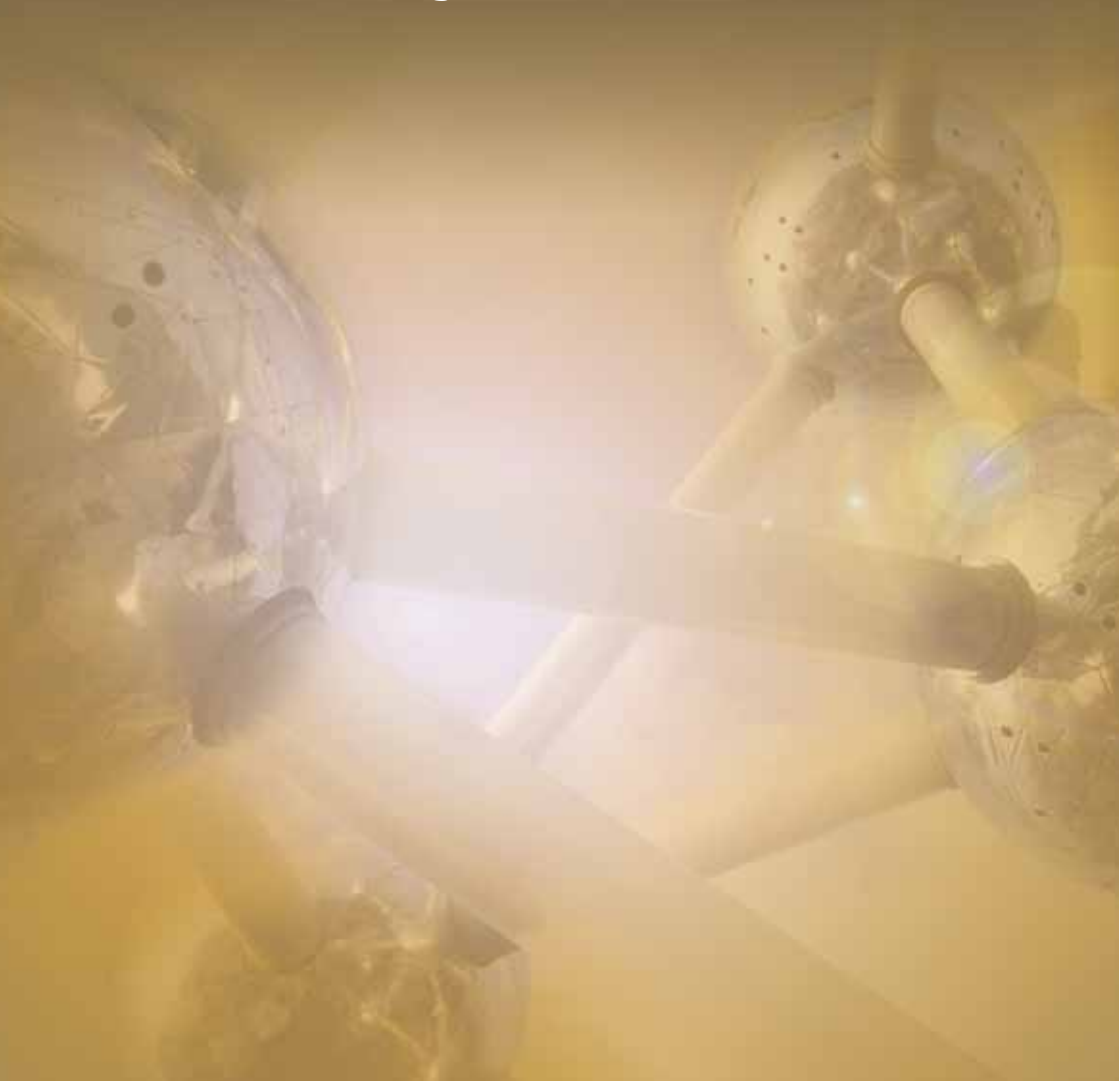




**Commission de la  
protection de la vie privée**

## **Brochure d'information "cybersurveillance"**



## I. “Cybersurveillance”: un mot d’explication

Le 2 mai 2012, la Commission vie privée a émis une recommandation sur le contrôle par l’employeur de l’utilisation de la messagerie électronique et d’Internet sur le lieu de travail (“cybersurveillance”). Cette recommandation avait d’abord fait l’objet d’une consultation publique et les réactions reçues à cette occasion ont contribué au résultat final, dont la présente brochure.

