

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 81 DU 26 AVRIL 2002 RELATIVE
A LA PROTECTION DE LA VIE PRIVEE DES TRAVAILLEURS A L'EGARD
DU CONTRÔLE DES DONNEES DE COMMUNICATION
ELECTRONIQUES EN RESEAU**

RAPPORT

Un premier constat de fait ...

Au cours de ces dernières années, les moyens de communication électroniques en réseau ont connu une très large diffusion au sein des entreprises. De plus en plus de travailleurs ont ainsi accès aujourd'hui à ces moyens de communication dans le cadre de leur activité professionnelle, et en particulier au courrier électronique (e-mail) et à l'internet.

Parallèlement, des modes de contrôle souvent inhérents à la gestion même du système informatique se sont développés afin par exemple d'assurer le bon fonctionnement du réseau en évitant entre autres des phénomènes d'engorgement ou des problèmes de virus.

Ce faisant, le contrôle de données de communication électroniques transmises ou reçues par un travailleur et transitant par le réseau de l'entreprise, est potentiellement ouvert à l'employeur.

Ce contrôle, lorsqu'il porte sur des données à caractère personnel, doit pouvoir être concilié avec les normes fondamentales qui garantissent le droit de toute personne au respect de sa vie privée.

Etant entendu cependant la spécificité que revêt la relation de travail, les organisations de travailleurs et d'employeurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont décidé d'examiner dans quelle mesure il ne convenait pas de préciser ces normes fondamentales de manière à s'assurer de leur applicabilité effective dans l'entreprise.

Pour ce faire, ces organisations se sont fondées sur le droit applicable en la matière et ont donc procédé dans un premier temps à une analyse rigoureuse du droit positif.

Elles ont dans un deuxième temps envisagé la manière dont elles pouvaient concrètement apporter une plus-value aux dispositions légales en vigueur en Belgique.

... qui débouche sur une analyse circonstanciée du cadre juridique ...

... au plan international et européen tout d'abord ...

De l'analyse qu'a opérée le Conseil national du Travail, il apparaît que l'établissement de règles visant à protéger les données à caractère personnel a retenu une attention toute particulière sur le plan international et européen.

Ainsi, au niveau international, le Conseil d'administration de l'OIT a adopté lors de sa 267^{ème} session en novembre 1996 un recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs. Le Conseil national du Travail a apporté sa contribution à ce recueil dès la phase préparatoire en émettant l'avis n° 1.160 du 23 juillet 1996.

Au niveau européen, seront en particulier pointés :

- l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme qui pose le principe du droit de toute personne au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance ;
- la directive européenne n° 95/46 du Parlement européen du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement de données à caractère personnel et à la libre circulation des données.

... et puis au plan belge ...

Un certain nombre d'instruments adoptés dans l'ordre juridique belge concernent directement le droit des personnes au respect de leur vie privée, ils sont le prolongement naturel voire dans certains cas, la concrétisation des dispositifs internationaux et européens applicables en la matière.

Il s'agit en particulier :

- De l'article 22 de la Constitution qui stipule que "Chacun a droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les cas et conditions fixées par la loi".
- De la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques dont l'article 109ter D vise la protection du secret des télécommunications.

Cet article énonce l'interdiction pour les tiers de prendre connaissance et d'utiliser des données transmises par voie de télécommunication, assortie toutefois d'une exception dans le cas où le tiers obtient l'autorisation de toutes les personnes qui participent aux communications.

- De la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Les modifications introduites dans cette législation par la loi du 11 décembre 1998, ont opéré la transposition de la directive européenne précitée n°95/46 du 24 octobre 1995.

En substance, la loi fixe les conditions générales de licéité des traitements de données à caractère personnel :

- * L'article 5 prévoit les cas dans lesquels le traitement de données à caractère personnel peut être effectué.
- * L'article 4 fixe pour sa part les conditions auxquelles est soumis ce traitement en disposant que :

« § 1. Les données à caractère personnel doivent être :

1° traitées loyalement et licitement ;

2° collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités, compte tenu de tous les facteurs pertinents, notamment des prévisions raisonnables de l'intéressé et des dispositions légales et réglementaires applicables (...)

3° adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont obtenues et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement.
(...)

§ 2. Il incombe au responsable du traitement d'assurer le respect du § 1. »

La loi contient également des dispositions relatives :

- * aux droits de la personne concernée tels que prévus aux articles 9 à 15 et notamment le droit d'accès et de rectifications des données à caractère personnel ;
- * à la confidentialité et la sécurité du traitement garanties à l'article 16 ;
- * aux déclarations à effectuer par le responsable du traitement (maître de fichier) ou, le cas échéant, son représentant, auprès de la Commission de la protection de la vie privée et les mentions qu'elles doivent comporter, reprises aux articles 17 à 20.

... pour conclure à l'utilité d'une convention collective de travail qui s'attache aux spécificités de la relation de travail ...

... en s'inscrivant très clairement dans le cadre d'application des normes de droit existantes ...

Au terme de leur analyse, les organisations de travailleurs et d'employeurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont estimé que conclure une convention collective de travail était utile dès lors qu'elle permettait de préciser les normes de droit existantes tout en offrant la souplesse requise pour coller au plus près aux réalités que vivent les employeurs, les travailleurs et/ou leurs représentants.

Ces organisations inscrivent donc leur action dans la droite ligne des dispositions constitutionnelles et légales qui garantissent, au plan belge et par référence aux règles internationales et européennes, le droit des personnes au respect de leur vie privée.

Ceci implique que l'article 109ter D de la loi de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques de même que la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel s'appliquent et continuent à s'appliquer dans les dispositions qu'elles comportent notamment pour celles dont le contenu a été prérappelé sans qu'il soit besoin de les spécifier dans l'instrument conventionnel.

Enfin, les principes affirmés dans les articles 16, 17 et 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, restent, par excellence, l'expression des obligations qu'ont, dans la relation de travail qui les lie, le travailleur et l'employeur. C'est dans le respect de ses règles fondamentales que se situe naturellement la convention collective de travail.

... en réglant un seul aspect à savoir la garantie du droit à la vie privée du travailleur lorsque sur le lieu de son travail, des données de communication électroniques sont collectées dans le but de les contrôler et dans ce cadre d'en assurer le traitement de manière à les attribuer à un travailleur ...

Il s'impose d'indiquer d'emblée que la convention collective de travail ne régleme pas l'accès et/ou l'utilisation par le travailleur des moyens de communication électroniques en réseau au sein de l'entreprise.

La fixation de ces règles d'accès et/ou d'utilisation est liée aux prérogatives de l'employeur.

- En ce qui concerne le principe de finalité, la convention prévoit que l'individualisation doit être fonction de la finalité poursuivie par le contrôle installé par l'employeur.

Le traitement des données devra être conforme à cette finalité et si l'individualisation se fait dans le cadre d'une autre finalité, il doit être compatible avec celle initialement poursuivie et l'employeur prend alors toutes mesures pour éviter des erreurs d'interprétation.

- En ce qui concerne le principe de proportionnalité, il va de soi que seules les données de communication électroniques ayant un caractère adéquat, pertinent et non excessif par rapport à la finalité poursuivie pourront être traitées et donc individualisées.

Et en tout état de cause, seules les données de communication électroniques pourront être individualisées. Leur contenu ne pourra l'être sauf aux parties et certainement au travailleur à donner son accord conformément au prescrit des lois du 21 mars 1991 et 8 décembre 1992 précitées.

- En ce qui concerne le principe de transparence, une procédure directe ou indirecte, d'individualisation est déterminée.

Le caractère direct ou indirect est fonction de la finalité poursuivie.

