

Convention collective de travail n° 81 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau

Commentaires

Synthèse

Le 26 avril 2002, la [convention collective de travail n° 81](#) relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau a été signée au sein du Conseil national du Travail.

Cette convention collective de travail ne déroge pas aux principes internationaux, constitutionnels et légaux applicables en matière de protection de la vie privée. Elle organise les différents principes de finalité, de proportionnalité et de transparence, applicables lorsqu'un employeur décide de mettre en place un système de contrôle portant sur les données électroniques en réseau.

Selon le *principe de finalité*, le contrôle ne peut être mis en place que pour quatre motifs déterminés de manière limitative : la prévention de faits illicites, la protection des intérêts de l'entreprise, la protection du réseau informatique de l'entreprise et le respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation des technologies en réseau fixés dans l'entreprise.

En application du *principe de proportionnalité*, les informations collectées doivent être celles qui sont nécessaires au contrôle.

Enfin, par application du *principe de transparence*, un certain nombre de procédures d'information et de consultation tant des travailleurs que des délégués des travailleurs sont prévues.

Son objectif clair est donc de fournir transparence et sécurité juridique tant aux travailleurs qu'aux employeurs.

1. Contexte général

Cette convention collective de travail se place dans le contexte général d'une série d'instruments internationaux et nationaux qui existent déjà, et auxquels elle ne déroge pas. Ces différents textes restent donc d'application.

Pour les citer rapidement :

- l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme (droit de toute personne au respect de sa vie privée)
- la directive européenne 95/46 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement de données à caractère personnel et à la libre circulation des données
- l'article 22 de la Constitution « Chacun a le droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les cas et conditions fixées par la loi »
- la loi du 21 mars 1991 dite « loi Belgacom », tout particulièrement l'article 109 ter D visant la protection du secret des télécommunications
- enfin, la loi du 8 décembre 1992, relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel¹.

¹ Texte et commentaires disponibles sur le site de la Commission de la vie privée www.privacy.fgov.be

L'objectif clairement établi de cette convention collective de travail n° 81 est de **garantir le respect du droit fondamental des travailleurs au respect de la vie privée dans la relation de travail**. La convention collective de travail précise les normes de droit existantes tout en offrant la souplesse requise pour tenir compte des réalités des employeurs et des travailleurs au sein des entreprises.

Attention, cette convention le précise d'emblée, en son article 1^{er} : elle n'a pas pour conséquence d'obliger tous les employeurs à mettre internet et le courriel (courrier électronique) à la disposition des travailleurs ! Ainsi, par exemple, un employeur peut parfaitement décider de ne pas fournir d'adresse électronique particulière aux travailleurs de l'entreprise, ou encore de restreindre, par des moyens techniques, la consultation de sites internet.

Il en va de même en ce qui concerne les règles d'utilisation de l'internet et du courriel. Cela fait partie des prérogatives de l'employeur, tout en ne touchant pas aux pratiques courantes dans les entreprises quant à une information ou une consultation des travailleurs ou de leurs représentants lors de l'élaboration de ces règles d'utilisation.

Cette convention collective ne porte pas non plus préjudice aux règles et pratiques existant dans l'entreprise en ce qui concerne l'exercice des différentes activités syndicales. Simplement, cette question de l'utilisation des moyens technologiques nouveaux dans le cadre des activités syndicales n'est pas l'objet de la présente convention collective de travail.

Enfin, ce texte reprend, pour la question traitée par la convention collective de travail, l'équilibre qui doit exister sur le lieu de travail :

- les travailleurs reconnaissent le droit de contrôle de l'employeur sur l'outil de travail (l'ordinateur en l'espèce) et l'utilisation qui en est faite
- les employeurs reconnaissent le droit des travailleurs à la protection de leur vie privée dans le cadre de la relation de travail.

2. Champ d'application

Conclue au sein du Conseil national du Travail, cette convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, à savoir les travailleurs et employeurs du secteur privé.

3. Définition

La convention collective de travail n° 81 s'applique au contrôle des *données électroniques en réseau*. On entend par là, au sens de l'article 2 du texte : « les données relatives aux communications électroniques transitant par réseau, entendues au sens large, et indépendamment du support par lequel elles sont transmises ou reçues par un travailleur dans le cadre de sa relation de travail ».

