

**“Risks at the workplace: facing
new challenges?”**

"Harassment - Privacy - Discrimination"

13 januari 2009

Algemene inleiding

» Doelstellingen van het seminarie

Het afbakenen van actuele uitdagingen en risico's voor ondernemingen voortvloeiend uit de verstrenging van wetten en reglementeringen gericht op:

- het beter waarborgen van de fysieke en morele integriteit van werknemers op het werk (pesterijen en geweld)
- het verzekeren van het respect voor het gelijkheidsbeginsel tussen werknemers (discriminatie)
- het versterken van de bescherming van de werknemers tegen een te grote inmenging van de onderneming in hun privéleven (privacy)

Risico's en aansprakelijkheid waar de werkgever aan blootgesteld wordt als gevolg of naar aanleiding van de tewerkstelling van personeel.

» Waarom ?

Een tijdloos fenomeen maar:

- evolutie van de mentaliteit, en in dat kielzog, de relevante reglementeringen
- technologische evolutie

met als mogelijke gevolgen:

- nieuwe uitdagingen ?
- verhoogde risico's ?



I. **Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk**

Wat betekent geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk?

- » **Geweld op het werk:** elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon(...) psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk
- » **Pesterijen :** meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming.
- » **Ongewenst seksueel gedrag :** elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamenlijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Houden dus geen geweld of pesterijen of ongewenst seksueel gedrag in op het werk:

- » stress of conflictsituaties (Arbeidshof Bergen, 19 augustus 2008)

- » rechtmatige gedragingen
 - het uitoefenen van gezag door de werkgever (zelfs indien het door de betrokkene als onaangenaam ervaren wordt (Arbeidshof Brussel, 5 februari 2004; Arbeidshof Antwerpen, 21 december 2005).
 - evaluaties (Vz. Arbeidsrechtbank Brussel, 30 juni 2005)

- » rechtmatige maar ongedifferentieerde gedragingen
 - een hoger geplaatste die de gehele ploeg tiranniseert (Vz. Arbeidsrechtbank Brussel, 11 maart 2008).

- » elke vorm van gewenst gedrag met een seksuele connotatie.

Rechtsgrond

- » Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep
- » Hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (Bijzondere bepalingen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zoals gewijzigd door de wet van 10 januari 2007)
- » Koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk
- » Art. 442 bis Strafwetboek

Toepassingsgebied

» Werkgevers en werknemers

- Gelijktellingen met : ambtenaren, stagiairs, ...
- Eenieder die in contact komt met een werknemer in de uitoefening van zijn werk

Doelstellingen en algemene beginselen van de wet

» Doelstellingen

- Elke vorm van pesterijen of geweld op het werk voorkomen; ten minste zulke fenomenen en hun potentiële gevolgen zoveel mogelijk inperken; van zodra ze zich voordoen, deze zo snel mogelijk te doen ophouden.
- Het slachtoffer van pesterijen of geweld beschermen en, indien mogelijk, haar wedertewerkstelling verzekeren.

» Algemene beginselen

- Verbod van elke vorm van geweld of pesterijen.
- Verplichting voor de onderneming om een risico analyse te doen en om maatregelen ter voorkoming en ter bescherming te nemen.
- Specifieke beschermingsmechanismen voor slachtoffers van pesterijen.

Hoe deze doelstellingen realiseren en deze algemene beginselen concretiseren?

» Preventieve maatregelen opgelegd aan ondernemingen

- Analyse van vooraf bestaande risico's
- Vaststelling en in het werk stellen van algemene middelen ter preventie:
 - materiële en organisatorische maatregelen;
 - aanstelling van een gespecialiseerde preventieadviseur en, eventueel, van één of verschillende vertrouwenspersonen;
 - het opstellen van een klachtenprocedure (arbeidsreglement);
 - informatie en formatie;
 - bewustmaking van hiërarchische lijn;
 - ...

Hoe deze doelstellingen realiseren en deze algemene beginselen concretiseren?

- » Aangepaste psychologische steun voor slachtoffers
- » Verplichting voor de onderneming om gepaste maatregelen te nemen in geval van effectieve pesterijen

Opmerking : problematiek van de wijziging van arbeidsvoorwaarden

- » Het opstellen van een klachtenprocedure (informeel/formeel)

Hoe deze doelstellingen realiseren en deze algemene beginselen concretiseren?

» Bescherming tegen vergeldingsmaatregelen

- De werkgever moet het bewijs van motieven kunnen voorleggen die vreemd zijn aan de klacht
- Sanctie: vergoeding van 6 maanden / reële schade
- Probleem van de “verborgen bescherming”

» Stakingsvordering

- Mogelijkheid voor de rechter om de uitspraak op te schorten indien de interne procedure niet a priori gevolgd werd
- “Civil tient le pénal en l'état”
- Volgens de procedure in kortgeding
- Mogelijkheid tot publicatie van de beslissing
- Dwangsom (?)

