

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2007-2008

28 AUGUSTUS 2008

Wetsvoorstel betreffende het reglementeren van het gebruik van telecommunicatiemiddelen op de werkplaats

(Ingediend door de heer Alain Destexhe)

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van een voorstel dat reeds op 9 september 2003 in de Senaat werd ingediend (stuk Senaat, nr. 3-207/1 — BZ 2003).

Sinds de opkomst van de nieuwe technologieën stelt elke werkgever aan zijn personeelsleden een aantal communicatiemiddelen ter beschikking: internet en elektronische post, gsm, fax, telefoon, enz. Deze kunnen niet alleen voor professionele, maar ook voor privédoeleinden gebruikt worden. Uitzonderlijk en beperkt privégebruik wordt door de werkgever dikwijls gedoogd, maar het hoofddoel van de terbeschikkingstelling van dergelijke communicatiemiddelen is te waarborgen dat de werknemer op een meer efficiënte manier de hem opgelegde taken volbrengt.

Volgens een onderzoek van het adviesbureau Grid van maart 2001, waarbij 1 741 personen ondervraagd werden, is internet werkelijk ingeburgerd bij de Belgische bedrijven: 89% van de ondervraagden beschikt over een e-mailadres en 90% beschouwt e-mail als een onmisbaar werktuig (45% voor het internet). Van de ondervraagden ontvangt 28% minder dan 10 e-mails per dag; 27% tussen 10 en 20; 29% tussen 20 en 50; 8% tussen 50 en 100, en 5% ontvangt meer dan 100 e-mails per dag. Het e-mailgebruik wordt blijkbaar vrij streng gecontroleerd, aangezien de berichten in 54% van de gevallen door de hiërarchische meerdere in het bedrijf gelezen kunnen worden.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2007-2008

28 AOÛT 2008

Proposition de loi visant à réglementer l'utilisation des moyens de télécommunication sur le lieu du travail

(Déposée par M. Alain Destexhe)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi reprend le texte d'une proposition qui a déjà été déposée au Sénat le 9 septembre 2003 (doc. Sénat, n° 3-207/1 — SE 2003).

Avec l'apparition des nouvelles technologies, chaque employeur met à la disposition des membres de son personnel une série de moyens de communication: accès à l'Internet et au courrier électronique, gsm, fax, téléphone, etc. Ceux-ci sont susceptibles d'être utilisés non seulement à des fins professionnelles mais également à des fins privées. L'usage privé exceptionnel et limité est souvent toléré par l'employeur mais le but premier de l'installation de tels outils de communication est de garantir une meilleure efficacité du travailleur dans l'exécution du travail qui lui est demandé.

Selon une étude du bureau d'études Grid de mars 2001, portant sur 1 741 personnes, internet est véritablement entré dans les mœurs des entreprises belges: 89% des personnes interrogées ont une adresse e-mail et 90% estiment que le courrier électronique est devenu indispensable à leur travail (45% pour le Web). Parmi les sondés, 28% reçoivent moins de 10 e-mails par jour; 27% entre 10 et 20; 29% entre 20 et 50; 8% entre 50 et 100 et 5% plus de 100 e-mails par jour. L'e-mail semble faire l'objet d'un contrôle assez sévère puisque dans 54% des cas, les courriers électroniques peuvent être lus par le supérieur hiérarchique dans l'entreprise.

Wat het internetgebruik betreft lijkt de controle minder streng. 87 % van de ondervraagden krijgt toegang tot het internet; 68 % onder hen verklaart dat zij vrij en onbeperkt kunnen surfen en bij 22 % beschikt het bedrijf over eigen richtlijnen voor correct gebruik.

Dit onderzoek betrof voornamelijk de werknemers van grote Belgische bedrijven. Naar men mag aannemen geldt deze trend voor alle bedrijven in ons land.

Volgens een in april 2001 gepubliceerde peiling van *Liaisons sociales-Manpower* in Frankrijk, gebruikt slechts 19 % van de werknemers hun informaticamateriaal voor privédoeleinden. Bij een andere peiling echter, voor «*Le Figaro entreprise*», hebben 500 000 personen die op de werkplaats kunnen internetten, toegegeven dat zij tijdens de laatste twee weken van het feuilleton *Loft Story* minstens één maal de website van de uitzending bezocht hebben. Dat is 15 % van de betrokken werknemers.

