travailleurs constituée sur le plan national, représentée au Conseil National du travail et comptant au moins 50.000 membres. On ne peut, en revanche, assigner l'organisation syndicale régionale ou professionnelle quand bien même celle-ci aurait reçu un mandat de l'organisation interprofessionnelle.

■ Vincent Mottoul

¹ L. du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel (M.B. 23 mars 1991)

² Sans préjudice de certains modes de cessation du contrat comme la force majeure ou l'accord entre l'employeur et le travailleur - cfr. art. 2, §6 de cette loi

³ Procédure à respecter dans ce cas : cfr. art. 3 de cette loi

⁴ Requête qui doit comporter les mentions visées à l'article 4, §2 de cette loi

⁵ Cfr. art. 5 de cette loi

⁶ Modalités et délais : cfr. art. 6 et suivants de cette loi

⁷ Cfr. art. 11 de cette loi

⁸ Arrêt du 18 janvier 2007 exposé par Pascale Belvaux dans un article du 4 mai 2007 sur www.hrtoday.be : «A propos des formalités pour obtenir des juridictions du travail l'autorisation de licencier un travailleur protégé pour motif grave»

Respect de la vie privée et convention collective de travail

La convention collective de travail est un outil particulièrement intéressant pour régler l'usage des nouvelles technologies dans le contexte du travail. Qui mieux que les parties concernées peuvent, en effet, tenter de dégager un compromis acceptable en tenant compte des intérêts des employeurs et ceux des travailleurs souvent divergents. Ceci a été particulièrement le cas de la C.C.T. n°81 relative aux contrôles des données de communication électroniques en réseau qui a court-circuité l'adoption d'un projet de loi sur le sujet¹. Cette question reste d'actualité puisque, dans un autre registre, on notera l'adoption récente de la C.C.T. n° 89 du 30 janvier 2007 concernant la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail.

Une question récurrente se pose néanmoins sur le recours à ces conventions pour intervenir dans des matières qui touchent à la protection de la vie privée. En effet, la protection de la vie privée est notamment garantie par l'article 8 de la C.E.D.H. et par l'article 22 de la Constitution qui traduit ce principe en droit belge. Dans la précédente édition du Bulletin Social, nous avons d'ailleurs eu l'occasion de le rappeler en commentant un arrêt récent de la C.E.D.H. relatif à la surveillance de l'utilisation par une employée des moyens de communications mis à sa disposition par son employeur². De ce fait, on peut se demander s'il est légal d'autoriser certaines atteintes à la vie privée au moyen d'une C.C.T., fût-elle rendue obligatoire par arrêté royal.

Pour répondre à cette question, il y a lieu de distinguer le régime applicable à chacune des deux dispositions précitées et dont les exigences diffèrent.

L'article 8, §2 de la C.E.D.H. prévoit qu'«il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui».

Selon la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme, il y a lieu, pour apprécier le respect de ces conditions, de vérifier si l'atteinte est consacrée par une norme de droit interne suffisamment précise et accessible et prévisible. Il n'est pas requis qu'une loi -au sens formel du terme- soit adoptée dès lors que la norme répond aux conditions précitées. Une C.C.T. peut donc parfaitement, au regard de cet article 8, créer des atteintes à la vie privée pour autant toutefois qu'elle soit nécessaire à la poursuite de l'un des objectifs énumérés par l'article 8, ce qui implique que les mesures adoptées soit utiles, pertinentes et efficaces pour atteindre l'objectif poursuivi³.

L'article 22 de la Constitution stipule quant à lui que «chacun a droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les

cas et conditions fixés par la loi. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit». Dans de cette disposition, le terme «loi» a un sens formel, c'est-à-dire qu'est exigée l'intervention du législateur⁴. Ceci implique qu'une C.C.T. même rendue obligatoire par arrêté royal et qui n'est pas une loi au sens de l'article 22 ne peut valablement créer des normes portant atteinte à la vie privée. Ce problème avait d'ailleurs été évoqué à l'occasion de l'adoption de la C.C.T. n°81 dans une question parlementaire posée à ce propos par M. Van Quickenborne à Mme Onkelinx. La ministre avait répondu, de manière peu convaincante, à notre estime, que la C.C.T. ne créait pas des nouvelles atteintes à la vie privée mais se contentait de préciser certaines règles⁵. Il y a de quoi sourire lorsque l'on sait que certaines dispositions de la C.C.T. dérogeaient clairement à l'article 109terD de la loi du 21 mars 1991 encore en vigueur à l'époque.

Pour apprécier de la légalité d'une C.C.T., il y a donc lieu de tenir compte du champ d'action limité dont disposent les partenaires sociaux pour «aménager» des situations d'une manière attentatoire à la vie privée, et ce non seulement au regard de l'article 8 de la C.E.D.H. en ce qui concerne les limites aux atteintes admises, mais également au regard de l'article 22 qui requiert une assise légale à toute restriction à la vie privée. La légalité de certaines C.C.T. peut donc en cas de litige être mise en cause sur la base de ces considérations.

■ Karen Rosier

Assistante aux FUNDP et

chercheuse au CRID

Avocate au barreau de Namur

¹ Cf. Proposition de loi visant à réglementer l'utilisation des moyens de télécommunication sur le lieu de travail introduite au Sénat par M. Alain Destexhe en 2001 (Doc. 2-891)

² Cour eur. D.H., arrêt Copland v. Royaume-Uni du 3 avril 2007, C. n° 62617/00

³ Cour eur. D.H., arrêt Laskey, Jaggard & Brown c. Royaume-Uni du 19 février 1997

⁴ Voyez notamment à ce sujet : C.A., arrêt n°202/2004 ; Sur la répartition des compétences entre législateur fédéral, communautaires et régionaux, voyez : C.A., arrêt n°51/2003

⁵ Question n°2-788 du 23 mai 2002 de M. Vincent Van Quickenborne à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et au ministre de la Justice, Sénat, 2-206, p. 8