

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Un cadre juridique pour la conclusion de contrats de travail électroniques et l'utilisation de notifications électroniques en droit du travail ? Le CNT livre son avis

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, 'Un cadre juridique pour la conclusion de contrats de travail électroniques et l'utilisation de notifications électroniques en droit du travail ? Le CNT livre son avis' *Bulletin Social*, numéro 361, pp. 3.

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.

Cela bouge chez les fonctionnaires fédéraux !

Ce 19 janvier 2007, le *Moniteur belge* publiait un arrêté royal du 15 janvier 2007 relatif à la mobilité des agents statutaires dans la fonction publique administrative fédérale.

Il s'agit d'une réforme en profondeur du système de mobilité des fonctionnaires entre les différents niveaux de pouvoir, afin de leur offrir de nouvelles perspectives de carrière et ainsi renforcer la qualité des services rendus aux citoyens.

Jusqu'ici, la mobilité des fonctionnaires était circonscrite à chaque niveau de pouvoir, sans possibilité pour les agents de passer d'un service public fédéral à une entité fédérée et vice versa.

L'arrêté royal organise désormais la mobilité dans un champ beaucoup plus large et sous différentes formes :

- la mobilité fédérale qui est la possibilité, pour un fonctionnaire fédéral, de passer d'un service fédéral à un autre, est rendue plus simple et plus rapide
- la mobilité interfédérale définie comme la nomination, par l'autorité compétente, d'un agent statutaire d'une entité fédérée dans un emploi vacant d'un service fédéral après que cet agent s'y est porté candidat est organisée dans cet arrêté. Ainsi, les agents statutaires d'une entité fédérée pourront également poser leur candidature au sein d'un service public relevant du fédéral
- la mobilité fédérale conventionnelle qui permet à l'agent de demander sa mise à disposition d'une administration fédérée ou de tout autre pouvoir public¹ (communes, provinces, CPAS, établissements scolaires officiels ou subventionnés, etc.)
- la mobilité d'office prévoit la nomination d'office, par l'autorité compétente, d'un agent statutaire fédéral dont l'emploi est mis en extinction par décision du Conseil des ministres ou déclaré inapte² dans un emploi vacant d'un autre service fédéral.

Pour la première fois, la mobilité «interfédérale» est donc rendue possible. Non seulement elle ouvre de nouvelles possibilités de recrutement et, par là, apporte une solution flexible en matière de gestion des ressources humaines, mais elle permet également davantage de souplesse pour les agents qui désirent donner un nouvel essor à leur carrière³.

■ Anne-Catherine Wathélet

¹ À l'exception des entreprises publiques

² S'applique également aux agents transférés de Belgacom en vertu de l'AR du 03/04/1997

³ Informations contenues dans le communiqué de presse du Conseil des Ministres du 12/01/2007

Un cadre juridique pour la conclusion de contrats de travail électroniques et l'utilisation de notifications électroniques en droit du travail ? Le CNT livre son avis

Le Conseil National de Travail a récemment eu l'occasion de se prononcer sur l'opportunité de modifier quelques dispositions de la législation en matière de droit du travail afin de lever certains obstacles à la conclusion de contrats de travail et à l'envoi de communications par voie électronique¹.

Le gouvernement envisageait, en effet, de faire passer au sein de la loi sur les dispositions diverses (promulguée entre-temps le 27 décembre 2006) certaines modifications principalement à la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail et à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Le CNT était invité à examiner un avant-projet de loi ainsi qu'une note au sujet d'un cadre juridique pour tiers de confiance, contrats de travail électroniques et notifications électroniques en matière de droit du travail et à formuler des suggestions à propos des aspects à aborder et l'ordre de priorité dans lequel ces points devraient être traités.