Ainsi, l'individualisation peut être opérée sans autre formalité lorsque la finalité du contrôle tient à :

- 1° la prévention de faits illégaux de faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui ;
- 2° la protection des intérêts économiques, commerciaux et financier de l'entreprise auxquels est attaché un caractère de confidentialité ainsi que la lutte contre les pratiques contraires ;
- 3° la sécurité et/ou le fonctionnement technique de l'ensemble 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.

Par contre et lorsque l'objectif tient au respect de bonne foi des règles et principes d'utilisation des technologies fixées dans l'entreprise, il y a lieu de respecter une phase dite de sonnette d'alarme qui vise essentiellement à informer les travailleurs d'une anomalie et les avertir d'une individualisation en cas de récurrence.

Le travailleur auquel une anomalie d'utilisation des moyens de communication électroniques en réseau est attribuée par application de la procédure d'individualisation est invité à un entretien préalablement à l'adoption de toute décision ou évaluation susceptible de l'affecter individuellement ; par son caractère contradictoire, cet entretien va permettre au travailleur de s'expliquer sur l'utilisation faite des moyens de communication électroniques en réseau mis à sa disposition. Le travailleur se fera, s'il le souhaite, assister par son délégué syndical.

Il s'agit très clairement ici de respecter les principes constitutionnels et légaux de protection de la vie privée et de secret des télécommunications. Il faut cependant admettre des aménagements mais stricts quant à leur mise en oeuvre sur le lieu de travail. Ces aménagements tiennent au caractère professionnel ou privé du contenu des données de communication électroniques en réseau, l'attribution d'un caractère professionnel ou privé à l'ensemble des données de communication électroniques en réseau ne pouvant toutefois aboutir à rendre la convention collective de travail inopérante dans les garanties qu'elle offre tant aux employeurs qu'aux travailleurs.

Dans cette mesure et lorsque l'objet et le contenu des données de communication électroniques en réseau ont un caractère professionnel non contesté par le travailleur, l'employeur pourra les consulter sans autre procédure. Le bon fonctionnement de l'entreprise doit être assuré.

Il en est autrement lorsque notamment par une mention en ce sens dans l'objet qui définira ainsi l'étendue du contrôle de l'employeur, la nature privée du contenu de ces données est invoquée. Dans ce cas, la procédure d'individualisation joue pour les données dont question mais leur contenu ne peut être consulté.

Le droit commun s'applique bien évidemment pour le surplus.

x x x

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 81 DU 26 AVRIL 2002 RELATIVE
A LA PROTECTION DE LA VIE PRIVEE DES TRAVAILLEURS A L'EGARD
DU CONTRÔLE DES DONNEES DE COMMUNICATION
ELECTRONIQUES EN RESEAU**

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques, économiques et plus particulièrement son article 109ter D. ;

Vu la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel ;

Vu la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données ;

Considérant que la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail prévoit un certain nombre de procédures d'information et de consultation spécifiques en matière de modification du règlement de travail ;

Considérant que la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, définit les principes essentiels relatifs à la compétence et aux modalités de fonctionnement des délégations syndicales.

Considérant que la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail règle le rôle du conseil d'entreprise d'une manière générale ;

Considérant que la convention collective de travail n° 39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies confère au conseil d'entreprise une mission spécifique en matière d'introduction de nouvelles technologies ;

Considérant que le Conseil d'administration de l'O.I.T. a adopté au cours de sa 267ème session en novembre 1996 un recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs ;

Considérant que la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel soumet à un certain nombre de règles le contrôle des données de communication électronique pour autant que des données personnelles identifiables sont conservées ;

Considérant qu'il convient, sans préjudice de l'application de ces dispositions, d'établir un certain nombre de garanties spécifiques quant au contrôle des données de communication en réseau sur le lieu de travail tout en préservant le droit fondamental du travailleur au respect de sa vie privée ;

Considérant plus précisément que la mise en œuvre dans les principes qu'elle comporte de la loi du 21 mars 1991 précitée, dans les relations de travail requiert des modalités particulières d'application adaptées ;

Considérant que les parties signataires estiment que la matière du contrôle des données de communication électroniques en réseau sur le lieu de travail relève de l'autonomie des interlocuteurs sociaux ;

Considérant que cette matière doit dès lors être réglée par la voie d'une convention collective de travail qui sera le creuset de ces garanties spécifiques et modalités particulières d'application ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979

- "De Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le vingt-six avril deux mille deux, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante

CHAPITRE I - PORTEE

Article 1^{er}

§ 1^{er}. La présente convention collective de travail a pour but de garantir le respect du droit fondamental des travailleurs au respect de leur vie privée dans la relation de travail, en définissant, compte tenu des nécessités d'un bon fonctionnement de l'entreprise, pour quelles finalités et à quelles conditions de proportionnalité et de transparence un contrôle des données de communication électroniques en réseau peut être installé et les modalités dans lesquelles l'individualisation de ces données est autorisée.

Elle ne porte pas préjudice aux dispositions plus favorables prévues au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise.

§ 2. La présente convention collective de travail ne vise pas les modalités d'accès **et/ou** d'utilisation des moyens de communication électroniques en réseau de l'entreprise qui sont de la prérogative de l'employeur. Cette convention laisse donc en l'état les règles et pratiques d'information voire de consultation éventuellement en vigueur dans les entreprises.

Elle ne porte pas non plus préjudice aux règles et pratiques existant dans les entreprises en ce qui concerne l'exercice des activités syndicales.

Commentaire

La présente convention collective de travail s'inscrit dans le cadre de l'article 109ter de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel ; elle a pour seul objet, en ce qui concerne le contrôle des données de communication électroniques en réseau qui relève de son champ d'application, de garantir, dans la relation de travail, l'application de ces lois, d'en concrétiser les principes et notamment par la loi du 8 décembre 1992, le principe de finalité, le principe de proportionnalité et le principe de transparence.

Elle s'attache à établir un strict équilibre entre d'une part, ces principes contenus dans les lois précitées du 21 mars 1991 et du 8 décembre 1992, qui sont considérés comme des garanties jugées essentielles pour la protection de la vie privée du travailleur sur le lieu de travail, et d'autre part, les prérogatives de l'employeur lui permettant d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

CHAPITRE II - DEFINITION

Article 2

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par données de communication électroniques en réseau 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 la relation de travail.

Commentaire

La présente convention collective de travail entend ici définir un cadre suffisamment large pour englober l'ensemble des technologies en réseau tout en ne perdant pas de vue l'imbrication croissante et l'évolution rapide de ces technologies et du support auquel elles recourent. Elle s'applique en conséquence indépendamment de ce support.

Elle vise par ailleurs les communications électroniques en réseau tant interne qu'externe.

CHAPITRE III - ENGAGEMENT DES PARTIES

Article 3

Les organisations signataires affirment les principes suivants :

- Les travailleurs reconnaissent le principe selon lequel l'employeur dispose d'un droit de contrôle sur l'outil de travail et sur l'utilisation de cet outil par le travailleur dans le cadre de l'exécution de ses obligations contractuelles, y compris lorsque cette utilisation relève de la sphère privée, compte tenu des modalités d'application prévues par la présente convention ;
- Les employeurs respectent le droit des travailleurs à la protection de leur vie privée dans le cadre de la relation de travail et des droits et obligations que celle-ci implique pour chacune des parties.

CHAPITRE IV - MODALITES D'APPLICATION

Section I - Modalités de contrôle des données de communication électroniques

Sous-section 1 - Dispositions générales

Article 4

Le contrôle des données de communication électroniques en réseau n'est autorisé que pour autant qu'il soit satisfait aux principes de finalité et de proportionnalité précisés aux points 1 et 2 de la sous-section 2 ci-après ainsi qu'au principe de transparence que les conditions de procédures définies dans le point 3 de la même sous-section ci-après, visent à garantir.

Commentaire

La possibilité est reconnue à l'employeur d'effectuer un contrôle, sur les données de communication électroniques en réseau à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités reconnues comme légitimes aux termes de la présente convention.