### Point de départ de la recommandation

Un employeur peut par exemple consulter un courrier électronique d’un de ses travailleurs ou vérifier quand celui-ci a consulté quel site Internet car en tant qu’employeur, il doit pouvoir gérer les communications de son entreprise ou de son organisation. Le droit du travail reconnaît en effet l’exercice de l’autorité de l’employeur sur le travailleur pour cette finalité. Un employeur peut consulter les communications électroniques d’un travailleur, d’une part lorsque ce dernier est absent et que la continuité du service doit malgré tout pouvoir être assurée, et d’autre part dans le cadre d’un contrôle ciblé du respect du contrat de travail. Dans les deux cas, l’employeur doit néanmoins observer un certain nombre de règles.

Pour qu’une consultation d’une communication électronique s’effectue dans le respect de la vie privée, l’employeur doit garder à l’esprit trois principes de base:

1. il doit poursuivre un but déterminé;
2. il ne peut pas systématiquement tout contrôler;
3. le travailleur concerné doit savoir que l’employeur peut effectuer des contrôles. Attention: cela ne veut donc pas dire que le travailleur doit donner son consentement, seulement qu’il doit en être informé au préalable.

Ces trois principes de base s’appliquent tant aux communications professionnelles qu’aux communications privées du travailleur contrôlé, bien que cette seconde catégorie bénéficie d’une protection encore plus stricte et qu’elle ne devient pertinente pour l’employeur que si des communications privées compromettent une exécution correcte des tâches du travailleur. Et dans ce dernier cas, la fréquence des communications privées suffit souvent déjà à prouver un abus, sans qu’il soit nécessaire de connaître le contenu de ces communications.

Lorsque le système informatique de l'employeur est utilisé à la fois pour des communications professionnelles et privées, il est difficile d'observer une stricte séparation des deux catégories. Dans la boîte de réception électronique du travailleur, l'employeur voit donc inévitablement aussi des messages privés, même si cela se limite à leur expéditeur ou à leur objet. La Commission vie privée recommande dès lors de demander au travailleur d'utiliser une adresse distincte pour les communications privées. Un autre avantage de cette solution est qu'elle ne nécessite aucune mesure de protection supplémentaire au niveau de la boîte de réception professionnelle, comme faire systématiquement précéder la correspondance privée de l'indication "privé" dans le champ "objet", par exemple.

## Astuces concrètes pour l'employeur respectueux de la vie privée

- prévoyez l'élaboration d'une politique de contrôle en concertation avec la représentation des travailleurs;
- définissez cette politique dans un document écrit;
- assurez-vous que les travailleurs aient connaissance de la politique de contrôle et qu'ils la comprennent;
- mieux vaut prévenir que guérir: prenez des mesures préventives contre l'abus d'Internet et de la messagerie électronique par les travailleurs, par exemple en installant des filtres pour navigateurs Internet;
- n'effectuez un contrôle que s'il existe une présomption d'abus et procédez selon l'approche graduelle de la CCT n° 81;
- dans un premier temps, essayez de ne contrôler que les métadonnées (qui envoie quels courriers électroniques et à quelle fréquence). Si les informations ainsi obtenues ne suffisent pas, alors seulement il sera légitime de contrôler un courrier électronique;
- veillez à ce que le travailleur protège son PC à l'aide d'un mot de passe personnel;
- désignez une personne spécifique pouvant accéder aux ordinateurs personnels des travailleurs lorsqu'une personne habilitée lui demande de le faire;

