

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Informatique et contrat de travail

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin Social

Publication date:
2006

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2006, 'Informatique et contrat de travail: introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise'
Bulletin Social, numéro 355, 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.

L'ancienneté est-elle un critère de discrimination pour la fixation des rémunérations ?

La Cour de justice des Communautés européennes a rendu ce 3 octobre 2006¹ un arrêt sur question préjudicielle portant sur l'interprétation de l'article 141 CE (égalité des rémunérations entre hommes et femmes).

Une travailleuse britannique, Mme Cadman, se plaignait du fait que 4 collègues masculins, du même grade mais qui avaient une ancienneté plus importante qu'elle, aient bénéficié de rémunérations substantiellement plus élevées. Selon elle, il s'agissait d'une discrimination indirecte, les hommes étant statistiquement favorisés par ce critère car les femmes ont souvent des carrières plus courtes.

La Cour estime que constitue un but légitime de politique salariale le fait de récompenser l'expérience acquise qui permet au travailleur de mieux s'acquitter de ses prestations. L'ancienneté serait un bon critère pour assurer cet objectif. La Cour n'a cependant pas exclu qu'il peut exister des situations dans lesquelles le recours au critère de l'ancienneté doit être justifié par l'employeur de manière circonstanciée. Cela est notamment le cas lorsque le travailleur fournit des éléments susceptibles de faire naître des doutes sérieux sur l'aptitude à atteindre le but susmentionné qu'a, en l'espèce, le recours au critère de l'ancienneté.

La Cour en conclut que :

- d'une part, «le recours au critère de l'ancienneté étant, en règle générale, apte à atteindre le but légitime de récompenser l'expérience acquise qui met le travailleur en mesure de mieux s'acquitter de ses prestations, l'employeur ne doit pas spécialement établir que le recours à ce critère est apte à atteindre ledit but en ce qui concerne un emploi donné, à moins que le travailleur fournisse des éléments susceptibles de faire naître des doutes sérieux à cet égard»
- d'autre part, «lorsqu'est utilisé, pour la détermination de la rémunération, un système de classification professionnelle fondé sur une évaluation du travail à accomplir, il n'est pas nécessaire de démontrer qu'un travailleur pris individuellement a, pendant la période pertinente, acquis une expérience qui lui a permis de mieux accomplir son travail».

Cet arrêt va certainement nourrir les réflexions menées actuellement sur la légalité de nos systèmes de rémunération eu égard à la Loi du 25 février 2003 qui interdit la discrimination notamment sur base de l'âge. Si le critère d'ancienneté paraît sauvé, on peut s'interroger sur le critère de l'âge qui n'est pas en tant que tel une bonne mesure de l'expérience, un travailleur âgé pouvant être nouveau dans l'entreprise sans jamais avoir exercé cette fonction auparavant.

■ Steve Gilson

Avocat au barreau de Namur

Assistant à la faculté de Droit de l'U.C.L.
Chargé de cours à l'I.C.H.E.C et au C.P.F.B.

¹ C.J.C.E., 3 octobre 2006, C-17/05, Cadman, www.curia.europa.eu

Social

Amendes pénales : saisie simplifiée directement sur le salaire ?

Partant du constat qu'au début 2006, il restait pas moins de 80 millions d'euros d'amendes en tout genre impayées à l'Etat (essentiellement des amendes pour infractions de roulage), le gouvernement a approuvé fin octobre un projet de loi émanant du Ministre des Finances, simplifiant la récupération de ces montants via une ponction directe sur les revenus des contrevenants.

Actuellement, et comme tout créancier lambda, le receveur de l'administration des domaines et amendes pénales doit passer par les services d'un huissier de justice pour saisir le mauvais payeur.

La procédure de saisie est cependant lourde et coûteuse, et surtout, s'il s'avère finalement que le débiteur est insolvable, c'est l'Etat qui supporte le coût non seulement de l'amende restée impayée mais

également des frais engagés (qui normalement pèsent sur le débiteur s'il est solvable).

La simplification envisagée consiste à, dès lors que l'amende est définitivement fixée par un tribunal, saisir la somme par un simple courrier recommandé adressé au débiteur et au tiers saisi (employeur...), comme cela se fait déjà en matière de recouvrement d'impôts directs et de TVA.