Cela vise donc en premier lieu le courrier électronique (ou courriel) et l'internet (consultation de sites, forums ...). Par ailleurs, cela concerne tant les données en réseau externe que les données électroniques en réseau interne (intranet, par exemple).

Cette convention collective de travail entend tenir compte des évolutions futures des technologies. La définition reprise ci-dessus pourra être susceptible de rencontrer les moyens techniques du futur, pas encore bien connus aujourd'hui, mais pour lesquels la problématique du contrôle des données restera la même.

4. Modalités prévues pour le contrôle des données de communication électroniques

La convention collective de travail n° 81 met en œuvre de manière particulière les principes qui sont contenus dans la loi du 8 décembre 1992 sur la protection de la vie privée, et qui sont d'application en matière de traitement des données personnelles :

- le principe de finalité
- le principe de proportionnalité
- le principe de transparence.

4.1 Le principe de finalité

En application de ce principe, lorsque l'employeur souhaite mettre en place un système de contrôle des données de communication électroniques en réseau, il ne peut le faire que s'il poursuit une (ou plusieurs) des finalités limitativement énumérées dans la convention collective de travail. Nous verrons plus loin qu'il faudra procéder à une information des travailleurs sur le choix de cette(ces) finalité(s).

Quelles sont les seules finalités autorisant le contrôle ?

1° La prévention de faits de faits illicites ou diffamatoires, de faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui.

Le commentaire de la convention donne quelques exemples : les actes de piratage informatique (prise de connaissance non-autorisée de données de communication électronique en réseau relatives à la gestion du personnel ou à des fichiers médicaux confidentiels...), la consultation de sites à caractère pornographique ou pédophile, la consultation de sites incitant à la discrimination, la ségrégation, la haine...

2° La protection des intérêts économiques, commerciaux et financiers de l'entreprise auxquels est attaché un caractère de confidentialité ainsi que la lutte contre les pratiques contraires.

De tels faits seront par exemple la publicité dénigrante (au sens de la loi sur les pratiques du commerce), la divulgation de fichiers, la violation de secrets de fabrication ou de recherche...

3° La sécurité et/ou le bon fonctionnement technique des systèmes informatiques en réseau de l'entreprise, en ce compris le contrôle des coûts y afférents, ainsi que la protection physique des installations de l'entreprise.

4° Le respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation des technologies en réseau fixés dans l'entreprise.

Il s'agit de l'application des règles déterminées aujourd'hui principalement pour utiliser le courriel ou internet. Ce sera sans doute cette dernière finalité qui sera la plus sensible. Nous retrouverons d'ailleurs, au point 5 un traitement particulier renforcé lorsque le contrôle des données s'exerce à propos de cette quatrième finalité.

Rappelons aussi que cette convention ne règle pas la manière dont ces principes et règles d'utilisation sont élaborées. Il faudra veiller à ce que cela se fasse en concertation avec les représentants des travailleurs dans l'entreprise. La concertation sera d'ailleurs nécessaire lorsque l'on entendra inscrire ces règles dans le règlement de travail !

4.2 Le principe de proportionnalité

Ce principe implique que le contrôle des données électroniques en réseau doit se faire de manière non exagérée et en rapport avec la ou les finalités choisies. Ainsi, par principe, le contrôle des données ne peut entraîner une ingérence dans la vie privée du travailleur. Et si ce contrôle entraîne une ingérence dans la vie privée, celle-ci doit être réduite à un minimum.

Concrètement, cela signifie :

- pour ce qui concerne le contrôle des sites Internet, la collecte des données portera sur la durée de connexion par poste de travail ; l'individualisation des données est quant à elle soumise à la procédure visée au point 5 ;
- pour ce qui concerne le contrôle de l'usage du courriel, la collecte des données portera sur le nombre et le volume des courriers sortants par poste de travail ; l'individualisation des données est quant à elle soumise à la procédure visée au point 5.

4.3 Les conditions de procédure (concrétisation du principe de transparence)

Pour concrétiser le principe de transparence, la convention collective de travail met en place plusieurs procédures en matière d'information et de consultation des travailleurs et de leurs représentants.