In vele landen komen er meer en meer richtlijnen voor correct gebruik tot stand. Gespecialiseerde software verhindert de toegang tot pornografische of gewelddadige websites, maar ook tot andere websites die niets met het werk te maken hebben (bijvoorbeeld sport of oenologie!). Bovendien kunnen sommige programma's uitgaande e-mails met «grove» termen automatisch tegenhouden.

Volgens «*Le Monde*» van 17 augustus 2001 heeft de CNIL (*Commission nationale informatique et liberté*) recent haar vrees uitgesproken voor een vorm van «systematische elektronische controle». De CNIL wenst dat men in een geest van loyaliteit een evenwicht vindt tussen het recht van de werkgever om te weten wat noodzakelijk is voor het uitoefenen van zijn leidinggevende functie en het recht van de werknemer op de bescherming van zijn persoonlijke levenssfeer. De commissie erkent dat beperkingen voor de werknemers gewettigd kunnen zijn als veiligheidsmaatregel tegen bepaalde risico's (virusbesmetting, hacken). Zij stelt voor dat de veiligheidsregels duidelijk uitgelegd worden aan de werknemers en hun vertegenwoordigers, en dat de opgelegde beperkingen besproken worden.

Andere waarnemers melden dat een aanzienlijk deel van de werknemers in het weekend en 's avonds thuis werkt. Volgens een Franse studie van de groep Chronos, zou dit het geval zijn voor 56 % van de werknemers die over een GSM en een laptop beschikken. Waarom zouden deze werknemers dan niet op het werk een beetje vrije tijd mogen genieten? Ontspanning op het werk kan leiden tot verhoogde productiviteit.

Daarentegen werd in 2000 een boekhouder die voor een bedrijf in Montbéliard werkte, ontslagen omdat hij een persoonlijke correspondentie per e-mail voerde

Les contrôles semblent moins stricts pour l'utilisation d'internet. 87 % des personnes interrogées ont accès au Web et, parmi elles, 68 % déclarent qu'elles peuvent surfer librement et de façon illimitée et 22 % disposent d'un règlement interne à leur entreprise.

Cette étude portait essentiellement sur les employés de grandes entreprises belges, mais on peut en déduire qu'elle traduit une évolution applicable à l'ensemble des sociétés du pays.

En France, selon un sondage *Liaisons sociales-Manpower* publié en avril 2001, pas plus de 19 % des salariés utilisent leur matériel informatique à des fins privées. Toutefois, suite au feuilleton *Loft Story* un sondage a été réalisé pour *Le Figaro entreprise* et 500 000 personnes disposant d'un accès internet sur le lieu de travail ont admis s'être connectées au moins une fois sur le site de l'émission au cours des deux dernières semaines de celle-ci. Cela représente 15 % des salariés concernés.

Dans de nombreux pays, les chartes d'usage ou codes de conduite se multiplient. Certains logiciels spécialisés interdisent l'accès aux sites pornographiques et violents, mais aussi à ceux n'ayant rien à voir avec un objet professionnel (exemple sports ou oenologie!) De plus, certains logiciels permettent que tout e-mail adressé à l'extérieur et contenant des «termes grossiers» soit automatiquement bloqué.

Selon *Le Monde* du 17 août 2001, en France, la CNIL (*Commission nationale informatique et liberté*) s'est récemment inquiétée de ce qui pourrait ressembler à une «surveillance électronique systématique». La CNIL souhaite que la loyauté s'impose pour déterminer un point d'équilibre entre les droits de l'employeur à connaître de ce qui est nécessaire à l'exercice de sa fonction dirigeante et le droit du salarié à protéger sa vie privée. La commission admet que les interdictions faites aux salariés peuvent constituer une sécurité légitime compte tenu des risques (contamination de virus, intrusion). Elle propose que les règles de sécurité soient exposées de manière claire et précise aux salariés et à leurs représentants et que les limitations imposées fassent l'objet d'une négociation.

D'autres observateurs font remarquer qu'un pourcentage important de salariés travaille à domicile pendant le week-end et les soirées. Selon une étude française réalisée par le groupe Chronos, la proportion serait de 56 % pour les actifs qui disposent d'un GSM et d'un PC portable. Pourquoi dès lors ne pas concéder à ces employés un peu de temps libre pour eux-mêmes au travail? Se distraire au travail permettrait d'être plus productif.

À l'opposé, en 2000, un comptable travaillant pour une société de Montbéliard a été renvoyé pour avoir correspondu par e-mail à titre privé alors que les

terwijl de werknemers wel degelijk wisten dat hun mailbox gecontroleerd werd.