Sous-section 2 - Principes

1. Principe de finalité

Article 5

§ 1^{er}. Le contrôle de données de communication électroniques en réseau n'est autorisé que lorsque l'une ou plusieurs des finalités suivantes est ou sont poursuivies :

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

§ 2. L'employeur définit clairement et de manière explicite la ou les finalités du contrôle.

Commentaire

- a. Les faits illicites ou diffamatoires, faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui visés au § 1^{er}, 1^o du présent article peuvent notamment consister en des actes de piratage informatique, dont la prise de connaissance non autorisée de données de communication électroniques en réseau relatives à la gestion du personnel ou de fichiers médicaux confidentiels, ou bien encore en la consultation de sites à caractère pornographique ou pédophile, de même qu'en celle de sites incitant à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de la race, de la couleur, de l'ascendance, de la religion ou de l'origine nationale ou ethnique de ceux-ci ou de certains d'entre eux.

Les pratiques contraires aux intérêts financiers, économiques et commerciaux de l'entreprise visées au § 1^{er}, 2^o du présent article peuvent notamment prendre la forme de publicité dénigrante au sens de l'article 23, 6^o de la loi du 14 juillet 1991 sur les pratiques du commerce et sur l'information et la protection du consommateur, de divulgation de fichiers ainsi que de la violation des secrets d'affaires y compris la recherche et le développement, les processus de fabrication et toutes données confidentielles.

- b. Les dispositions prévues au § 2 du présent article laissent en l'état la possibilité d'utiliser des contrôles de données de communication électroniques en réseau à des fins de formation étant donné qu'il ne s'agit pas de surveillance.

Il y a lieu en outre de souligner qu'en cas de surveillance secrète des données de communication électroniques en réseau, les dispositions du Code pénal s'appliquent et que cette forme de surveillance ne peut être introduite qu'en conformité avec les prescriptions du Code de procédure pénale.

2. Principe de proportionnalité

Article 6

Par principe, le contrôle des données de communication électroniques en réseau ne peut entraîner une ingérence dans la vie privée du travailleur.

Si toutefois ce contrôle entraîne une ingérence dans la vie privée du travailleur, cette ingérence doit être réduite à un minimum.

Commentaire

- a. Les principes énoncés au présent article impliquent de ne traiter et plus précisément ici de ne collecter en vue du contrôle que les données de communication électroniques en réseau qui sont nécessaires au contrôle, c'est à dire les données qui, compte tenu de la finalité légitime poursuivie par le contrôle, entraînent l'ingérence la plus réduite dans la sphère privée du travailleur.
- b. Il s'agit plus particulièrement dans le cadre de l'application du § 1^{er} du présent article, de collecter des données globales de l'entreprise. La procédure de traitement ou d'individualisation de ces données n'est pas concernée ici ; elle l'est dans la section 2 de la présente convention.

Pratiquement ceci signifie et à titre exemplatif qu'est ici visé :

- en ce qui concerne le contrôle des sites Internet, la collecte des données relatives à durée de connexion par poste de travail et non l'individualisation par travailleur des sites consultés que règle la section 2.
- en ce qui concerne le contrôle de l'usage du courrier électronique, la collecte de données de nombre et de volume des courriers sortants par poste de travail et non l'identification du travailleur qui les transmet que règle la section 2.

3. Conditions de procédure

a. Information

1) Information collective

Article 7

§ 1^{er}. L'employeur qui souhaite installer un système de contrôle des données de communication électroniques en réseau, informe le conseil d'entreprise sur tous les aspects du contrôle visés à l'article 9, § 1^{er} de la présente convention, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.

§ 2. A défaut de conseil d'entreprise, cette information est fournie au comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs.

2) Information individuelle

Article 8

§ 1^{er}. Lors de l'installation du système de contrôle des données de communication électroniques en réseau, l'employeur informe les travailleurs concernés sur tous les aspects du contrôle visés à l'article 9, §§ 1^{er} et 2.

§ 2. L'information fournie est effective, compréhensible et mise à jour. Le choix de son support est laissé à l'employeur.

§ 3. Cette information ne dispense pas les parties de respecter le principe d'exécution de bonne foi des conventions.

Commentaire

A titre indicatif, l'information visée au § 2 du présent article pourra être réalisée :

- dans le cadre d'instructions générales (circulaires, affichage, etc.) ;
- par mention dans le règlement de travail ;
- par mention dans le contrat de travail individuel ;
- par des consignes d'utilisation fournies à chaque utilisation de l'outil (mention sur écran de messages à l'allumage du poste de travail et/ou lors de l'activation de certains programmes).

Il va de soi que le § 2 du présent article ne dispense pas, par ailleurs, de l'application de la réglementation en la matière, prévoyant des mentions obligatoires au règlement de travail comme, par exemple, en matière de sanctions.

3) Contenu de l'information

Article 9

§ 1^{er}. L'information collective et individuelle visée respectivement aux articles 7 et 8, porte sur les aspects suivants du contrôle des données de communication électroniques en réseau :

- la politique de contrôle ainsi que les prérogatives de l'employeur et du personnel de surveillance ;
- la ou les finalités poursuivies ;
- le fait que des données personnelles soient ou non conservées, le lieu et la durée de conservation ;
- le caractère permanent ou non du contrôle.

§ 2. En outre, l'information individuelle visée à l'article 8 porte sur :

- l'utilisation de l'outil mis à la disposition des travailleurs pour l'exécution de leur travail, en ce compris les limites à l'utilisation fonctionnelle ;
- les droits, devoirs, obligations des travailleurs et les interdictions éventuelles prévues dans l'utilisation des moyens de communication électronique en réseau de l'entreprise ;
- les sanctions prévues au règlement de travail en cas de manquement.

Commentaire

L'information visée au présent article a pour but d'accroître la transparence en matière de contrôle des données de communication électroniques en réseau et de permettre un dialogue entre l'employeur et les travailleurs qu'il occupe considérés individuellement afin que l'introduction de cette surveillance puisse se faire dans un climat de confiance.

b. Consultation

Article 10

Une évaluation des systèmes de contrôle installés est en outre réalisée régulièrement, selon le cas, au sein du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail ou avec la délégation syndicale de manière à faire des propositions en vue de les revoir en fonction des développements technologiques.

Section II - Modalités d'individualisation des données de communication électroniques en réseau

Sous section 1 - Dispositions générales

Article 11

La présente section a pour objet de préciser les modalités d'individualisation des données de communication électroniques en réseau.

Sa mise en œuvre ne peut rendre inopérantes les garanties offertes aux employeurs et aux travailleurs par la présente convention collective de travail par l'attribution d'un caractère exclusivement professionnel ou privé à l'ensemble des données de communication électroniques en réseau.

Cette section ne s'applique pas à l'objet et au contenu des données de communication électroniques en réseau dont le caractère professionnel n'est pas contesté par le travailleur.

Article 12

§ 1er. Par individualisation des données de communication électroniques en réseau, il convient de comprendre, au sens de la présente convention, l'opération consistant à traiter des données de communication électroniques en réseau collectées lors d'un contrôle installé par l'employeur en vue de les attribuer à un travailleur identifié ou identifiable.

§ 2. L'individualisation des données de communication électroniques en réseau est, en fonction de la finalité que poursuit le contrôle installé par l'employeur, opérée :

- soit dans le cadre d'une procédure directe, conformément à l'article 15 ;
- soit dans le cadre d'une procédure indirecte, conformément aux articles 16 et 17.

La procédure est indirecte dans la mesure où elle comporte une phase préalable d'information.

Sous-section 2 - Principes

1. Principe de finalité

Article 13

§ 1^{er}. L'employeur individualise les données de communication électroniques en réseau de bonne foi et en conformité avec la ou les finalités que poursuit ce contrôle.