4.3.1 *Information collective*

Quand ?

L'information collective doit avoir lieu lorsque l'employeur a l'intention de mettre en place un système de contrôle des données électroniques en réseau. Cela doit donc se passer avant que tout contrôle des données ait lieu.

A qui ?

L'information se fait au conseil d'entreprise. S'il n'existe pas de conseil d'entreprise, l'information se fera au comité pour la prévention et la protection au travail. S'il n'existe pas non plus de comité, l'information sera fournie à la délégation syndicale. Enfin, à défaut aussi de cette dernière, l'information préalable se fera directement aux travailleurs.

Quel contenu ?

Cette information porte sur les différents aspects du contrôle que l'employeur envisage de mettre en place :

- la politique de contrôle
- les prérogatives de l'employeur
- les prérogatives du personnel de surveillance
- la ou les finalités poursuivies (parmi celles limitativement énoncées ci-dessus au point 4.1.)
- le fait que les données soient conservées ou pas ; si elles le sont, le lieu et la durée de leur conservation
- le caractère permanent ou non du contrôle.

4.3.2 *Information individuelle*

Quand ?

L'information individuelle doit avoir lieu au moment où le système de contrôle des données électroniques en réseau est installé.

A qui ?

Le caractère individuel de cette information implique donc que l'information doit être fournie à chaque travailleur.

Comment ?

Le choix du support pour fournir l'information est laissé à l'employeur. Le commentaire de la convention collective de travail donne quelques possibilités à titre d'exemple :

- dans le cadre d'instructions générales, comme des circulaires, un affichage dans l'entreprise ...
- par une mention dans le règlement de travail

- par une mention dans le contrat de travail (cela vaudra surtout pour les travailleurs nouvellement engagés, après la mise en place d'un tel système de contrôle)
- par des consignes d'utilisation fournies lors de l'emploi de l'outil, comme par exemple un message apparaissant lors de la mise en route de l'ordinateur ou certains programmes comme la messagerie électronique.

Ce qui importe, c'est que l'information soit **effective** (c'est-à-dire réellement fournie au travailleur), **compréhensible** et **mise à jour**.

Quel contenu ?

Cette information individuelle reprend tout d'abord le même contenu qu'en matière d'information collective, à savoir donc les différents aspects du contrôle que l'employeur met en place :

- la politique de contrôle
- les prérogatives de l'employeur
- les prérogatives du personnel de surveillance
- la ou les finalités poursuivies (parmi celles limitativement énoncées ci-dessus au point 4.1.)
- le fait que les données soient conservées ou pas ; si elles le sont, le lieu et la durée de leur conservation
- le caractère permanent ou non du contrôle.

De plus, cette information individuelle porte sur :

- l'utilisation de l'outil (l'ordinateur dans la plupart des cas), avec les limites à l'utilisation fonctionnelle
- les droits, devoirs et obligations des travailleurs
- les interdictions prévues
- les sanctions en cas de manquement (ces sanctions doivent impérativement être prévues dans le règlement de travail pour pouvoir être appliquées).

Cette information a pour objectif de clarifier la situation entre employeurs et travailleurs, pour savoir ce que les uns et les autres peuvent et ne peuvent pas faire.

4.3.3 Consultation

Une évaluation du ou des systèmes de contrôle doit avoir lieu régulièrement. Il n'y a pas de fréquence prévue dans la convention collective. L'appréciation de cette notion de « régulièrement » dépendra donc de la situation applicable dans chaque entreprise. On peut raisonnablement penser que cela pourra se produire au moins une fois par an. Cette évaluation aura lieu selon le cas au sein du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail ou avec la délégation syndicale.

5. Procédure pour l'individualisation des données

5.1. Principes

Comme examiné ci-dessus, le contrôle des données se fait d'abord de manière globale. Les données ne sont pas individualisées, c'est à dire que l'on n'établit pas encore de lien direct entre la donnée et son « auteur présumé ».

La procédure décrite ci-dessous vise donc à attribuer les données à un travailleur identifié ou identifiable, à les individualiser.

Tout d'abord, soulignons que cette procédure ne s'applique pas lorsque le caractère professionnel des données de communication électroniques en réseau n'est pas contesté par le travailleur.