Hoe zit het in België met het juridisch statuut van het privégebruik van deze nieuwe telecommunicatiemiddelen? Mag een werkgever dit verbieden? Hoe kan men het gebruik ervan controleren? Welk beroep staat daartegen open?

De minister van Werkgelegenheid stelde in dit verband: «Het gebruik van het internet en van een persoonlijk elektronisch adres door de werknemer op de werkplaats is op indirecte wijze geregeld, althans gedeeltelijk, door verschillende teksten» (1).

Momenteel wordt bij geschillen verwezen naar juridische instrumenten die reeds bestonden voordat de nieuwe technologieën op de markt kwamen:

Met betrekking tot het recht op bescherming van het privé-leven van werknemers op de werkplaats is, op Europees vlak, artikel 8 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens van toepassing. Op intern vlak zijn artikel 22 van de Grondwet en de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens van toepassing.

Wat de vertrouwelijkheid van de communicatieberichten betreft, is van toepassing artikel 109^{ter} D van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, dat de kennisname door een derde van door telecommunicatie overgezonden gegevens, verbiedt, evenals artikel 314^{bis} van het Strafwetboek dat het afluisteren, het kennismaken en het registreren tijdens het overbrengen van privé-communicatie en -telecommunicatie verbiedt, zonder dat alle betrokkenen ermee instemmen, wat in de praktijk onmogelijk blijkt (2).

Er bestaat hieromtrent een leemte in de Belgische wetgeving. Het probleem is dat de geldende bepalingen (artikel 109^{ter} D van de voornoemde wet van 21 maart 1991 en artikel 314^{bis} van het Strafwetboek) geen rekening houden met het specifieke karakter van de arbeidsverhoudingen, aangezien zij geen onderscheid maken tussen privé- en beroepscommunicaties. De werkgever heeft dus geen enkele (wettelijke) controlemogelijkheid over deze communicatie, behalve indien alle «betrokkenen» ermee instemmen.

Dit wetsvoorstel werd opgesteld omwille van de rechtszekerheid, die niet alleen in het belang is van de werknemer die recht heeft op bescherming van zijn

(1) Antwoord op de schriftelijke parlementaire vraag nr. 2-957 van 12 december 2000 van senator Alain Destexhe aan de minister van Werkgelegenheid, mevrouw Laurette Onkelinx (bulletin *Vragen en Antwoorden* nr. 2-28 van 23 januari 2001, blz. 1342-1343).

(2) *Idem*.

salariés avaient été prévenus que leur messagerie était surveillée.

En Belgique, qu'en est-il du statut juridique de l'usage privé de ces nouveaux moyens de télécommunication? L'employeur peut-il les interdire? Comment peut-on faire pour contrôler leur utilisation? Quels sont les recours possibles?

Comme l'affirme la ministre de l'Emploi et du Travail, «l'utilisation d'internet et d'une adresse électronique personnelle par le travailleur sur son lieu du travail est réglée, tout au moins partiellement, de manière indirecte par différents textes» (1).

Des instruments juridiques préexistant à l'entrée sur le marché de nouvelles technologies servent actuellement de référence en cas de litige:

S'agissant du droit au respect de la vie privée des travailleurs sur le lieu de travail, sont applicables au plan européen l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et au plan interne l'article 22 de la Constitution et la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

En ce qui concerne plus particulièrement la confidentialité des télécommunications, les dispositions applicables sont l'article 109^{ter} D de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, qui interdit la prise de connaissance par un tiers de données transmises par voie de télécommunications, ainsi que l'article 314^{bis} du Code pénal qui réprime l'écoute, la prise de connaissance et l'enregistrement pendant leur transmission des communications ou télécommunications privées, sans le consentement de tous les participants concernés (2), ce qui, en pratique, est impossible.

Il faut constater un vide juridique dans la réglementation belge. Le problème réside dans le fait que les dispositions existantes (l'article 109^{ter} D de la loi susmentionnée du 21 mars 1991 et l'article 314^{bis} du Code pénal) ne sont pas adaptées à la spécificité des relations professionnelles car ces dispositions ne font aucune distinction entre les communications privées et les communications professionnelles, avec la conséquence que l'employeur est privé de toute possibilité (légale) de contrôle sur ces communications, sauf consentement de tous les «intéressés».