§ 2. Si les données de communication électroniques en réseau collectées 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 poursuivie et prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter les erreurs d'interprétation.

2. Principe de proportionnalité

Article 14

§ 1^{er}. L'employeur ne peut individualiser les données de communication électroniques en réseau collectées lors d'un contrôle, d'une manière incompatible avec le ou les finalités poursuivies et visées à l'article 5, § 1^{er}.

- § 2. Sont individualisées les données de communication électroniques en réseau nécessaires à la ou les finalités poursuivies pour le contrôle. Elles doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard de cette ou ces finalités.

3. Condition de procédure

- a. Individualisation directe des données de communication électroniques en réseau.

Article 15

L'individualisation directe des données de communication électroniques en réseau est autorisée lorsque le contrôle poursuit l'une ou plusieurs des finalités visées à l'article 5, § 1^{er}, 1^o, 2^o et 3^o.

Commentaire

Le présent article a pour but de permettre à l'employeur qui constate dans le cadre de la poursuite des finalités décrites au présent article, une anomalie, de procéder directement, à partir des données globales dont il dispose, à une individualisation des données de communication électroniques en réseau au sens de l'article 14, § 2 de la présente convention de manière à retracer l'identité de la ou des personne(s) responsable(s) de l'anomalie.

En pratique, les éventuelles anomalies peuvent être constatées par la consultation périodique des données de communication électroniques en réseau (statistiques par exemple) collectées dans l'entreprise ou par toute autre source d'information.

Cet article ne porte pas préjudice à l'application de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, notamment en son article 13.

- b. Individualisation indirecte de données de communication électroniques en réseau, moyennant le respect d'une phase préalable d'information

Article 16

§ 1^{er}. L'individualisation des données de communication électroniques en réseau n'est autorisée que moyennant le respect d'une phase préalable d'information lorsque le contrôle poursuit la finalité visée à l'article 5, § 1^{er}, 4^o.

§ 2. L'information visée au § 1^{er} a pour objet de porter à la connaissance du ou des travailleurs, de manière certaine et compréhensible, l'existence de l'anomalie et de les avertir d'une individualisation des données de communication électroniques en réseau lorsqu'une nouvelle anomalie de même nature sera constatée.

Commentaire

L'information visée au § 2 du présent article doit revêtir un caractère de rappel ou de mise au point des principes et règles fixées dans l'entreprise de manière à éviter la survenance d'une nouvelle anomalie de même nature.

Article 17

§ 1^{er}. Le travailleur auquel une anomalie d'utilisation des moyens de communication électroniques en réseau peut être attribuée par application de la procédure d'individualisation indirecte visée à l'article 16, sera invité à un entretien par l'employeur.

Cet entretien est préalable à toute décision ou évaluation susceptible d'affecter individuellement le travailleur.

Il a pour but de permettre au travailleur de faire part à l'employeur de ses objections vis-à-vis de la décision ou de l'évaluation envisagée et de s'expliquer sur l'utilisation faite par lui des moyens de communication électroniques en réseau mis à sa disposition.

§ 2. Le § 1^{er} n'est pas d'application en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail pour quelque cause que ce soit.

Commentaire

Le présent article a pour objet de prévoir un entretien auquel l'employeur invite le travailleur afin de permettre d'éviter les éventuels malentendus et contribuer à réinstaurer un climat de confiance entre l'employeur et le travailleur.

En pratique, cet entretien est instauré lorsque le travailleur responsable d'une anomalie est identifié et est donc concomitant à l'individualisation des données.

Cet article ne porte pas préjudice à l'application de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, notamment en son article 13.

CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES

Article 18

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le vingt-six avril deux mille deux.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 81 VAN 26 APRIL 2002
TOT BESCHERMING VAN DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER VAN
DE WERKNEMERS TEN OPZICHTE VAN DE CONTROLE OP DE
ELEKTRONISCHE ON-LINECOMMUNICATIEGEGEVENS

VERSLAG

Een eerste feitelijke vaststelling...

De jongste jaren is het gebruik van elektronische on-linecommunicatiemiddelen in de ondernemingen sterk toegenomen. Vandaag hebben steeds meer werknemers in het kader van hun dienstbetrekking toegang tot deze communicatiemiddelen, vooral elektronische post (e-mail) en internet.

Tegelijk werden er controlemiddelen ontwikkeld die vaak inhérent zijn aan het beheer van het informaticasysteem zelf en die bijvoorbeeld dienen om de goede werking van het netwerk te waarborgen door onder andere overbelasting of virusproblemen te voorkomen.

Hierdoor kan de werkgever controle uitoefenen op elektronische communicatiegegevens die de werknemer verstuurt of ontvangt via het netwerk van de onderneming.

Wanneer deze controle betrekking heeft op persoonsgegevens moet een en ander verenigbaar zijn met de basisnormen die het recht voor elk individu op de eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer waarborgen.

Gezien het specifieke karakter van de dienstbetrekking hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties besloten na te gaan in hoeverre deze basisnormen niet moeten worden verduidelijkt zodat ze effectief toegepast kunnen worden in de onderneming.

Hiervoor zijn ze uitgegaan van het recht dat in deze materie van toepassing is en hebben ze dus eerst het positieve recht grondig geanalyseerd.

Vervolgens hebben ze onderzocht hoe concreet een meerwaarde kan worden gegeven aan de wettelijke bepalingen die in België van kracht zijn.

...die uitmondt in een omstandige analyse van het rechtskader...

...op internationaal en Europees niveau...

Uit de analyse van de Nationale Arbeidsraad blijkt dat op internationaal en Europees niveau bijzondere aandacht werd geschonken aan het opstellen van regels tot bescherming van de persoonsgegevens.

Op internationaal niveau heeft de raad van bestuur van de IAO tijdens zijn 267ste zitting in november 1996 een verzameling van praktische richtlijnen aangenomen betreffende de bescherming van de persoonsgegevens van de werknemers. De Nationale Arbeidsraad heeft ter voorbereiding hiervan op 23 juli 1996 advies nr. 1.160 uitgebracht.

Op Europees niveau kan in het bijzonder worden gewezen op :

- artikel 8 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens, dat voorziet in het beginsel dat eenieder recht heeft op eerbiediging van zijn privé-leven, zijn gezinsleven, zijn huis en zijn briefwisseling;
- de Europese richtlijn nr. 95/46 van het Europees Parlement en de Raad van 24 oktober 1995 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens.

...en ook op Belgisch niveau...

Een aantal instrumenten die in het Belgische rechtssysteem zijn aangenomen hebben rechtstreeks betrekking op de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en liggen in de natuurlijke sfeer van de desbetreffende internationale en Europese bepalingen en zijn er in sommige gevallen zelfs de concretisering van.

Het betreft meer bepaald:

- artikel 22 van de Grondwet dat bepaalt dat "ieder recht heeft op eerbiediging van zijn privé-leven en zijn gezinsleven, behoudens in de gevallen en onder de voorwaarden door de wet bepaald".
- de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, i.c. artikel 109 ter D inzake de geheimhouding van telecommunicatie.

Dit artikel verbiedt derden kennis te nemen en gebruik te maken van gegevens die door telecommunicatie worden overgebracht, behoudens toestemming van alle personen die bij de communicatie betrokken zijn.

- de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

Via de wijzigingen die de wet van 11 december 1998 in deze wetgeving heeft aangebracht, werd de voornoemde Europese richtlijn nr. 95/46 van 24 oktober 1995 omgezet.

De wet stelt voornamelijk de algemene voorwaarden vast waaronder de verwerking van persoonsgegevens is toegestaan.

* Artikel 5 bepaalt de gevallen waarin de verwerking van persoonsgegevens is toegestaan.