Des principes s'appliquent lors de cette phase d'individualisation des données :

- l'employeur doit procéder à l'individualisation de bonne foi
- l'employeur doit le faire en conformité avec la ou les finalités poursuivies par le contrôle²
- seules les données nécessaires à la ou aux finalités qui sont poursuivies par le contrôle peuvent être individualisées
- comme prévu par la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, ces données doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard de la ou des finalité(s) poursuivie(s).

En fonction de la finalité poursuivie par le contrôle mis en place par l'employeur, l'individualisation des données se fera selon la procédure directe ou selon la procédure indirecte dite de « sonnette d'alarme », avec phase préalable d'information.

5.2. Procédure d'individualisation directe

Lorsque le contrôle poursuit les finalités 1° (prévention des faits illicites ou contraires aux bonnes mœurs), 2° (protection des intérêts économiques et financiers de l'entreprise) et 3° (sécurité et bon fonctionnement des systèmes informatiques) visée ci-dessus au point 4.1., l'individualisation des données peut avoir lieu de manière directe. Cela signifie donc concrètement que si lors de son contrôle global, l'employeur constate une anomalie, il pourra immédiatement l'individualiser pour en retrouver le ou les travailleurs (présumé(s)) responsable de l'anomalie.

Comme le rappelle à propos la convention collective de travail, le travailleur concerné pourra se faire assister de son délégué syndical lorsqu'il se verra reprocher une anomalie.

² Si les données sont traitées en vue de finalités autres que celle pour laquelle le contrôle a été installé, l'employeur doit s'assurer que ce traitement est compatible avec la finalité initialement prévue ; il doit aussi prendre toutes les mesures destinées à éviter les erreurs d'interprétation.

5.3. *Procédure d'individualisation indirecte*

Lorsque le contrôle poursuit la finalité 4° (le respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation des technologies en réseau fixés dans l'entreprise) visée ci-dessus au point 4.1., l'individualisation des données ne pourra se faire que moyennant le respect d'une phase préalable d'information.

Ainsi, lorsqu'à l'occasion de son contrôle global, l'employeur constate une anomalie, il informe collectivement les travailleurs de ce qu'il existe une anomalie. Cette information consiste en un rappel des règles d'utilisation fixées dans l'entreprise. A ce moment, l'employeur ne peut pas encore procéder à une individualisation des données. Mais si par après une anomalie de même nature se reproduit, l'employeur pourra alors l'individualiser, c'est-à-dire l'attribuer à l'un ou l'autre travailleur en particulier.

Dans ce cadre particulier, lorsqu'une individualisation a eu lieu et qu'une anomalie est reprochée à un travailleur, celui-ci devra être invité par l'employeur à un entretien individuel. Cet entretien est préalable à toute décision ou évaluation par l'employeur. Il est destiné à dissiper les malentendus et permettre au travailleur de se justifier. Ici aussi, en application de la convention collective de travail n° 5 relative aux délégations syndicales, le travailleur pourra se faire assister par son délégué syndical.

5.4. *Remarque à propos du contenu des courriels*

Comme cela se trouve écrit en introduction de ce commentaire, cette convention collective de travail ne déroge pas aux principes fondamentaux applicables en matière de protection de la vie privée. Tel est par exemple le cas en ce qui concerne le contenu des courriels. En effet, en application de l'article 109 ter D de la loi du 21 mars 1991 dite loi Belgacom, le contenu des courriels ne peut être consulté par des tiers (sauf exceptions) que moyennant l'accord des deux parties à la communication, à savoir l'expéditeur et le destinataire du courriel. L'employeur pourra donc lors de son contrôle connaître le destinataire, l'intitulé du courriel, mais pas le contenu d'un courriel à caractère privé.

Ne soyons cependant pas naïfs. Les technologies permettent aujourd'hui d'avoir accès, certes de manière illégale, au contenu de ces courriels. La plus grande prudence s'impose donc en la matière, même si nous ne devons pas oublier que le contenu des messages reste protégé de cette manière.

6. *Entrée en vigueur*

Cette convention collective de travail est en vigueur depuis sa conclusion. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle s'applique à tous les systèmes de contrôles, y compris ceux qui existeraient déjà.

Tableau récapitulatif en matière de procédures