C'est la sécurité juridique, qui est de l'intérêt non seulement du travailleur qui a droit au respect de sa vie privée mais aussi de l'employeur qui doit faire

(1) Réponse à la question parlementaire écrite n° 2-957 du 12 décembre 2000 du sénateur Alain Destexhe à la ministre de l'Emploi et du Travail, Mme Laurette Onkelinx (Bulletin *Questions et Réponses* n° 2-28 du 23 janvier 2001, pp. 1342-1343).

(2) *Idem*.

privé-leven maar ook van de werkgever, die moet toezien op de computerveiligheid van zijn bedrijf en op de correcte uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Dit wetsvoorstel wil de werkgever een aantal middelen aanbieden om controle uit te oefenen op het gebruik dat de werknemer maakt van de telecommunicatiemiddelen die tot zijn beschikking staan, met inachtneming evenwel van de regels inzake proportionaliteit en transparantie in artikel 8 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens.

Proportionaliteit, ten eerste, betekent dat de controle in de tijd beperkt moet zijn, maar ook beperkt tot werknemers bij wie er aanwijzingen bestaan dat zij onrechtmatig gebruik zouden maken van telecommunicatiemiddelen.

Transparantie, vervolgens, veronderstelt dat de betrokken werknemer op voorhand op de hoogte wordt gebracht van de mogelijke uitvoering van een dergelijke controle.

Dit wetsvoorstel wil waarborgen dat de inmenging in de privacy van de werknemers die een dergelijke controle met zich meebrengt, geoorloofd is volgens artikel 8, § 2, van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens, dat inderdaad drie voorwaarden bepaalt: transparantie, finaliteit en proportionaliteit.

Belangrijk hierbij is dat krachtens artikel 109^{ter} E, 1^o, van de wet van 21 maart 1991, de artikelen 314^{bis} en 109^{ter} D niet van toepassing zijn « wanneer de wet het stellen van de bedoelde handelingen toestaat of oplegt ».

Dit wetsvoorstel wil het gebruik van telecommunicatiemiddelen regelen op het vlak van de sociale betrekkingen, die niet louter beperkt worden tot arbeidsovereenkomsten, maar ook statutaire werknemers betreffen, en ruimer gezien alle betrekkingen waar sprake is van een gezagsverhouding.

Evenzo beperkt dit voorstel zich niet tot welbepaalde telecommunicatiemiddelen. Zo kan het ook toekomstige technische en/of technologische ontwikkelingen opvangen en is het in het bijzonder aangepast aan het gebruik van internet en e-mail.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

Dit artikel definieert een aantal begrippen die dit voorstel hanteert.

Zo komt de term « werknemer » voort uit definities in de wet op de arbeidsreglementen en de bescherming

prévaloir la sûreté informatique de son entreprise et l'exécution correcte du contrat de travail, qui nous ont amenés à rédiger la présente proposition de loi.

Cette proposition de loi a pour but de permettre à l'employeur d'exercer un contrôle sur l'utilisation que fait le travailleur des moyens de télécommunication mis à sa disposition, mais dans le respect des règles de proportionnalité et de transparence qui découlent de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

De proportionnalité, tout d'abord, parce que ce contrôle doit être limité dans le temps mais également aux travailleurs à l'égard desquels il existe des indices laissant suspecter une utilisation abusive des moyens de télécommunication.

La transparence, ensuite, qui suppose que le travailleur concerné puisse être préalablement averti de la mise en œuvre de la possibilité d'un tel contrôle.

La présente proposition de loi a pour but de s'assurer que les ingérences dans la vie privée des travailleurs qu'implique ce contrôle, sont licites au regard de l'article 8, § 2, de la Convention européenne des droits de l'homme qui prévoit en effet trois conditions: la transparence, la finalité et la proportionnalité.

Il est important de rappeler qu'en vertu de l'article 109^{ter} E, 1^o, de la loi du 21 mars 1991, les articles 314^{bis} et 109^{ter} D reçoivent exception chaque fois que « la loi permet ou impose l'accomplissement des actes visés par cette disposition ».

La présente proposition de loi a pour objet de régler la question de l'utilisation des moyens de télécommunication au niveau des relations sociales, lesquelles ne doivent pas être limitées au seul contrat de travail, mais visent également les agents statutaires et, de manière générale, l'ensemble des relations dans lesquelles il existe un lien de subordination.