* Artikel 4 stelt de voorwaarden vast waaraan deze verwerking moet voldoen:

"§ 1. Persoonsgegevens dienen:

1° eerlijk en rechtmatig te worden verwerkt;

2° voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden te worden verkregen en niet verder te worden verwerkt op een wijze die, rekening houdend met alle relevante factoren, met name met de redelijke verwachtingen van de betrokkene en met de toepasselijke wettelijke en réglementaire bepalingen, onverenigbaar is met die doeleinden. (...);

3° toereikend, terzake dienend en niet overmatig te zijn, uitgaande van de doeleinden waarvoor zij worden verkregen of waarvoor zij verder worden verwerkt. (...)

§ 2. Op de verantwoordelijke voor de verwerking rust de plicht om voor de naleving van het bepaalde in § 1 zorg te dragen."

De wet bevat ook bepalingen met betrekking tot:

* de rechten van de betrokkene, als bepaald in de artikelen 9 tot 15 en inzonderheid het recht van toegang tot en verbetering van persoonsgegevens;

* de gewaarborgde vertrouwelijkheid en beveiliging van de verwerking, als bepaald in artikel 16;

* de aangiften die moeten gebeuren door de verantwoordelijke voor de verwerking (houder van het bestand) of, in voorkomend geval, zijn vertegenwoordiger bij de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en de vermeldingen die erin moeten voorkomen, als bepaald in de artikelen 17 tot 20.

...om te concluderen dat het nuttig is een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten die ingaat op het specifieke karakter van de dienstbetrekking...

...die duidelijkbinnen de toepassings sfeer van de bestaande rechtsnormen valt...

Na hun analyse hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties het nuttig geacht een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten om de bestaande rechtsnormen te verduidelijken en toch de nodige soepelheid te bieden om zo goed mogelijk in te spelen op de feitelijke situatie van de werkgevers, de werknemers en/of hun vertegenwoordigers.

De actie van deze organisaties ligt dus rechtstreeks in de sfeer van de (grond)wettelijke bepalingen die op Belgisch niveau en met verwijzing naar de internationale en Europese regels het recht op de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer waarborgen.

Dit impliceert dat artikel 109ter D van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven en de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens van toepassing zijn en blijven, met name wat de voornoemde bepalingen betreft, zonder dat ze in de collectieve arbeidsovereenkomst moeten worden gepreciseerd.

Ten slotte blijven de beginselen van de artikelen 16, 17 en 18 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bij uitstek gelden als de uitdrukking van de verplichtingen van de werknemer en de werkgever in het kader van de dienstbetrekking. Uiteraard moet de collectieve arbeidsovereenkomst worden opgevat met naleving van deze grondregels.

...die maar één aspect regelt, namelijk de waarborging van het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer wanneer op zijn werkplek elektronische communicatiegegevens worden verzameld om ze te controleren en te verwerken zodat ze aan een werknemer kunnen worden toegeschreven...

Er moet in de eerste plaats worden gewezen op het feit dat de collectieve arbeidsovereenkomst niet de regels vaststelt voor de toegang tot/en/of het gebruik van de elektronische on-linecommunicatiemiddelen in de onderneming.

De vaststelling van deze regels behoort tot de prerogatieven van de werkgever.

De in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties laten dus de eventueel in de ondernemingen bestaande praktijken onverlet, met name wanneer de werkgever bij het vaststellen van deze regels de werknemers en/of hun vertegenwoordigers inlicht en zelfs raadpleegt.

De overeenkomst heeft geen betrekking op en doet dus evenmin afbreuk aan de in de onderneming bestaande regels en praktijken wat de uitoefening van de vakbondsactiviteiten betreft.

Het enige doel van de collectieve arbeidsovereenkomst is ervoor te zorgen dat de persoonlijke levenssfeer van de werknemer wordt geëerbiedigd bij het verzamelen van elektronische on-linecommunicatiegegevens op de werkplek om ze te controleren en te verwerken zodat ze aan een werknemer kunnen worden toegeschreven.

De collectieve arbeidsovereenkomst bevat dan ook enkel en alleen de normen die nodig zijn om deze doelstelling te bereiken.

Deze basisnormen kunnen op sector- en/of ondernemingsniveau worden verduidelijkt, aangevuld en/of aangepast rekening houdend met de specifieke situatie.

Zij doen dus evenmin afbreuk aan de toepassing van gunstiger bepalingen die reeds op deze niveaus zijn vastgesteld.

...en die de noodzakelijke regels vaststeit om de grondwettelijke en wettelijke rechtsnormen te verduidelijken.

De collectieve arbeidsovereenkomst bevestigt de beginselen van de voornoemde wet van 8 december 1992. Zij bepaalt hoe de finaliteits-, proportionaliteits- en transparantiebeginselen in het kader van de dienstbetrekking moeten worden toegepast, in de eerste plaats ten aanzien van de installatie van de contrôle.

- Wat het finaliteitsbeginsel betreft, geeft zij een limitatieve lijst van de doelstellingen waarvoor de contrôle van de werkgever op de elektronische on-linecommunicatiegegevens is toegestaan.

Opgemerkt dient te worden, dat geen onderscheid wordt gemaakt naar gelang het al dan niet permanente karakter van de contrôle. Aangezien de controlefunctie nagenoeg onlosmakelijk verbonden is met de netwerksystemen waarlangs elektronische communicatiegegevens worden overgebracht, is gebleken dat dit onderscheid kunstmatig kan zijn en de voorkeur ging uit naar de verwerking zelf, waarvoor de overeenkomst duidelijk de grenzen vastlegt ten aanzien van de inhoud van de gegevens.

- Wat het proportionaliteitsbeginsel betreft, bepaalt zij overeenkomstig de voornoemde wet van 8 december 1992 dat de contrôle, uitgaande van doelstelling(en), in alle gevallen toereikend, ter zake dienend en niet overmatig dient te zijn.
- Wat het transparantiebeginsel betreft, voorziet de overeenkomst in de procédures die de werkgever bij de installatie van het controlesysteem in acht moet nemen met betrekking tot de voorlichting en de raadpleging van de werknemers.

De voorlichting gebeurt zowel individueel als collectief en geldt voor alle doelstellingen.

- * Op individueel vlak gebeurt deze voorlichting door middel van een drager waarvan de keuze aan de werkgever wordt overgelaten, voorzover de informatie effectief, begrijpelijk en bijgewerkt is.
- * Op collectief vlak wordt de klemtoon gelegd op de CAO-bepalingen die op het gebied van de voorlichting van de werknemersvertegenwoordigers van kracht zijn, met een expliciete verwijzing naar de procédures vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

De geïnstalleerde controlesystemen worden regelmatig geëvalueerd, naar gelang het geval in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk of met de vakbondsafvaardiging, om na te gaan of het dankzij de technologische ontwikkelingen niet mogelijk is de beoogde doelstelling van niet-inmenging of minimale inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemers beter te bereiken.

Deze drie beginselen zullen vervolgens in acht moeten worden genomen op het ogenblik dat de elektronische on-linecommunicatiegegevens die met het oog op een contrôle worden verzameld, verwerkt worden om ze aan een geïdentificeerde of identificeerbare persoon toe te schrijven. In deze fase vindt de zogenaamde individualisering van de elektronische communicatiegegevens plaats.

- Wat het finaliteitsbeginsel betreft, bepaalt de overeenkomst dat de individualisering moet gebeuren in het licht van de doelstelling die de door de werkgever geïnstalleerde controle nastreeft.

De gegevensverwerking moet conform deze doelstelling zijn en als de individualisering gebeurt in het kader van een andere doelstelling, moet een en ander verenigbaar zijn met de oorspronkelijke doelstelling en moet de werkgever alle maatregelen nemen om interpretatiefouten te vermijden.