Hoe deze doelstellingen realiseren en deze algemene beginselen concretiseren?

- » **Vordering tot schadevergoeding en intresten**
- » **Omkering van de bewijslast** (alle procedures behalve de strafrechtelijke) indien het slachtoffer feiten inroept die het bestaan van geweld of intimidatie doen vermoeden

Opmerking: feiten dienen heel precies te worden beschreven en dienen gesitueerd te worden binnen een bepaalde tijd en ruimte (Arbeidshof Anwerpen, 22 juni 2004)

- » **Strafrechtelijke sancties (zeldzaam)** (Corr. Rb. Brugge, 21 mei 2008)

Risico's en aansprakelijkheid van de onderneming

» Niet (strikt) juridische risico's

- Reputatieverlies (bv.: zelfmoord)
- Spanningen tussen werknemers
- Demotivatie
- Afwezigheid

» Juridische risico's

- Schadevergoedingen
- Stakingsvorderingen (publicatie van de beslissing, dwangsom , ...)
- Beschermingsvergoedingen
- Strafrechtelijke sancties

Conclusies

- » Marginale impact, minstens beheersbaar, op financieel vlak maar wel een aantal niet-verwaarloosbare risico's tot het oplopen van « collaterale schade » (afwezigheid, afname van productiviteit, spanningen, ...) indien de problemen niet snel en gepast behandeld worden
- » Hoven en rechtbanken (en sociale inspectie en preventieadviseurs) zijn zeer behoedzaam en passen de regels toe op basis van het gezond verstand



II. Discriminatie in sociale betrekkingen

Wat is discriminatie ?

- » **Directe discriminatie:** direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet (objectief) gerechtvaardigd kan worden:
 - door een legitiem doel dat gerealiseerd kan worden door middelen die passend en noodzakelijk zijn, of op een restictievere wijze,
 - door een andere « rechtvaardigingsgrond » specifiek voorzien in de wet.

- » **Indirecte discriminatie:** indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet (objectief) gerechtvaardigd kan worden (gelijkaardige mechanismes ter rechtvaardiging).

Wat is discriminatie ?

- » **Opdracht tot discrimineren:** elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van een van de beschermde criteria
- » **Pesterijen:** ongewenst gedrag dat met een van de beschermde criteria verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd (een klein verschil met de definitie voorzien in de wet van 4 augustus 1996)
- » **Weigering om redelijke aanpassingen door te voeren ten voordele van een gehandicapt persoon**

(Limitatieve) beschermde criteria ?

- » leeftijd;
- » seksuele geaardheid;
- » burgerlijke staat;
- » geboorte;
- » vermogen;
- » geloof of levensbeschouwing;
- » politieke overtuiging;
- » taal;
- » huidige of toekomstige gezondheidstoestand;
- » Een handicap;
- » Een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst.

Rechtsgrond

- » Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep
- » Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie
- » Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen
- » Wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden
- » Wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden

Toepassingsgebied

- » Ondernemingen zowel in de private als in de openbare sector (met inbegrip van het statutair personeel)
- » Arbeid in loondienst en zelfstandige arbeid
- » Arbeidsbetrekkingen in de ruime zin :
 - toegangsvoorwaarden tot het beroep;
 - bepalingen en praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning;
 - bepalingen en praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekkingen.

Doel en Principes

» Doel

Het scheppen van een algemeen kader, in de materies voorzien door de wet (waaronder de arbeidsbetrekkingen) teneinde discriminatie op basis van de beschermde criteria te bestrijden.

» Principe

Verbod van elke vorm van discriminatie tenzij deze kan worden gerechtvaardigd overeenkomstig de wet van 10 mei 2007.

Hoe dit te bereiken wat de arbeidsbetrekkingen betreft ?

» Dwingende beschermingsmaatregelen ten voordele van de betrokkene

- Nietigheid van bepalingen die strijdig zijn met het verbod op discriminatie evenals van contractuele clausules waarmee men bij voorbaat afziet van de rechten die door de wet worden gewaarborgd
- Bescherming tegen vergeldingsmaatregelen (mechanisme vergelijkbaar aan dat inzake pesterijen)
- Vraag tot reïntegratie (in geval van contractsbeëindiging) of tot behoud van de arbeidsvoorwaarden (in geval van wijziging hiervan)

Hoe dit te bereiken wat de arbeidsbetrekkingen betreft ?