De la même façon, cette proposition n'entend pas se limiter à l'un ou l'autre moyen de télécommunication précis, anticipant de la sorte les évolutions techniques et/ou technologiques futures et particulièrement adapté à l'usage de l'Internet et de l'e-mail.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article définit un certain nombre de concepts utilisés dans la présente proposition.

Ainsi, le terme « travailleur » s'inspire des définitions qui figurent dans la loi sur les règlements de

van het loon van de werknemers, die van overeenkomstige toepassing zijn op andere personen dan «werknemers» met een arbeidsovereenkomst (leerovereenkomst, stageovereenkomst of scholingsovereenkomst).

De term «telecommunicatiemiddel» staat reeds gedefinieerd in de telecomwet en in de desbetreffende Europese richtlijnen.

Omwille van de coherentie neemt het voorstel een van de bestaande definities over en voert het geen nieuwe in.

Het tweede lid, overgenomen uit de wet op de arbeidsreglementen, heeft tot doel de personen te beschermen die uit hoofde van hun beroep of activiteit, in het bezit zijn of kennis moeten nemen van informatie die onder medisch beroepsgeheim valt.

Artikel 3

1. De werkgever kan bepalen of en onder welke voorwaarden het personeel de beschikbare telecommunicatiemiddelen voor privé-doeleinden mag gebruiken.

Het staat de werkgever dus vrij te bepalen op welke manier internet en andere telecommunicatiemiddelen gebruikt worden, maar bij de controle op dit gebruik moet hij de beginselen van transparantie, finaliteit en proportionaliteit in acht nemen.

Dit kan vastgelegd worden in de arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement, of in het kader van een ondernemingsovereenkomst.

Zo kan de werkgever via individueel of collectief overleg bijvoorbeeld bepalen welk gebruik van e-mail en internet toegestaan, getolereerd of verboden is, welke de doeleinden van de controle op het gebruik van de ter beschikking gestelde communicatiemiddelen zijn en op welke manier deze controle verloopt, en kan hij telecommunicatiegegevens opslaan en de bewaartermijn ervan bepalen, bijvoorbeeld op een netwerkserver, enz. (1)

Het vastleggen van de voorwaarden waaronder een werknemer de telecommunicatiemiddelen mag gebruiken die op de werkplaats beschikbaar zijn, verschaft zowel de werkgever als de werknemer juridische zekerheid.

2. De werkgever kan dus vrij bepalen op welke wijze hij de controle wil uitoefenen.

(1) Advies nr. 10/2000 van 3 april 2000 van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

travail et sur la protection de la rémunération des travailleurs qui s'appliquent également à d'autres personnes que les «travailleurs» sous contrat de travail (un contrat d'apprentissage, un contrat de stage ou un contrat de formation professionnelle).

En ce qui concerne les «moyens de télécommunication», cette notion fait déjà l'objet d'une définition dans la loi sur les télécommunications en dans les directives européennes en la matière.

Par souci de cohérence, nous nous sommes inspirés d'une des définitions existantes plutôt que de proposer une nouvelle définition.

L'alinéa 2, repris de la loi sur les règlements de travail, vise à protéger les personnes qui, en raison de leur profession ou de leur activité, détiennent ou sont amenées à prendre connaissance d'informations couvertes par le secret médical.

Article 3

1. L'employeur peut prendre l'initiative de déterminer si et dans quelles conditions le personnel peut utiliser à des fins privées les moyens de télécommunication mis à sa disposition.

Si l'employeur est libre de fixer comme il l'entend les modalités d'utilisation d'internet et d'autres moyens de communication, en revanche, le contrôle de cette utilisation ne pourra être exercé que dans le respect des principes de transparence, de finalité et de proportionnalité.

Cela peut se faire soit dans le contrat de travail, soit dans le règlement de travail, soit encore dans le cadre d'une convention collective d'entreprise.

De la sorte, l'employeur peut, de manière concertée, individuellement ou collectivement, déterminer, par exemple, les modalités d'utilisation du courrier électronique et de l'Internet qui sont permises, tolérées ou interdites, établir les finalités et les modalités de contrôle de l'utilisation des moyens de télécommunication mis à la disposition du personnel, stocker des données de télécommunication et fixer la durée du stockage, par exemple sur un serveur central, etc. (1).

La fixation des conditions dans lesquelles le travailleur peut utiliser les moyens de télécommunication mis à sa disposition sur le lieu de travail assure tant à l'employeur qu'au travailleur une sécurité juridique.