Ce projet de loi devrait être soumis avant la fin de l'année au vote de la Chambre (mais il n'y a pas encore été déposé à ce jour), et gageons qu'il ne manquera pas de créer certains remous...

■ Nathalie Garny

Avocat au barreau de Namur

Informatique et contrat de travail : introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise

Lorsque l'employeur envisage d'introduire de nouvelles technologies au sein de son entreprise, cela peut avoir certaines conséquences sur le plan légal.

Tout d'abord, le fait même d'introduire une technologie nouvelle par rapport à ce qui se faisait précédemment dans l'entreprise est soumis à certaines conditions définies dans la Convention Collective de Travail n°39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies¹. Celle-ci impose à l'employeur une obligation d'information et de concertation préalable.

Le champ d'application de la C.C.T. est toutefois doublement limité. D'une part, elle ne s'applique qu'aux entreprises qui occupent habituellement au moins 50 travailleurs durant l'année calendaire qui précède la période durant laquelle l'employeur doit informer et mener une concertation avec les travailleurs². D'autre part, les obligations évoquées ci-dessus n'incombent à l'employeur que dans la mesure où l'introduction de cette nouvelle technologie a des conséquences -positives ou négatives- collectives importantes en ce qui concerne l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail³.

La C.C.T. requiert que, 3 mois avant le début de l'implémentation de la nouvelle technologie, l'employeur

- réalise une concertation, selon le cas, au sein du conseil d'entreprise, du comité de sécurité et d'hygiène et avec la délégation syndicale⁴
- et fournisse à ses employés, par l'intermédiaire du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale, une information écrite
 - o sur la nature de la nouvelle technologie,
 - o sur les facteurs économiques, financiers et techniques⁵ qui justifient cette introduction,
 - o sur les conséquences sociales qu'elle entraîne
 - o ainsi que sur les délais de mise en œuvre de la nouvelle technologie⁶.

La C.C.T. ne définit pas ce qu'il convient d'entendre par «technologie». Aussi, ce ter-

me a une portée potentiellement très large et peut, à notre estime, aussi bien viser par exemple l'introduction d'un nouveau logiciel de gestion de l'entreprise, que l'introduction d'un système de contrôle de l'utilisation de l'outil informatique par les travailleurs, ou encore d'un nouvel outil de contrôle du travail accompli (contrôle du temps de travail, des déplacements via le système GPS...).

Si l'employeur ne respecte pas le processus d'information et de concertation, tout licenciement ou acte équipollent à rupture posé pendant la période débutant au moment où l'information aurait dû être fournie et s'achevant 3 mois après la mise en œuvre effective de la nouvelle technologie, et dont il ne pourrait démontrer qu'il est étranger à l'introduction de ces technologies, donnera lieu à indemnisation forfaitaire du travailleur concerné⁷.

Ensuite, si l'introduction s'accompagne de nouveaux traitements de données à caractère personnel, l'employeur veillera à se conformer aux exigences de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel⁸.

■ Karen Rosier

Assistante aux FUNDP et au CRID

Avocate au barreau de Namur

¹ Cette C.C.T. a été rendue obligatoire par Arrêté royal du 25 janvier 1984 (Mon. B., 8 février 1984).

² Article 1, §1 de la C.C.T. Cette disposition détaille également comment calculer la moyenne des travailleurs.

³ Article 2, §1 de la C.C.T.

⁴ Article 5, §2 de la C.C.T.

⁵ A moins que la divulgation de ces informations ne soit susceptible de causer un préjudice grave à l'entreprise, auquel cas l'employeur est dispensé de fournir cette information par écrit (article 3, §2 de la C.C.T.).

⁶ Articles 2, §1, 3 et 5, §1 de la C.C.T.

⁷ Indemnisation égale à la rémunération brute de 3 mois, sans préjudice des indemnités prévues par les articles 39, §1^{er}, 40, §1^{er}, 65, 81, 86, 101 et 103 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi que par les articles 35, 37 et 38 de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés (article 6, §§ 1 et 2 de la C.C.T.).

⁸ Cette loi a été modifiée par la loi du 11 décembre 1998 qui transpose la directive 95/46/CE relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation des données.