- Wat het proportionaliteitsbeginsel betreft, spreekt het vanzelf dat alleen de elektronische communicatiegegevens die uitgaande van de doelstelling toereikend, ter zake dienend en niet overmatig zijn, verwerkt en bijgevolg geïndividualiseerd mogen worden.

In ieder geval mogen alleen de elektronische communicatiegegevens worden geïndividualiseerd. De inhoud ervan mag niet worden geïndividualiseerd, tenzij de partijen en zeker de werknemer ermee akkoord gaan overeenkomstig de voornoemde wetten van 21 maart 1991 en 8 december 1992.

- Wat het transparantiebeginsel betreft, wordt een directe of indirecte individualiseringsprocedure vastgesteld.

Het directe of indirecte karakter hangt af van het gestelde doel.

De individualisering kan zonder enige andere formaliteit plaatsvinden als de doelstelling van de controle verband houdt met:

- 1° het voorkomen van ongeoorloofde feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden;
- 2° de bescherming van de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming die vertrouwelijk zijn alsook het tegengaan van ermee in strijd zijnde praktijken;
- 3° de veiligheid en/of de goede technische werking van het geheel van IT-netwerksystemen van de onderneming, met inbegrip van de controle op de kosten die ermee gepaard gaan alsook de fysieke bescherming van de installaties van de onderneming.

Als de doelstelling echter verband houdt met het te goeder trouw naleven van de in de onderneming geldende regels en beginselen inzake het gebruik van de technologie, moet een alarmprocedure in acht worden genomen die hoofdzakelijk tot doel heeft de werknemers op de hoogte te brengen van een onregelmatigheid en van het feit dat een individualisering zal plaatshebben wanneer een nieuwe onregelmatigheid wordt vastgesteld.

De werknemer die bij toepassing van de individualiseringsprocedure verantwoordelijk wordt gesteld voor een onregelmatigheid bij het gebruik van de elektronische on-linecommunicatiemiddelen, wordt uitgenodigd voor een gesprek vóór iedere beslissing of evaluatie die hem individueel kan raken; deze procedure op tegenspraak zal de werknemer in staat stellen het gebruik van de hem ter beschikking gestelde elektronische on-linecommunicatiemiddelen te rechtvaardigen. De werknemer zal zich desgewenst door zijn vakbondsafgevaardigde kunnen laten bijstaan.

Het betreft hier duidelijk het naleven van de (grond)wettelijke beginselen inzake bescherming van de persoonlijke levenssfeer en geheimhouding van de telecommunicatie. Aanpassingen moeten mogelijk zijn, maar dan wel strikt wat de tenuitvoerlegging op de werkpiek betreft. Deze aanpassingen houden verband met het beroepsmatige of privé-karakter van de inhoud van de elektronische on-linecommunicatiegegevens, met dien verstande dat het verlenen van een beroepsmatig of privé-karakter aan het geheel van de elektronische on-linecommunicatiegegevens niet mag leiden tot de ondoelmatigheid van de collectieve arbeidsovereenkomst ten aanzien van de waarborgen die ze aan de werkgevers en de werknemers biedt.

Tegen deze achtergrond en wanneer het onderwerp en de inhoud van de elektronische on-linecommunicatiegegevens een beroepsmatig karakter hebben dat door de werknemer niet in twijfel wordt getrokken, zal de werkgever zonder enige procedure kennis kunnen nemen van deze gegevens. De goede werking van de onderneming moet gewaarborgd blijven.

De zaken liggen anders wanneer het privé-karakter van de inhoud van deze gegevens wordt aangevoerd, met name door een vermelding in die zin in het onderwerp, waardoor de omvang van de controle door de werkgever wordt verduidelijkt. In dit geval geldt de individualiseringsprocedure voor de gegevens in kwestie, maar van de inhoud mag geen kennis worden genomen.

Voor het overige is uiteraard het gemene recht van toepassing.

x x x

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 81 VAN 26 APRIL 2002
TOT BESCHERMING VAN DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER VAN
DE WERKNEMERS TEN OPZICHTE VAN DE CONTROLE OP DE
ELEKTRONISCHE ON-LINECOMMUNICATIEGEGEVENS

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, in het bijzonder artikel 109 ter D.;

Gelet op de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens;

Gelet op richtlijn 95/46/EG van het Europees Parlement en van de Raad van 24 oktober 1995 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens;

Overwegende dat de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen voorziet in een aantal specifieke voorlichtings- en raadplegingsprocedures inzake de wijziging van het arbeidsreglement;

Overwegende dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen de essentiële beginselen vaststeit inzake bevoegdheid en werking van de vakbondsafvaardigingen;

Overwegende dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, de rol van de ondernemingsraad op algemene wijze regelt;

Overwegende dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39 van 13 december 1983 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën de ondernemingsraad een specifieke opdracht toebe-
deelt inzake de invoering van nieuwe technologieën;

Overwegende dat de raad van bestuur van de IAO tijdens zijn 267ste zitting in november 1996 een verzameling van praktische richtlijnen heeft aangenomen be-
treffende de bescherming van de persoonsgegevens van de werknemers;

Overwegende dat de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens de con-
trôle op de elektronische communicatiegegevens aan een aantal regels onderwerpt voorzo-
ver identificeerbare persoonsgegevens worden bewaard;

Overwegende dat, onverminderd de toepassing van deze bepalingen, een aantal specifieke garanties moeten worden ingebouwd wat betreft de contrôle op
de on-linecommunicatiegegevens op de werkplek zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan
aan het grondrecht van de werknemer op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer;

Overwegende dat voor de uitvoering van de beginselen van de voor-
noemde wet van 21 maart 1991 op het stuk van de arbeidsverhoudingen aangepaste bijzon-
dere toepassingsregels nodig zijn;

Overwegende dat de ondertekenende partijen vinden dat de materie
van de contrôle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens op de werkplek tot de
autonomie van de sociale gesprekspartners behoort;

Overwegende dat deze materie bijgevolg moet worden geregeld in
een collectieve arbeidsovereenkomst die de smeltkroes zal zijn van deze specifieke garan-
ties en bijzondere toepassingsregels;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkge-
vers en van werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de
organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979

- de Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- het Algemeen Belgisch Vakverbond
- de Algemene Centrale der Libérale Vakbonden van België

op 26 april 2002 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE

Artikel 1

- § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel het grondrecht van de werknemers op de eerbiediging van hun persoonlijke levenssfeer in het kader van de dienstbetrekking te waarborgen door, rekening houdend met de behoeften voor een goede werking van de onderneming, te bepalen voor welke doeleinden en onder welke proportionaliteits- en transparantievoorwaarden een contrôle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens kan worden geïnstalleerd en volgens welke regels de individualisering van deze gegevens is toegestaan.

Zij doet geen afbreuk aan gunstiger bepalingen op het niveau van de paritaire comités en de ondernemingen.

- § 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft geen betrekking op de regels voor de toegang tot en/of het gebruik van de elektronische on-linecommunicatiemiddelen van de onderneming, welke regels het prerogatief van de werkgever zijn. Deze overeenkomst laat dus de eventueel in de ondernemingen geldende regels en praktijken op het gebied van voorlichting en zelfs raadpleging onverlet.

Zij doet evenmin afbreuk aan de in de ondernemingen bestaande regels en praktijken wat de uitoefening van de vakbondsactiviteiten betreft.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst ligt in de sfeer van artikel 109 ter D van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven en de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens; zij heeft met betrekking tot de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens die onder het toepassingsgebied ervan valt, alleen tot doel de toepassing van deze wetten in het kader van de dienstbetrekking te waarborgen en de beginselen ervan te concretiseren, inzonderheid de beginselen bepaald in de wet van 8 december 1992, namelijk het finaliteitsbeginsel, het proportionaliteitsbeginsel en het transparantiebeginsel.