2. L'employeur est donc libre de fixer comme il l'entend les modalités du contrôle qu'il va effectuer.

(1) Avis n° 10/2000 du 3 avril 2000 de la Commission de la protection de la vie privée.

Artikel 8, §2, van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens bepaalt echter dat een controlemaatregel alleen geoorloofd is wanneer verschillende voorwaarden vervuld zijn: transparantie, finaliteit en proportionaliteit.

Een van die voorwaarden is dat de uitoefening van de controle « bij de wet voorzien » moet zijn. Dit is het transparantievereiste: de regel die de controlemaatregel toelaat moet voldoende toegankelijk en nauwkeurig zijn, zodat de betrokkenen steeds kunnen voorzien onder welke omstandigheden en voorwaarden de inbreuken op hun privé-leven gepleegd kunnen worden.

Transparantie veronderstelt een voorafgaande kennisgeving aan de werknemers die bij de controlemaatregel betrokken zijn: met toepassing van dit principe is een controlemaatregel alleen dan geoorloofd wanneer de werknemers op voorhand geïnformeerd worden over de aard en de doeleinden van de geplande maatregel, en over de grenzen van de aldus toegestane controle. Hierbij moet de verstrekte informatie voldoende toegankelijk en nauwkeurig zijn zodat de betrokkenen niet misleid worden in hun redelijke verwachtingen.

Bovendien kunnen de door de werkgever genomen controlemaatregelen de omstandigheden en de voorwaarden veranderen waaronder het werk in het bedrijf wordt verricht. Dergelijke maatregelen kunnen dus genomen worden na raadpleging van de ondernemingsraad, als bepaald door artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Bestaat er geen ondernemingsraad, dan zal de werkgever persoonlijk de betrokken werknemers op de hoogte moeten brengen van de aard, de doeleinden en de omvang van de geplande controle.

De wijze waarop de controle wordt uitgevoerd moet bovendien vermeld worden in het arbeidsreglement, overeenkomstig artikel 6, 5°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Hierbij moet echter opgemerkt worden dat de wet van 8 april 1965 alleen op de privésector van toepassing is, en dat in de overheidssector, de bevoegdheden van de ondernemingsraad uitgeoefend worden door de onderhandelingscomités, ingesteld bij wet van 19 december 1974.

3. Een tweede voorwaarde in artikel 8, §2, van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens, is de finaliteit. De controlemaatregel moet een gewettigd doel nastreven.

De controlemaatregel met inmenging in het privé-leven van de betrokken personen is alleen dan geoorloofd op grond van artikel 8, §2, wanneer hij ertoe strekt een hoger belang te dienen. Artikel 8

Toutefois, l'article 8, §2, de la Convention européenne des droits de l'homme précise qu'une mesure de surveillance n'est licite que si différentes conditions sont réunies: la transparence, la finalité et la proportionnalité.

Une des conditions est que « la mesure de surveillance doit être prévue par la loi ». C'est l'exigence de transparence: la norme autorisant la mesure de surveillance doit être suffisamment accessible et précise, de sorte que les personnes concernées soient à tout moment en mesure de prévoir dans quelles circonstances et à quelles conditions il peut être porté atteinte à leur vie privée.

Le principe de transparence implique l'information préalable des travailleurs concernés par la mesure de surveillance: en application de ce principe, une mesure de surveillance n'est licite que lorsque les travailleurs ont été informés au préalable de la nature et de la finalité de la mesure envisagée ainsi que des limites du contrôle ainsi autorisé, étant entendu que l'information à fournir à cet égard doit être suffisamment accessible et précise de manière à ne pas déjouer les prévisions raisonnables des intéressés.

De plus, les mesures de contrôle adoptées par l'employeur sont susceptibles de modifier les circonstances et les conditions dans lesquelles s'exerce le travail dans l'entreprise. De telles mesures ne pourront dès lors être mises en œuvre que moyennant la consultation du conseil d'entreprise et ce, conformément à l'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

En l'absence de conseil d'entreprise, il appartiendra à l'employeur d'informer personnellement les travailleurs concernés quant à la nature du contrôle envisagé, de sa finalité et de son étendue.

Les modalités du contrôle devront par ailleurs être précisées dans le règlement du travail et ce, conformément à l'article 6, 5°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Précisons toutefois que la loi du 8 avril 1965 précitée ne s'applique qu'aux entreprises du secteur privé et que dans le secteur public, les attributions du conseil d'entreprise sont exercées par les « comités de négociation » institués par la loi du 19 décembre 1974.