» Financiële sancties

- Schadevergoeding wegens morele en materiële schade geleden tengevolge de discriminatie, naar keuze van het slachtoffer:
 - ofwel een forfaitaire schadevergoeding (6 maanden / 3 maanden)
 - ofwel de werkelijk geleden schade
- Weigering tot reïntegratie en/of tot behoud van de voorwaarden en nadelige maatregel genomen naar aanleiding van de klacht (of gelijkaardige gevallen): schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon of werkelijk geleden schade

Hoe dit te bereiken wat de arbeidsbetrekkingen betreft ?

» **Vordering tot staking :**

- “Civil tient le pénal en l'état”
- ingesteld en behandeld zoals in kort geding (uitvoerbaar bij voorraad)
- rechter kan de voorziene forfaitaire schadevergoeding toekennen
- eventueel dwangsom
- eventueel publicatie van de beslissing

» **Omkering van de bewijslast** (alle gerechtelijke procedures behalve strafrechtelijke) als het slachtoffer feiten aanvoert die het bestaan van een verboden discriminatie kunnen doen vermoeden.

» **Strafsancties**

Voorbeeld – Discriminatie op basis van leeftijd

» Principe

- Verboden, tenzij het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.
- **Kritische opmerkingen m.b.t. specifiek karakter van dit criterium**
 - Gevallen waar het verbod gerechtvaardigd lijkt
 - Zaak Bartsch (H.v.J. 22 mei 2008)
 - Arbh. Brussel, 29 februari 2008
 - Gevallen waarbij het verbod geen toegevoegde waarde lijkt te hebben of dat het moeilijk uitvoerbaar is:
 - Aanpassing van de loonbarema's gelinkt aan de leeftijd

» Te onthouden

Geen paniek ... maar (beperkt) onderzoek van de overeenkomsten, praktijken, toepasselijke policy's, ... lijkt aangewezen, rekening houdend met de mogelijke risico's

Voorbeeld – Discriminatie op basis van de gezondheidstoestand

» Principe

- Verboden, tenzij tenzij het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn

• Toepassingen

- Toegang tot de arbeidsmarkt
 - Arbrb. Brussel, 30 november 2006
- Ontslag
 - Quid motifeven van het ontslag?
 - (Financiële) modaliteiten van het ontslag (Arbrb. Tongeren, 29 juni 2006)
 - Problematiek van het ontslag in geval van definitieve ongeschiktheid (handicap)

» Te onthouden

Gezondheidstoestand kan nooit, op zichzelf, worden ingeroepen als een rechtvaardigingsgrond van een praktijk, beslissing ...

Voorzichtigheid in geval van ontslag van een werknemer die definitief arbeidsongeschikt is

Risico's

» Niet (louter) juridische risico's

- Spanningen tussen werknemers
- Stakingsacties


» Juridische risico's

- Hoge schadevergoedingen, indien de discriminatie, rechtstreeks of onrechtstreeks, betrekking heeft op de loonsvoorwaarden
- Stakingsvorderingen (publicatie van de beschikking, dwangsom, ...)
- Beschermingsvergoeding tegen ontslag

» Strafsancties

Besluit

- » Grote theoretische en potentiële impact op het bedrijfsleven en op de sociale relaties
- » De rol en de taak van de hoven en rechtbanken zal bepalend zijn
- » Risico's en aansprakelijkheid voor ondernemingen zijn gestegen, maar beheersbaar want :
 - Gezond verstand
 - Onvoldoende financiële stimulans
 - Geen (echte) class actions bepalingen
 - Rechtsvorderingen gedurende de arbeidsrelatie komen zelden voor (private sector)
 - Houding van de vakbonden



III. Privacy en bescherming van
persoonsgegevens

OVERZICHT

- » Inleiding
- » Wetgeving
- » Belangrijke begrippen
- » Rechten, plichten en algemene beginselen
- » Voorbeelden van risico's / uitdagingen
 - E-mail en internet
 - GPS
 - Camera's
 - Overdracht van persoonsgegevens naar derde landen

WAT IS PRIVACY?

- » Privacy is een grondrecht:
 - recht op bescherming van persoonlijke informatie;
 - recht ongestoord te kunnen communiceren;
 - recht op fysieke en psychologische integriteit.

- » Ook in de arbeidsrelatie.

- » Beperkingen gebaseerd op het gezagsrecht van de werkgever.

- » Belangenafweging.