Le CNT relève que l'adoption de diverses législations² en vue de lever certains obstacles à l'utilisation des moyens électroniques dans les communications et la conclusion d'actes juridiques ne permettent pas, à tout le moins avec certitude, de venir à bout des nombreuses exigences formelles qui jalonnent le droit social. En effet, outre la signature, l'écrit et la notification, le droit du travail connaît encore bien d'autres prescriptions de forme, comme la lettre recommandée à la poste, l'exploit d'huissier de justice, la signature au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler, la notification dans une période déterminée, l'enregistrement, etc. De ce fait, le CNT accueille favorablement l'initiative gouvernementale visant à réglementer spécifiquement les communications électroniques dans les relations de travail entre les employeurs et les travailleurs.

Toutefois, le CNT souhaite que cela ne se fasse pas au mépris de la protection des travailleurs. Ainsi, il estime qu'il ne peut être question de supprimer ces prescriptions de forme simplement parce qu'elles constituent un obstacle à l'utilisation de la voie électronique et souhaite que les travailleurs soient assurés dans l'environnement électronique, de la même protection offerte dans l'environnement papier traditionnel par la législation actuelle.

Par ailleurs, il considère que cette réforme ne peut avoir pour conséquence de contraindre les employeurs et les travailleurs à utiliser des moyens de communication électronique pour leurs actes juridiques de sorte que les deux systèmes, l'analogique et l'électronique, doivent continuer à exister en parallèle.

En ce qui concerne la signature électronique, le CNT suggère de préférer l'utilisation de la carte d'identité électronique ou d'un ensemble d'instruments répondant aux mêmes garanties de sécurité que la carte

d'identité électronique dès lors que, à partir de 2009, tout citoyen disposera de cette carte.

Enfin, le CNT fait état de certaines particularités du droit social qui impliquent que des garanties suffisantes soient prévues pour assurer la lisibilité, l'intégrité et l'authenticité des informations électroniques à long terme. De plus, dès lors que de nombreux droits et obligations dépendent d'exigences supplémentaires (comme la détermination de la date, la lettre recommandée) en plus d'un écrit et d'une signature, tant pour la conclusion de certains contrats de travail que pour certaines notifications, il estime prioritaire de légiférer sur la lettre recommandée et le timestamping.

Aussi, le CNT émet de nombreuses critiques quant à l'avant-projet de loi qui lui est soumis pour avis, et ce tant en ce qui concerne la précipitation dans laquelle le gouvernement envisage la réforme que le contenu de l'avant-projet de loi.

Le CNT fait notamment remarquer que le contenu de l'avant-projet de loi soumis pour avis n'est pas clair en ce qui concerne les phases des relations de travail visées (phases précontractuelle, contractuelle de l'exécution ou également phase suivant l'exécution du contrat de travail ?) et le fait que ces modifications aient également un impact sur les relations collectives entre les employeurs et les travailleurs et sur les relations à l'égard des services d'inspections.

Les nombreuses critiques formulées à l'encontre de l'avant-projet, et ce quelques jours avant l'adoption de la loi portant des dispositions diverses, ont sans doute encouragé le législateur à postposer l'adoption des dispositions envisagées, dès lors l'on n'en retrouve pas trace dans la loi du 27 décembre 2006 finalement adoptée.

■ Karen Rosier

Assistante aux FUNDP et chercheuse au CRID
Avocate au barreau de Namur

¹ Avis n°1.586 sur le Cadre juridique pour la conclusion de contrats de travail électroniques et l'utilisation de notifications électroniques en droit du travail (<http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1586.pdf>)

² L'article 1322, deuxième alinéa du Code civil (inséré par la loi du 20 octobre 2000), la loi du 9 juillet 2001 fixant certaines règles relatives au cadre juridique pour les signatures électroniques et les services de certification, la loi du 11 mars 2003 sur le commerce électronique ainsi que la loi du 20 octobre 2000 introduisant l'utilisation de moyens de télécommunication et de la signature électronique dans la procédure judiciaire et extrajudiciaire et insérant un nouvel article 2281 dans le Code civil.