

## La CCT n°81 du 26 avril 2002

**Frédéric Dechamps**  
Avocat au barreau de  
Bruxelles

## Objectif et champ d'application

- **Objectif de la CCT:**

la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau --) la CCT laisse intacte les autres dispositions légales

- **Champ d'application :**

- communications électroniques transitant par réseau (au sens large et indépendamment du support), site Internet, mails, forums de discussions, SMS, WAP, MMS ;
- Vise également les communications privées ;
- données de communications (et non le contenu des communications)

## Attention !

Ne vise pas les modalités d'accès / d'utilisation des moyens de communication électroniques en réseau de l'entreprise

--) l'employeur reste libre de mettre à disposition les moyens de communication et d'en réglementer l'usage.

## La CCT n°81 : principes généraux

- **Finalité** : 1 contrôle déterminé : traitement compatible avec 1 objectif déterminé:

- ⇒ prévention des faits illicites ou difamatatoires ;
- ⇒ protection des intérêts économiques, commerciaux et financiers ;
- ⇒ la sécurité et/ou le bon fonctionnement technique des systèmes informatiques ;
- ⇒ respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation ;

- **Proportionnalité** : ingérence réduite au minimum

- ⇒ ne collecter que les données qui sont nécessaires au contrôle ;
- ⇒ ne collecter que les données globales de l'entreprise (nombre d'emails sortants par exemple)

- **Transparence** : information préalable

- ⇒ de la nature de la mesure envisagée (en ce compris, le cas échéant, les explications techniques) ;
- ⇒ de la finalité de la mesure envisagée

## Exemples de finalités admises

- Procédure de sauvegarde des données ;
- Contrôle du temps d'utilisation des ressources au sein de l'entreprise ;
- Protection des secrets d'affaires ;
- Actes de piratage informatique ;
- Respect des modalités contractuelles ou autres relatives à l'utilisation des ressources ;
- Consultation de sites web pédophiles ou contraires aux bonnes mœurs.
- ....

## Il faut informer !!!

### Qui ?

Information collective lors de la mise en place du contrôle au Conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale ou aux travailleurs.

Il faut également informer individuellement les travailleurs concernés.

### Quand ?

Au moment de la mise en place du contrôle.

## Suite ...

### Comment ?

Tous les moyens sont bons : circulaires, affichage, mentions dans le règlement de travail, mentions dans le contrat de travail, emails, affichage sur l'écran lors de l'allumage, etc.

## Suite ...

### De quoi exactement ?

#### Collectivement :

- Politique de contrôle ;
- Finalité(s) poursuivie(s) ;
- Conservation des données (ou non), lieu et durée ;
- Caractère permanent ou non ;

#### Individuellement :

- Modalités d'utilisation de l'outil mis à sa disposition ;
- Rappel des droits, devoirs et obligations dans le cadre de cette utilisation ;
- Sanctions prévues.

## La CCT n°81 : procédure en 2 temps

### • Contrôle collectif :

⇒ collecte des données au niveau collectif : nombre d'e-mails sortants, de visites sur tel ou tel site, du temps d'utilisation global, etc.

⇒ si une anomalie est décelée: information aux travailleurs et avertissement d'un contrôle individuel futur -) procédure de « sonnette d'alarme »

### • Contrôle individuel : l'individualisation

⇒ l'employeur doit inviter le travailleur concerné à un entretien avant toute décision ou évaluation

⇒ but : permettre au travailleur de s'expliquer

## L'individualisation

!! Ne concerne que les hypothèses où le caractère professionnel est contesté !!

- **Directe** : lorsque les finalités poursuivies visent à la prévention des faits illicites, la protection des intérêts économiques et la sécurité
- **Indirecte** : lorsque la finalité du contrôle vise à s'assurer du respect des principes et règles d'utilisation au sein de l'entreprise

## Indirecte ?

Il faut passer par une phase préalable d'information : avertir les travailleurs de l'anomalie constatée et signaler que l'individualisation interviendra lors de la prochaine anomalie constatée  
----) entretien ---) sanctions éventuelles

## Conclusions

- Contrôle s'oppose à :
  - Respect de la vie privée de l'employé
- Contrôle conforté par :
  - droit de propriété (matérielle et intellectuelle) de l'employeur
- Respect des conditions légales:
  - Légalité : une « Charte » ou la convention de collaboration
  - Finalité déterminées
  - Proportionnalité : si anomalies détectées
  - Transparence : information collective et individuelle
  - Déclaration à la Commission de la protection de la vie privée