Zij heeft tot doel een strikt evenwicht tot stand te brengen tussen deze beginselen van de voornoemde wetten van 21 maart 1991 en 8 december 1992, die als essentiële garanties worden beschouwd voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer op de werkplek, en de prerogatieven die het de werkgever mogelijk maken de goede werking van de onderneming te waarborgen.

HOOFDSTUK II - DEFINITIE

Artikel 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder elektronische on-linecommunicatiegegevens verstaan, de elektronische on-linecommunicatiegegevens s.l. ongeacht de drager via welke een en ander door een werknemer wordt overgebracht of ontvangen in het kader van de dienstbetrekking.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wil een kader vaststellen dat ruim genoeg is om alle on-linetechnologieën te omvatten, rekening houdend met de toenemende verwevenheid en de snelle ontwikkeling van deze technologieën en de drager die wordt gebruikt. Zij is dan ook van toepassing ongeacht deze drager.

Zij viseert bovendien de elektronische on-linecommunicatie, zowel intern als extern.

HOOFDSTUK III - VERBINTENIS VAN DE PARTIJEN

Artikel 3

De ondertekenende partijen bevestigen de volgende beginselen :

- de werknemers erkennen het beginsel volgens hetwelk de werkgever het recht heeft controle uit te oefenen op het werkinstrument en op het gebruik dat de werknemer ervan maakt in het kader van de uitvoering van zijn contractuele verplichtingen, ook wanneer dit gebruik binnen de persoonlijke levenssfeer valt, rekening houdend met de in deze overeenkomst bepaalde toepassingsregels;
- de werkgevers eerbiedigen het recht van de werknemers op bescherming van hun persoonlijke levenssfeer in het kader van de dienstbetrekking en de rechten en verplichtingen die er voor iedere partij uit voortvloeien.

HOOFDSTUK IV - TOEPASSINGSREGELS

Afdeling I - Regels voor de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens

Onderafdeling 1 - Algemene bepalingen

Artikel 4

De controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens wordt slechts toegestaan voorzover voldaan wordt aan de finaliteits- en proportionaliteitsbeginselen als bepaald in de punten 1 en 2 van onderafdeling 2 verderop, alsook aan het transparantiebeginsel, zoals gewaarborgd door de procedurevoorwaarden in punt 3 van dezelfde onderafdeling.

Commentaar

De werkgever heeft de mogelijkheid controle te verrichten op persoonlijke elektronische on-linecommunicatiegegevens, voor een of meer doeleinden die door deze overeenkomst als gerechtvaardigd worden erkend.

Onderafdeling 2 - Beginselen

1. Finaliteitsbeginsel

Artikel 5

- § 1. De controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens is maar toegestaan mits een of meer van de volgende doeleinden worden nagestreefd :
- 1° het voorkomen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden;
 - 2° de bescherming van de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming die vertrouwelijk zijn alsook het tegengaan van ermee in strijd zijnde praktijken;
 - 3° de veiligheid en/of de goede technische werking van de IT-netwerksystemen van de onderneming, met inbegrip van de controle op de kosten die ermee gepaard gaan alsook de fysieke bescherming van de installaties van de onderneming;
 - 4° het te goeder trouw naleven van de in de onderneming geldende beginselen en regels voor het gebruik van on-linetechnologieën.

§ 2. De werkgever omschrijft duidelijk en expliciet de doelstelling(en) van de controle.

Commentaar

- a. Ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden, als bedoeld in § 1, 1° van dit artikel, kunnen met name bestaan in het kraken van computers, waaronder het op ongeoorloofde wijze kennis nemen van elektronische on-linecommunicatiegegevens inzake personeelsbeheer of vertrouwelijke medische bestanden of nog het raadplegen van pornografische of pedofiele sites alsook van sites die aanzetten tot discriminatie, rassenscheiding, haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens ras, huidskleur, afkomst, religie of nationale of etnische afstamming van deze leden of van sommigen onder hen.

De praktijken die in strijd zijn met de financiële, economische en handelsbelangen van de onderneming, als bedoeld in § 1,2° van dit artikel, kunnen met name de vorm aannemen van afbrekende reclame als bepaald in artikel 23, 6° van de wet van 14 juli 1991 betreffende de handelspraktijken en de voorlichting en bescherming van de consument, verspreiding van bestanden en schending van zakengeheimen, met inbegrip van onderzoek en ontwikkeling, productieprocessen en alle mogelijke vertrouwelijke gegevens.

- b. Paragraaf 2 van dit artikel laat de mogelijkheid onverlet om contrôles op elektronische on-linecommunicatiegegevens uit te voeren voor opleidingsdoeleinden, vermits het hier niet om toezicht gaat.

In geval van geheim toezicht op de elektronische on-linecommunicatiegegevens zijn de bepalingen van het Strafwetboek van toepassing en deze vorm van toezicht kan alleen worden ingevoerd in overeenstemming met de voorschriften van het Wetboek van Strafvordering.

2. Proportionaliteitsbeginsel

Artikel 6

In principe mag de contrôle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben.

Als de contrôle toch een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet deze inmenging toteen minimum beperkt worden.

Commentaar

- a. De in dit artikel opgesomde beginselen houden in dat alleen worden verwerkt en hier meer bepaald met het oog op een contrôle worden verzameld, de elektronische on-linecommunicatiegegevens die noodzakelijk zijn voor de contrôle, d.w.z. de gegevens die gezien het **gerechtvaardigde** doel van de contrôle, een zo gering mogelijke inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben.
- b. Het gaat meer bepaald in het kader van de toepassing van dit artikel om het verzamelen van globale gegevens van de onderneming. De procédure voor de verwerking of de individualisering van deze gegevens wordt niet hier, maar wel in afdeling II van deze overeenkomst behandeld.

In de praktijk gaat het hier bijvoorbeeld om :

- wat de contrôle op internetsites betreft, het verzamelen van de gegevens over de duur van de aansluiting per werkpost en niet de individualisering van de bezochte sites, wat wordt geregeld in afdeling II;
- wat de contrôle op het gebruik van de elektronische post betreft, het verzamelen van gegevens over het aantal per werkpost uitgaande berichten en het volume ervan en niet de identificatie van de werknemer die ze verstuurt, wat wordt geregeld in afdeling II.

3. Procedurevoorwaarden

a. Informatie

1) Collectieve informatie

Artikel 7

§ 1. De werkgever die een systeem voor contrôle op elektronische on-linecommunicatiegegevens wil installeren, licht de ondernemingsraad in over alle aspecten van de contrôle, als bedoeld in artikel 9, § 1 van deze overeenkomst, in overeenstemming met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

§ 2. Als er geen ondernemingsraad is, wordt deze informatie verstrekt aan het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, aan de werknemers.

2) Individuele informatie

Artikel 8

§ 1. Wanneer een systeem voor controle op elektronische onlinecommunicatiegegevens wordt geïnstalleerd, licht de werkgever de betrokken werknemers in over alle aspecten van de controle, als bedoeld in artikel 9, §§ 1 en 2.

§ 2. De informatie moet effectief, begrijpelijk en bijgewerkt zijn. De keuze van de informatiedrager wordt aan de werkgever overgelaten.

§ 3. Deze informatie ontsiaat de partijen niet van de verplichting dat ze de overeenkomsten te goeder trouw moeten uitvoeren.

Commentaar

De in § 2 van dit artikel bedoelde informatie kan bijvoorbeeld worden verstrekt:

- in het kader van algemene instructies (circulaires, aanplakking, enz.);
- door vermelding in het arbeidsreglement;
- door vermelding in de individuele arbeidsovereenkomst;
- door instructies bij ieder gebruik van de instrumenten (boodschappen op het scherm wanneer de werkpost wordt aangezet en/of bepaalde programma's worden geactiveerd).

Uiteraard blijft voor § 2 van dit artikel de desbetreffende regelgeving gelden volgens welke verplichte vermeldingen in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen, bijvoorbeeld wat de straffen betreft.

