

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Le contrôle d'accès et le contrôle du temps de travail (suite)

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin social et juridique

Publication date:
2009

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2009, 'Le contrôle d'accès et le contrôle du temps de travail (suite)' *Bulletin social et juridique*, numéro 422, pp. 5.

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.

Le contrôle d'accès et le contrôle du temps de travail (suite)

Nous évoquons dans le précédent numéro du B.S.J. social la problématique de la réutilisation de données obtenues concernant des travailleurs dans le cadre d'un contrôle d'accès à d'autres fins que celles annoncées lors de la mise en place du système.

Demeure dès lors la question de la possibilité de mettre en place un système d'accès qui puisse également servir d'outil de contrôle du respect des temps de travail ou des déplacements des travailleurs au sein des bâtiments de l'entreprise.

Dans la mesure où un dispositif de contrôle d'accès permet une surveillance des allées et venues du travailleur, il implique une ingérence dans la vie privée de ce dernier. Or, l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, transposé à l'article 22 de la Constitution, s'applique lorsqu'il est question de possibles ingérences dans la vie privée du travailleur¹.

Toute ingérence doit ainsi répondre aux exigences de légalité, finalité et proportionnalité.

L'ingérence doit donc tout d'abord être une **norme claire et accessible**, laquelle peut être une norme privée², telle par exemple un règlement de travail³. L'ingérence doit, en outre, poursuivre un des **buts légitimes** limitativement énoncés dans l'alinéa 2 de l'article 8 de la Convention, et au nombre desquels figure celui de la protection des droits et libertés d'autrui, ce qui permet d'envisager des restrictions dans le cadre de la relation de travail.

Enfin, l'ingérence doit répondre à une **exigence de proportionnalité** : en plus d'être utile au but poursuivi, elle doit être considérée comme la mesure la moins dommageable pour la réalisation de ce but.

Ces exigences transparaissent dans la loi du 8 décembre 1992 qui régit plus spécifiquement le traitement de données à caractère personnel et qui s'applique à l'enregistrement et aux utilisations de données concernant les membres du personnel identifiés ou identifiables recueillis via des badges d'accès.

Cette loi exige en particulier que le traitement de données soit toujours licite et repose sur une finalité de traitement légitime. La Commission de la protection de la vie privée rappelle, à propos d'un contrôle d'accès impliquant l'utilisation d'une photographie, que la légitimité des traitements doit être jugée en application du principe de proportionnalité, aux termes duquel l'intérêt général ou les intérêts légitimes du responsable du traitement doivent être mis en balance avec le droit à la protection de la vie privée de la personne concernée⁴.

La vérification du respect du temps de travail nous semble légitime en son principe, de sorte que la réponse à la première question est positive, pour autant que ce soit fait dans le respect de la loi du 8 décembre 1992⁵.

La seconde interrogation nous paraît devoir recevoir une réponse plus nuancée, dès lors qu'une surveillance des déplacements des travailleurs au sein des bâtiments ne nous semble pas, en effet, a priori justifiée dans le cadre de l'exercice de l'autorité patronale. Il n'est toutefois pas inconcevable que, dans certaines hypothèses, on puisse l'envisager

comme une mesure nécessaire, compte tenu des spécificités de l'entreprise, pour assurer la sécurité des locaux ou pour préserver la santé des travailleurs.

Le cas échéant, l'obtention du consentement des personnes concernées pourra entrer en ligne de compte dans l'appréciation du respect du critère de proportionnalité. La Commission souligne toutefois que la réalité d'un consentement libre dans le cadre d'une relation d'autorité entre l'employeur et l'employé n'est pas évidente, et qu'il appartient à l'employeur de garantir la liberté du consentement de l'employé⁶.

Les données traitées et les traitements mis en place doivent être nécessaires pour atteindre les finalités envisagées. Par analogie à ce qui est préconisé en matière de contrôle de l'utilisation des outils électroniques par les travailleurs⁷, il est toujours préférable de privilégier des solutions techniques qui permettent d'atteindre la finalité poursuivie (telle que la sécurité) et qui sont moins attentatoires à la vie privée. Ainsi, on privilégiera un contrôle d'accès reposant sur des systèmes de contrôle techniques qui gèrent des droits d'accès, plutôt qu'un contrôle du travailleur pour vérifier s'il respecte les consignes de l'entreprise données à cet égard.

KAREN ROSIER

Assistante à la Faculté de droit des F.U.N.D.P.
Chercheuse au Centre de recherches informatiques et droit (C.R.I.D.), F.U.N.D.P.
Avocate au barreau de Namur

1 La protection de la vie privée au travail a été consacrée notamment par l'arrêt Niemitz de la C.E.D.H. Voy. notamment C.E.D.H., Niemitz c. Allemagne, arrêt du 16 décembre 1992, Publ. C.E.D.H., série A, n° 251-B ; C.E.D.H., Halford c. Royaume-Uni, arrêt du 25 juin 1997, www.echr.coe.int ; C.E.D.H., Copland c. Royaume-Uni, arrêt du 23 avril 2007, www.echr.coe.int/echr/.

2 Th. CLAEYS et D. DESONGHE, « Gebruik van e-mail en internet op de werkplaats in controle door de werkgever », J.T.T., 2001, p. 121 ; Trib. trav. Hasselt, 21 octobre 2002, Chr. D.S., 2003, p. 197.

3 J.-F. NEVEN, « Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles », in *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Bruxelles, éd. Jeune barreau de Bruxelles, 2005, p. 47 ; E. CARUER et G. AUBERT, « L'instauration d'un plan de sécurité dans l'entreprise et le droit au respect de la vie privée », in *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, loc. cit., p. 201.

4 Commission de la protection de la vie privée, avis d'initiative n° 02/2004 relatif aux badges d'identification sur lesquels figurent le nom et/ou la photo du détenteur du badge, 26 février 2004, www.privacycommission.be.

5 Par exemple en veillant à respecter l'article 6, § 1^{er}, 2^e, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et les dispositions de la loi du 8 décembre 1992.

6 Commission de la protection de la vie privée, avis d'initiative n° 02/2004 relatif aux badges d'identification sur lesquels figurent le nom et/ou la photo du détenteur du badge, 26 février 2004, www.privacycommission.be.

7 Groupe de l'article 29, document de travail concernant la surveillance des communications électroniques sur le lieu de travail, WP55, 29 mai 2002, www.ec.europa.eu/justice, p. 25.