

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Recueil de preuve et violation de la vie privée

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, 'Recueil de preuve et violation de la vie privée: l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 9 janvier 2007' *Bulletin Social*, numéro 365, 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.

Harmonisation et simplification des réductions de cotisations sociales dans le cadre de restructurations

Des avantages sont octroyés en vue de promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations, moyennant le respect de certaines conditions¹.

- 1° L'entreprise en restructuration peut obtenir le remboursement des frais de reclassement professionnel d'un travailleur licencié inscrit auprès d'une cellule pour l'emploi.
- 2° Le travailleur licencié a droit à une réduction forfaitaire des cotisations personnelles de sécurité sociale lors de sa remise au travail.
- 3° L'employeur qui engage un travailleur licencié pour restructuration peut prétendre à une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.

Dans tous les cas, le travailleur doit être en possession d'une «carte de réduction restructurations», délivrée par l'ONEM.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, les modalités et la durée d'attribution de la «réduction group-cible restructuration» sont revues en parallèle avec la «réduction des cotisations personnelles - restructuration»².

Pour bénéficier de la «réduction group-cible restructurations», le travailleur doit être engagé pendant la durée de validité de la carte de réduction. Dorénavant, la validité de la carte débutera avec l'annonce du licenciement collectif et ce, pour une durée de 12 mois, calculés de date à date, suivant la date de l'inscription dans la cellule pour l'emploi.

- L'employeur bénéficie d'une réduction de :
- 1000 € pendant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants, si le travailleur n'a pas 45 ans au moment de l'engagement
 - 1000 € pendant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants et 400 € pendant les 16 trimestres suivants, lorsque le travailleur a au moins 45 ans à ce moment.

- En outre, le salaire trimestriel de référence du travailleur ne peut pas dépasser :
- 5.870,71 € lorsqu'il a moins de 30 ans au moment de l'engagement
 - 12.000 € lorsqu'il a au moins 30 ans à ce moment.

- En ce qui concerne la «réduction des cotisations personnelles - restructuration», l'engagement d'un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration par un autre employeur ouvre le droit à une réduction des cotisations personnelles, à concurrence de 133,33 €/mois, pour autant que son salaire mensuel brut ne dépasse pas :
- 1.956,90 € si le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'engagement
 - 4.000 € si le travailleur a au moins 30 ans à ce moment.

¹ Loi-programme (I) du 24 décembre 2002, M.B., 31 déc. 2002, art. 353bis et A.R. du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations, M.B., 6 août 2004

² A.R. du 28 mars 2007 modifiant l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations et de divers arrêtés royaux pris en exécution du contrat de solidarité entre les générations, M.B., 6 avril 2007

Recueil de preuve et violation de la vie privée : l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 9 janvier 2007

La Cour de Travail de Bruxelles a rendu, le 9 janvier 2007, un arrêt intéressant en matière de licéité de la preuve dans un litige impliquant un licenciement pour motif grave¹.

Un employeur du secteur bancaire soupçonnant son employé d'une indécence vérifiée ce qu'il en est en consultant les mouvements du compte que ce dernier avait ouvert à son nom auprès de l'organisme bancaire en question. Il découvre alors que ce dernier a commis diverses irrégularités en matière de crédit, d'opérations boursières et d'opérations de devises. Il licencie cet employé pour motif grave en raison de ces irrégularités commises.

Le Tribunal du travail de Bruxelles refuse de prendre en compte les preuves soumises par l'employeur à l'appui du motif grave au motif qu'elles ont été obtenues irrégulièrement, en violation du droit respect de la vie privée consacré par l'article 8 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

Devant la Cour du travail de Bruxelles, l'employeur invoque notamment que l'article 8 de la C.E.D.H. n'est pas absolu et qu'une certaine ingérence dans la vie privée peut intervenir. Il fait valoir que ces irrégularités sont contraires à la loi du 11 janvier 1993 relative à la prévention de l'utilisation du système financier aux fins de blanchiment de capitaux. La Cour répond à cet argument en considérant que l'ingérence de la banque dans les comptes et donc dans la vie privée de son employé, à l'insu de celui-ci et en l'absence de règles déterminées, n'est certainement pas prévu par la loi alors qu'il s'agit de la première condition visée à l'article 8 § 2 de la C.E.D.H.