3. Une deuxième condition fixée par l'article 8, §2, de la Convention européenne des droits de l'homme est le principe de finalité. La mesure de surveillance doit poursuivre un but légitime.

Une mesure de surveillance impliquant une ingérence dans la vie privée des personnes concernées n'est licite au regard de l'article 8, §2, que lorsqu'elle vise à sauvegarder un intérêt supérieur. L'article 8 précise ce

verduidelijkt wat men onder « gewettigd doel » moet verstaan: bescherming van de rechten en vrijheden, openbare veiligheid, voorkomen van strafbare feiten, enz.

Ter naleving van dit finaliteitsprincipe, hebben wij besloten in het onderhavige wetsvoorstel een lijst in te voegen van doeleinden die een beperkte controle op de communicatie kunnen rechtvaardigen.

4. De derde voorwaarde van artikel 8, § 2, van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens is dat de maatregel proportioneel moet zijn met het beoogde doel.

Het proportionaliteitsprincipe vereist dat de controle beperkt blijft tot handelingen die strikt noodzakelijk zijn om de door de wet goedgekeurde doeleinden na te streven.

De Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer besluit hieruit dat de controle noodzakelijkerwijze tijdelijk moet zijn en betrekking moet hebben op personen op wie een vermoeden van misbruik rust (1). Bovendien zou de controle alleen uitgeoefend mogen worden op uitgaande berichten en niet op berichten die de werknemer van buitenaf ontvangt. Wij zijn ook van mening dat de proportionaliteitsregel vereist dat de controle beperkt wordt tot « verkeersgegevens » (geraadpleegd internetadres, opgeroepen nummer, verzonden bestandstype) en gegevens met betrekking tot het uur, de duur van en het aantal berichten die de werkgever verzendt, en dat de inhoud van de berichten buiten beschouwing wordt gelaten.

*
* *

qu'il faut entendre par « but légitime » : protection des droits et libertés, sécurité publique, prévention des infractions pénales, etc.

Afin de respecter le principe de finalité, nous avons décidé d'intégrer dans la présente proposition de loi une liste de finalités susceptibles de justifier un contrôle limité des communications.

4. La troisième condition fixée par l'article 8, § 2, de la Convention européenne des droits de l'homme est que la mesure doit être proportionnée au but poursuivi.

En vertu du principe de proportionnalité, le contrôle doit se limiter aux actes strictement nécessaires pour assurer la finalité autorisée par la loi.

La Commission pour la protection de la vie privée en déduit que le contrôle ne peut nécessairement être que temporaire et concerner les personnes à l'égard desquelles il existe des soupçons d'abus (1). De plus, le contrôle ne devrait porter que sur les communications sortantes et non sur les appels reçus de l'extérieur par l'employé. Nous estimons aussi que la règle de proportionnalité impose également de limiter le contrôle aux données de « trafic » (adresse internet visitée, numéro appelé, type de fichier envoyé) et aux données telles que l'heure, la durée et la fréquence des communications passées par le travailleur, à l'exception du contenu de ces communications.

Alain DESTEXHE.

*
* *

(1) Advies nr. 10/2000 van 3 april 2000 van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

(1) Avis n° 10/2000 du 3 avril 2000 de la Commission de la protection de la vie privée.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° « werknemers » : de personen die tewerkgesteld worden krachtens een arbeidsovereenkomst of een stagecontract, alsook de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, met inbegrip van de leerlingen.

2° « werkgevers » : de personen die onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

3° « werkplaats » : iedere plaats waar de werknemer het geheel of een deel van zijn prestaties moet verrichten, zelfs occasioneel.

4° « communicatie » : alle informatie die wordt uitgewisseld of doorgegeven tussen een eindig aantal partijen door middel van een telecommunicatiedienst.

Deze wet is niet van toepassing op doctors in de geneeskunde, tandartsen, apothekers en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen.

Art. 3

Onverminderd het bepaalde in artikel 6, 5°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en mits voorafgaande raadpleging van de bevoegde overleg- en onderhandelingsorganen, bepaalt de werkgever de voorwaarden waaronder het personeel de telecommunicatiemiddelen mag gebruiken die hem op de werkplaats ter beschikking gesteld worden, alsook de wijze waarop hij op dit gebruik controle mag uitoefenen.