- respectez toujours les trois principes de base de protection de la vie privée: adéquation, proportionnalité et transparence;
- veillez à ce qu'après le contrôle, les données consultées soient aussi bien protégées qu'avant;
- ne basez pas de décisions importantes à l'encontre d'un travailleur uniquement sur des informations collectées lors d'un contrôle de données à caractère personnel et offrez à la personne concernée la possibilité d'exposer son point de vue;
- tenez des fichiers de journalisation permettant de savoir qui a eu accès à quelles données et à quel moment;
- désignez un membre du personnel habilité à juger de la nécessité et de la légitimité des contrôles (ce que l'on appelle un "préposé à la protection des données");
- informez tant les travailleurs que le personnel chargé du contrôle des bonnes pratiques pour la protection des données.

## Conclusion

Le droit du travail reconnaît des droits et des obligations spécifiques tant pour l'employeur que pour le travailleur. Dans le cadre de la relation d'autorité entre les deux parties, l'employeur peut traiter des (données de) communications électroniques du travailleur à condition de respecter les dispositions de **la loi vie privée** et de **la CCT n° 81**. À cet égard, les **recommandations de la Commission vie privée** constituent un fil conducteur afin de concilier au maximum les intérêts de l'employeur et la protection des droits du travailleur.

## II. Questions fréquemment posées

La Commission vie privée a compilé ci-après les questions les plus fréquemment posées dans le cadre de la “cybersurveillance”. Un dossier juridique complet est disponible sur son site Internet <http://www.privacycommission.be> (Thèmes de vie privée > Dossiers thématiques > Cybersurveillance).

**Q:** *La loi relative aux communications électroniques, qui s'applique à l'échange de courriers électroniques, interdit que l'employeur prenne connaissance des données de communications électroniques en ligne envoyées ou reçues par le travailleur via le réseau professionnel. Dès lors, l'employeur peut-il effectuer des contrôles?*

**R:** L'article 124 de la loi relative aux communications électroniques comporte en effet plusieurs dispositions prohibitives. L'article 125 de cette même loi y apporte toutefois un certain nombre d'exceptions, comme par exemple: “lorsque la loi permet ou impose l'accomplissement des actes visés”. La Commission vie privée estime que la loi relative aux contrats de travail, qui établit le droit général de l'employeur d'exercer une autorité, est une loi qui abroge l'interdiction de l'article 124.

**Q:** *Les courriers électroniques professionnels sur le lieu de travail bénéficient-ils d'une protection légale?*

**R:** Les courriers électroniques professionnels contiennent eux aussi des données à caractère personnel et, d'après la loi vie privée, ils ne peuvent donc pas être contrôlés (traités) sans raison. Lors d'un contrôle, l'employeur doit donc respecter les principes de base de la loi vie privée: poursuivre un but légitime, s'abstenir de systématiquement tout contrôler et informer le travailleur de la possibilité d'un contrôle.

**Q:** *Qu'en est-il du contrôle par l'employeur de courriers électroniques privés de travailleurs?*

**R:** Précisément en raison de leur caractère personnel, les courriers électroniques privés doivent être encore davantage protégés vis-à-vis de l'employeur. Ils ne peuvent être contrôlés qu'en cas de présomption d'abus et même dans ce cas, le contrôle doit se limiter dans un premier temps à des métadonnées, telles que la fréquence, et ne pas porter sur le contenu.

**Q:** *Le consentement du travailleur est-il nécessaire pour le contrôle électronique?*

**R:** Non, car en raison de l'existence d'une relation de travail entre l'employeur et le travailleur, il est impossible à ce dernier de consentir librement au traitement de ses données.

Le traitement est la conséquence nécessaire et inévitable de la relation de travail. En l'occurrence, il est même fallacieux de légitimer le contrôle via le consentement du travailleur. Sa vie privée sera mieux protégée:

- en utilisant les outils de négociation et de concertation entre employeurs et travailleurs élaborés en droit social et visant à équilibrer cette relation inégale;
- en rendant la politique de contrôle “prévisible” pour les membres du personnel eux-mêmes, en la consignant par écrit dans un document facile à consulter par tous les travailleurs.