3) Inhoud van de informatie

Artikel 9

§ 1. De collectieve en individuele informatie als bedoeld in de artikelen 7 en 8 slaat op de volgende aspecten van de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens :

- het controlebeleid en de prerogatieven van de werkgever en het toezicht-houdend personeel;
- de nagestreefde doelstelling(en);
- het feit of persoonsgegevens al dan niet worden bewaard, de plaats en de duur van **bewaring**;
- het al dan niet permanente karakter van de controle.

§ 2. Bovendien slaat de individuele informatie als bedoeld in artikel 8 op :

- het gebruik van de instrumenten die de werknemer voor de uitvoering van zijn werk ter beschikking worden gesteld, inclusief de beperkingen wat het gebruik in het kader van de functie betreft;
- de rechten, plichten, verplichtingen van de werknemers en de eventuele verboden inzake het gebruik van de elektronische on-linecommunicatiemiddelen van de onderneming;
- de in het arbeidsreglement bepaalde straffen wanneer de regels niet in acht worden genomen.

Commentaar

De in dit artikel bedoelde informatie heeft tot doel de transparantie met betrekking tot de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens te vergroten en een dialoog mogelijk te maken tussen de werkgever en de door hem tewerkgestelde werknemers, individueel genomen, opdat het toezicht in een vertrouwensklimaat kan worden ingesteld.

b. Raadpleging

Artikel 10

Bovendien worden de geïnstalleerde controlesystemen regelmatig geëvalueerd, naar gelang het geval in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk of met de vakbondsafvaardiging, met het oog op voorstellen om ze aan te passen aan de technologische ontwikkelingen.

Afdeling II - Regels voor de individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens

Onderafdeling 1 - Algemene bepalingen

Artikel 11

Deze afdeling heeft tot doel de regels voor de individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens vast te stellen.

De tenuitvoerlegging ervan mag niet leiden tot de ondoelmatigheid van de waarborgen die deze collectieve arbeidsovereenkomst aan de werkgevers en de werknemers biedt door het verlenen van een uitsluitend beroepsmatig of privé-karakter aan het geheel van elektronische on-linecommunicatiegegevens.

Deze afdeling is niet van toepassing op het onderwerp en de inhoud van de elektronische on-linecommunicatiegegevens waarvan het beroepsmatige karakter door de werknemer niet in twijfel wordt getrokken.

Artikel 12

§ 1. Onder individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens wordt in het kader van deze overeenkomst verstaan, de handeling die tot doel heeft elektronische on-linecommunicatiegegevens die tijdens een door de werkgever geïnstalleerde controle werden verzameld, te verwerken om ze aan een geïdentificeerde of identificeerbare persoon toe te schrijven.

§ 2. De individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens gebeurt, naar gelang het doel van de door de werkgever geïnstalleerde controle:

- in het kader van een directe procedure, overeenkomstig artikel 15;
- in het kader van een indirecte procedure, overeenkomstig de artikelen 16 en 17.

Het gaat om een indirecte procedure wanneer er een voorafgaande voorlichtingsfase mee gepaard gaat.

Onderafdeling 2 - Beginselen

1. Finaliteitsbeginsel

Artikel 13

- § 1. De werkgever individualiseert de elektronische on-linecommunicatiegegevens te goeder trouw en overeenkomstig de door deze controle nagestreefde doelstelling(en).
- § 2. Als de verzamelde elektronische on-linecommunicatiegegevens voor andere doeleinden worden verwerkt dan het doel waarvoor de controle werd geïnstalleerd, moet de werkgever ervoor zorgen dat een en ander verenigbaar is met het oorspronkelijke doel en alle maatregelen nemen die nodig zijn om interpretatiefouten te vermijden.

2. Proportionaliteitsbeginsel

Artikel 14

- § 1. De werkgever mag de bij een controle verkregen elektronische on-linecommunicatiegegevens niet individualiseren op een manier die onverenigbaar is met de in artikel 5, § 1 bepaalde doelstelling(en).

§ 2. De elektronische on-linecommunicatiegegevens die noodzakelijk zijn voor de door de controle nagestreefde doelstelling(en) mogen worden geïndividualiseerd. Ze dienen uitgaande van deze doelstelling(en) toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn.

3. Procedurevoorwaarden

a. Directe individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens

Artikel 15

De directe individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens is toegestaan als de controle een of meer van de in artikel 5, § 1, 1°, 2° en 3° vermelde doeleinden nastreeft.

Commentaar

Dit artikel heeft tot doel de werkgever die bij het nastreven van de in dit artikel opgesomde doeleinden een onregelmatigheid vaststelt, de mogelijkheid te bieden om in het licht van de algemene gegevens waarover hij beschikt, direct over te gaan tot een individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens, als bedoeld in artikel 14, § 2 van deze overeenkomst, teneinde de identiteit van de verantwoordelijke persoon of personen te kunnen opsporen.

In de praktijk kunnen de eventuele onregelmatigheden worden geconstateerd door de elektronische on-linecommunicatiegegevens die in de onderneming worden verzameld (bijvoorbeeld statistische gegevens), geregeld te raadplegen of door gebruik te maken van elke andere informatiebron.

Dit artikel doet geen afbreuk aan de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, met name artikel 13 ervan.

- b. Indirecte individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens met inachtneming van een voorafgaande voorlichtingsfase

Artikel 16

- § 1. De individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens is **maar** toegestaan mits een voorafgaande voorlichtingsfase in acht wordt genomen wanneer de controle de in artikel 5, § 1, 4^o vermelde doelstelling **nastreeft**.
- § 2. De voorlichting als bedoeld in § 1 heeft tot doel de werknemer(s) op een duidelijke en begrijpelijke wijze in te lichten over het bestaan van de onregelmatigheid en over het feit dat de elektronische on-linecommunicatiegegevens **geïndividualiseerd** zullen worden wanneer opnieuw een dergelijke onregelmatigheid wordt vastgesteld.

Commentaar

De in § 2 van dit artikel bedoelde voorlichting moet erin bestaan dat de in de onderneming vastgestelde beginselen en regels in herinnering worden gebracht of worden gepreciseerd, zodat een nieuwe onregelmatigheid van dezelfde aard voorkomen wordt.

Artikel 17

- § 1. De werknemer die bij toepassing van de procedure van indirecte individualisering als bedoeld in artikel 16 **verantwoordelijk** wordt gesteld voor een onregelmatigheid bij het gebruik van de elektronische on-linecommunicatiemiddelen, wordt door de werkgever uitgenodigd voor een gesprek.

Dit gesprek heeft plaats voor iedere beslissing of evaluatie die de werknemer individueel kan raken.

Het gesprek heeft tot doel de werknemer de kans te bieden zijn bezwaren met betrekking tot de voorgenomen beslissing of evaluatie uiteen te zetten en het gebruik van de hem ter beschikking gestelde elektronische onlinemediatie te rechtvaardigen.

§ 2. Paragraaf 1 is niet van toepassing in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, ongeacht het motief van de schorsing.

Commentaar

Dit artikel heeft tot doel te voorzien in een gesprek waartoe de werknemer door de werkgever wordt uitgenodigd om eventuele misverstanden te kunnen voorkomen en ervoor te zorgen dat het vertrouwen tussen de werkgever en de werknemer wordt hersteld.

Het gesprek heeft in de praktijk plaats wanneer de werknemer die voor een onregelmatigheid verantwoordelijk is, wordt geïdentificeerd en gaat dus samen met de individualisering van de gegevens.

Dit artikel doet geen afbreuk aan de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, met name artikel 13 ervan.

HOOFDSTUK V - SLOTBEPALINGEN

Artikel 18

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op zesentwintig april tweeduizend en twee.