De werkgever die controle wenst uit te oefenen op het gebruik van telecommunicatiemiddelen die op de werkplaats ter beschikking van de werknemers gesteld worden, moet, vooraleer hij deze controlemaatregel invoert, de werknemers waarop deze maatregel rechtstreeks of onrechtstreeks betrekking heeft, op de hoogte brengen van de aard en de doeleinden van de controle, alsook de wijze waarop deze controle wordt uitgevoerd, en van de strafmaatregelen die de werk-

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par :

1° « travailleurs » : les personnes occupées en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat de stage, ainsi que les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, y compris les apprentis.

2° « employeurs » : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

3° « lieu de travail » : tout endroit où le travailleur doit accomplir tout ou partie de ses prestations, fût-ce occasionnellement.

4° « communication » : toute information échangée ou transmise entre un nombre fini de personnes au moyen d'un service de télécommunication.

La présente loi ne s'applique pas aux docteurs en médecine, dentistes, pharmaciens et étudiants stagiaires se préparant à l'exercice de ces professions.

Art. 3

Sans préjudice de l'article 6, 5°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et sous réserve de la consultation préalable des organes de concertation et de négociation compétents, il appartient à l'employeur de fixer les conditions dans lesquelles le personnel peut utiliser les moyens de communication mis à sa disposition sur le lieu de travail, ainsi que les modalités du contrôle qu'il peut exercer dans ce cadre.

L'employeur qui entend exercer un contrôle sur l'utilisation des moyens de communication mis à disposition des travailleurs sur le lieu de travail, doit, préalablement à la mise en œuvre de la mesure de contrôle envisagée, informer les travailleurs directement ou indirectement visés par cette mesure, sur la nature, les finalités et les modalités du contrôle envisagé ainsi que sur les sanctions susceptibles d'être prises par l'employeur à l'encontre des travailleurs

gever kan nemen tegen werknemers die schuldig bevonden worden aan de overtreding van de regels die hij bepaald heeft.

De volgende doeleinden kunnen een controle van de communicatie rechtvaardigen :

- a) de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen,
- b) de bescherming van de goederen en productiegeheimen van het bedrijf tegen vernieling of diefstal,
- c) het voldoen aan de veiligheidsvereisten op het werk,
- d) de controle op de prestaties van de werknemer en de manier waarop hij zijn taak vervult;
- e) waarborgen dat de goede zeden op de werkplaats in acht genomen worden,
- f) het voorkomen, zoeken en opsporen van daden die de werkgever kunnen verbinden,
- g) voorkomen dat vertrouwelijke of schadelijke informatie voor het bedrijf, zijn contractanten, derden of de andere werknemers verspreid wordt,
- h) de veiligheid en goede werking van het netwerk waarborgen,
- i) het voorkomen en opsporen van elk gebruik van de betreffende dienst die onrechtmatig of in strijd met de door de werkgever bepaalde regels zou zijn.

Het toezicht dat de werknemer uitoefent in het kader van deze wet moet gericht, afdoende en evenredig zijn met het beoogde controledoeleinde. De bij de controle vergaarde gegevens mogen door de werkgever niet gebruikt worden op een manier die onverenigbaar is met het vastgestelde doeleinde.

29 juli 2008.

convaincus d'avoir enfreint les règles fixées par ce dernier.

Peuvent justifier un contrôle des communications, les finalités suivantes :

- a) protéger les droits et libertés d'autrui,
- b) protéger les biens et les secrets de fabrication de l'entreprise contre la destruction ou le vol,
- c) satisfaire aux exigences de sécurité au travail,
- d) contrôler les prestations du travailleur et la manière dont celui-ci s'acquitte de sa mission,
- e) garantir le respect des bonnes moeurs sur le lieu de travail,
- f) assurer la prévention, la recherche et la détection d'actes susceptibles d'engager la responsabilité de l'employeur,
- g) empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou préjudiciables pour l'entreprise, ses contractants, les tiers ou les autres travailleurs,
- h) garantir la sécurité et le bon fonctionnement du réseau,
- i) Prévenir et détecter toute utilisation du service concerné qui serait abusive ou incompatible avec les règles fixées par l'employeur.

La surveillance exercée par l'employeur dans le cadre de la présente loi doit être adéquate, pertinente et non excessive au regard de la finalité de contrôle poursuivie. Les données recueillies à l'occasion du contrôle ne peuvent être utilisées par l'employeur de manière incompatible avec la finalité précisée.

29 juillet 2008.

Alain DESTEXHE.