La Cour met également en exergue le fait que la démarche de la banque a été motivée par le soupçon d'une indécence de son employé et que ce n'est qu'au vu de la consultation des comptes qu'elle avait pu établir des irrégularités bien plus graves. Il ne s'agissait donc nullement, au moment où elle a pris la décision de consulter ces comptes, de prévenir et faire cesser une violation de son employé dans le cadre de la loi du 11 janvier 1993.

L'employeur fait également état de la jurisprudence de la Cour de cassation en matière pénale qui permet, dans une certaine mesure, au juge de recevoir des preuves irrégulièrement rapportées lorsque la violation est sans commune mesure avec la gravité de l'infraction commise. La Cour souligne que cette jurisprudence s'appliquait uniquement aux litiges en matière pénale et non en matière civile de sorte qu'elle était non pertinente en l'espèce².

La Cour du Travail de Bruxelles confirme dès lors le jugement entrepris tout en s'appuyant d'ailleurs sur sa jurisprudence antérieure en ce sens rendue dans un cas semblable³.

Bien que le litige ne semble pas avoir été abordé sous cet angle, il offre un bel exemple de problème de réutilisation de données à caractère personnel par un employeur. En effet, les données bancaires de

l'employé sont sans conteste des données à caractère personnel⁴ détenues par la banque a priori en sa qualité d'organisme financier. L'employeur se trouve donc responsable de deux traitements de données totalement distincts. D'une part, il possède des données relatives à ses employés pour l'administration de son personnel et des salaires principalement et, d'autre part, traite des données relatives à ce dernier du fait de sa qualité de titulaire d'un compte en banque ouvert auprès de l'organisme financier.

Les données relatives au compte en banque ne peuvent être utilisées que pour des finalités qui ne sont pas incompatibles avec la finalité d'origine⁵, en l'occurrence l'exécution d'un contrat de service conclu entre l'organisme financier et l'employé. Le terme «compatible» n'est pas défini par la loi du 8 décembre 1992. Pour déterminer ce qui est «compatible», précise cette loi, il y a lieu de tenir compte de tous les facteurs pertinents, notamment des prévisions raisonnables de la personne concernée et des dispositions légales réglementaires applicables. Une utilisation des données à des fins de contrôle, pour vérifier l'existence d'une indécence de la part de l'employé titulaire du compte est manifestement incompatible avec la finalité d'origine. Le traitement de données sous-jacent au contrôle est dès lors en principe irrégulier, sauf à pouvoir justifier de l'existence d'un texte légal qui permettrait d'effectuer un tel traitement. La Cour du travail a considéré que la loi du 11 janvier 1993 ne permettait pas d'effectuer le contrôle en question. Le problème de la réutilisation des données clients dans le secteur bancaire n'est pas neuf puisque que les premières décisions rendues en matière d'application de la loi du 8 décembre 1992 l'ont été à ce propos⁶.

■ Karen Rosier
Assistante aux FUNDP et au CRID
Avocate au barreau de Namur

¹ Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., 9 janvier 2007, inéd., R.G. n°45.657 ; voyez également à ce sujet F. Gillet, «Écartement d'une preuve irrégulièrement obtenue», www.hrtoday.be

² Pour une autre décision adoptant cette position voyez : Trib. trav. Bruxelles (3^e ch.), 16 mars 2006, inédit cité par F. Gillet, «Une preuve obtenue en violation des dispositions de la C.C. trav. n°68 est illicite, de même que l'aveu obtenu sur cette base», www.hrtoday.be

³ C. Trav. Bruxelles, 4^e ch., 15 février 2005, R.G. n°43.219

⁴ Au sens de l'article 1, §1 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard du traitement des données à caractère personnel

⁵ En vertu de l'article 4, 2^e de la loi du 8 décembre 1992

⁶ Voyez par exemple : Comm. Anvers (Prés.), 7 juillet 1994, D.C.C.R., 1994, p. 77 ; Civ. Bruxelles (Prés.), 13 septembre 1995, D.A.O.R., 1995, p. 85