**Q:** *Si la loi relative aux contrats de travail constitue le fondement légal pour le contrôle électronique, qu'en est-il alors des travailleurs qui n'ont pas de contrat de travail mais un statut, comme les fonctionnaires?*

**R:** Dans le cas d'un fonctionnaire, qui est soumis à un statut, il existe des dispositions légales analogues qui établissent l'autorité des employeurs du secteur public, comme l'article 7, § 1 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État.

**Q:** *D'après la recommandation, le droit de l'employeur d'exercer une autorité constitue la base pour la prise de connaissance et le traitement de données de communications électroniques de travailleurs dans le cadre de leur fonction. Qu'en est-il alors des possibilités de contrôle d'employeurs vis-à-vis de collaborateurs avec lesquels ils n'ont aucune relation d'autorité?*

**R:** Dans ce cas, le fondement peut être trouvé dans d'autres dispositions légales telles que le droit à la propriété, le droit des contrats, le droit de la responsabilité, ... Un certain nombre de collaborateurs, tels que les consultants, par exemple, se trouvent d'ailleurs dans une position de départ juridiquement moins faible que les “simples” travailleurs: comme ils ne relèvent pas de l'autorité directe de l'organisation pour laquelle ils exécutent une mission

de consultance, ils peuvent en principe valablement consentir à la prise de connaissance et au traitement de leurs données de communications électroniques par cette organisation. Dans ce cas, cela doit toutefois apparaître dans le contrat de collaboration entre l'organisation et le consultant.

**Q:** *Et si la messagerie électronique de l'employeur ne peut être utilisées qu'à des fins professionnelles et qu'il est en même temps interdit d'utiliser des comptes privés de messagerie pour envoyer des courriers électroniques privés pendant les heures de travail?*

**R:** Selon la jurisprudence établie par l'arrêt Niemitz rendu par la Cour européenne des droits de l'homme, le lieu de travail constitue l'endroit par excellence pour établir des relations, des communications et une correspondance privées car c'est finalement là que les travailleurs passent le plus clair de leur temps. Cet espace personnel pour la vie privée représente donc également un droit fondamental de l'homme sur le lieu de travail. Les employeurs doivent dès lors faire preuve d'une certaine tolérance pour les communications privées effectuées par les membres de leur personnel sur le lieu de travail. En ne laissant aucune possibilité de communiquer avec le monde extérieur, ils vont à l'encontre de la jurisprudence de la Cour européenne. Le Groupe 29, l'organe de coordination des commissions vie privée européennes, affirme également qu'une interdiction générale de l'utilisation d'Internet à des fins privées par des travailleurs sur le lieu de travail n'est pas raisonnable et n'est pas proportionnelle à l'utilité d'Internet pour les travailleurs dans leur vie quotidienne.

**Q:** *Une vague disposition légale qui établit le droit général de l'employeur d'exercer une autorité peut-elle réellement suffire pour s'ingérer dans la vie privée du personnel? Cette disposition légale ne doit-elle pas être plus claire/détaillées?*

**R:** Tout employeur a une mission légale générale de surveillance et de contrôle des membres de son personnel et donc aussi de l'utilisation que les travailleurs font des outils de communication (en ligne) mis à leur disposition. Cette mission légale suffit en tant que base légale pour la politique de contrôle, mais il va de soi que les contrôles doivent être rendus "prévisibles" pour les membres du personnel, au moyen d'un document écrit et facile à consulter. Par ailleurs, l'employeur doit toujours respecter les exceptions et les garanties prévues notamment dans la loi vie privée.

**Q:** *Dans la disposition de l'article 125, § 1, 1° de la loi relative aux communications électroniques, le terme "loi" doit-il être pris au sens matériel ou au sens formel? Et qu'en est-il de la CCT n° 81 qui n'est manifestement pas une loi au sens formel du terme?*

**R:** Dans le secteur public, il est vrai que ce sont souvent des arrêtés qui déterminent les compétences de l'employeur et le statut du travailleur car cela relève du pouvoir exécutif. Cela résulte toutefois de lois au sens formel du terme, comme la Constitution, et cela ne pose donc pas de problème.

La CCT n° 81 qui n'est évidemment pas une loi au sens formel du terme, s'inscrit par contre dans la sphère légale et réglementaire du droit du travail. En outre, la CCT n° 81 est le résultat concret des dispositions légales qui établissent l'autorité d'un employeur, telles que la loi relative aux contrats de travail ou des dispositions légales analogues relatives à la fonction publique. Ces dispositions légales relèvent de l'exception légale définie à l'article 125 de la loi relative aux communications électroniques, en vertu de laquelle l'interdiction de principe de prendre connaissance de courriers électroniques ne s'applique pas à l'employeur.

**Q:** *La CCT n° 81 ne s'applique pas à la fonction publique. Cela signifie-t-il que les employeurs de ce secteur peuvent tout simplement ignorer les dispositions de cette CCT en cas de contrôle électronique?*

**R:** Selon la loi vie privée, le contrôle par l'employeur de données à caractère personnel sur le lieu de travail doit être adéquat et nécessaire, poursuivre des finalités légitimes et s'effectuer dans la transparence. En ce qui concerne le contrôle de données de communications en ligne, ces obligations de base sont spécifiées par la CCT n° 81. Même si en effet, une CCT ne s'applique pas au secteur public, les employeurs de ce secteur ne peuvent pas passer outre à la CCT n° 81 car elle constitue une spécification de la loi vie privée qui leur est bel et bien applicable.

**Q:** *La recommandation de base relative à l'utilisation de doubles boîtes de réception (celle de l'employeur pour le travail et un compte privé pour les messages personnels) doit-elle être respectée?*

**R:** Cette recommandation n'a aucun caractère contraignant ou obligatoire. En la formulant, la Commission vie privée a simplement voulu indiquer que pour préserver la vie privée des travailleurs, il est judicieux de séparer les courriers électroniques professionnels des courriers électroniques



privés. Une manière de le faire est de demander au travailleur d'utiliser deux adresses de messagerie électronique différentes, de sorte que toutes les communications qui passent par la messagerie de l'employeur soient considérées comme professionnelles et que l'employeur soit donc habilité à les contrôler sans prendre de mesures spécifiques pour protéger des informations privées (qui ne s'y trouveront en principe pas).

Pour certaines organisations, cette solution n'est peut-être pas souhaitable ou concluante (p. ex. dans le cas de courriers électroniques personnels arrivant dans la boîte de messagerie professionnelle sur lesquels le travailleur n'a pas de prise), et les travailleurs ont alors forcément une boîte de réception électronique mixte. Dans ce cas, l'employeur doit toutefois prendre des mesures spécifiques pour que lors d'une recherche de messages professionnels (ce qu'il a évidemment le droit de faire), les messages privés soient protégés au maximum (p.ex. en prévoyant l'accès via une personne de confiance intermédiaire).

**Q:** *Une nouvelle réglementation légale ne s'impose-t-elle pas pour la surveillance électronique sur le lieu de travail?*

**R:** Malgré l'absence d'une loi spécifique dans ce contexte, l'arsenal légal actuel suffit pour qu'en tant qu'employeur, il soit possible d'exercer un contrôle sur les outils de travail et sur l'utilisation que le travailleur en fait pour l'exécution de ses tâches, même si cette utilisation implique des communications électroniques privées en ligne. Une politique de contrôle est respectueuse de la vie privée lorsqu'elle satisfait aux principes généraux de la loi vie privée (poursuivre un but déterminé, ne pas systématiquement tout contrôler et informer le travailleur de la possibilité d'un contrôle). En même temps, cela laisse ainsi encore suffisamment de marge pour réagir à la situation spécifique de chaque organisation.