WETGEVING - INTERNATIONAAL

- » Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, artikel 8
 - Eenieder heeft recht op eerbiediging van zijn privéleven, zijn gezinsleven, zijn huis en zijn briefwisseling
 - Geen inmenging van enig openbaar gezag is toegestaan met betrekking tot de uitoefening van dit recht (uitzonderingen: bv. Nationale veiligheid)

- » Richtlijn bescherming persoonsgegevens
 - Richtlijn 95/46/EG 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

- » Richtlijn betreffende privacy en elektronische communicatie
 - Richtlijn 2002/58/EG van het Europees Parlement en de Raad van 12 juli 2002 betreffende de verwerking van persoonsgegevens en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in de sector elektronische communicatie

WETGEVING – BELGIË

- » Artikel 22 Grondwet
- » Wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levensfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens (Privacywet)
- » Koninklijk besluit van 13 februari 2001 ter uitvoering van de Privacywet
- » Wet van 13 juni 2005 betreffende de elektronische communicatie
- » Artikelen 314 bis en 550 bis Strafwetboek
- » Specifieke wetgeving m.b.t. Sectorale Comités
- » Collectieve Arbeidsovereenkomsten nr. 68, 81, 89
- » Wetgeving inzake consumentenkrediet, patiëntenrechten, ...
- » Adviezen van de Privacycommissie

BELANGRIJKE BEGRIPPEN

» Persoonsgegevens

iedere informatie betreffende een direct of indirect te identificeren persoon, met name aan de hand van een identificatienummer of van één of meer specifieke elementen die kenmerkend zijn voor zijn of haar fysieke, fysiologische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit

M.b.t. de HR afdeling:

- personeelsdossiers
- HR databases
- bij derden dienstverleners

BELANGRIJKE BEGRIPPEN

» **Verwerking**

Elke bewerking of elk geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd met behulp van geautomatiseerde procédés.

» **Betrokkene**

De geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon op wie de persoonsgegevens betrekking hebben.

» **Verantwoordelijke voor de verwerking**

De persoon die alleen of samen met anderen het doel en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens bepaalt.

BELANGRIJKE BEGRIPPEN

» **Verwerker**

De persoon, die ten behoeve van de verantwoordelijke voor de verwerking persoonsgegevens verwerkt, met uitsluiting van de personen die onder rechtstreeks gezag van de verantwoordelijke voor de verwerking gemachtigd zijn om de gegevens te verwerken.

» **Derde**

De persoon, niet zijnde de betrokkene, noch de verantwoordelijke voor de verwerking, noch de verwerker, noch de personen die onder rechtstreeks gezag van de verantwoordelijke of de verwerker gemachtigd zijn om de gegevens te verwerken.

» **Ontvanger**

De persoon aan wie de gegevens worden meegedeeld, ongeacht of het al dan niet een derde betreft.

TOELAATBAARHEID VAN DE VERWERKING

De verwerking van persoonsgegevens is enkel toelaatbaar in de volgende 6 gevallen:

- » *Ondubbelzinnige toestemming van de betrokkene*
- » *(Pre)Contractuele relatie met de betrokkene*
- » *Naleving van een wettelijke verplichting*
- » Bescherming van de vitale belangen van de betrokkene
- » Uitvoering van een taak van openbaar belang of die deel uitmaakt van het openbaar gezag
- » Gerechtvaardigd belang van de verantwoordelijke voor de verwerking dat primeert op de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene

PLICHTEN VAN DE VERANTWOORDELIJKE VOOR DE VERWERKING

- » Belangrijkste voorwaarden voor de verwerking
- » Specifieke verplichtingen inzake verwerking van gevoelige persoonsgegevens
- » Informatie die verstrekt moet worden aan de betrokkene
- » Vertrouwelijkheid en beveiliging van de verwerking
- » Aangifte van de verwerking

BELANGRIJKSTE VOORWAARDEN VAN DE VERWERKING

» Legaliteitsvoorwaarde

- Recht kan maar worden ingeperkt op basis van een wet of een duidelijk door betrokkenen gekend regel (verwachtingsbeginsel, transparantiebeginsel)

» Finaliteitsvoorwaarde

- Verzamelen van persoonsgegevens voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden
- Geen verdere verwerking op een manier die niet overeenstemt met die doeleinden

BELANGRIJKSTE VOORWAARDEN VAN DE VERWERKING

» Proportionaleitsvoorwaarde

- Persoonsgegevens moeten toereikend, terzake dienend en niet overmatig zijn uitgaande van de doeleinden

» Kwaliteit van de gegevens

- Persoonsgegevens moeten nauwkeurig zijn en actueel
- Persoonsgegevens mogen, in een vorm die identificatie van de betrokkenen mogelijk maakt, niet langer bijgehouden worden dan strikt noodzakelijk is voor de doeleinden

DE BETROKKENE INLICHTEN

- » Vloeit voort uit transparantiebeginsel
- » De verantwoordelijke voor de verwerking moet de betrokkene bepaalde informatie verschaffen, zoals:
 - Naam en adres van de verantwoordelijke voor de verwerking
 - Het doel van de verwerking
 - Categorieën van verwerkte gegevens
 - Het bestaan van een recht op toegang en verbetering van de gegevens

VERWERKING VAN GEVOELIGE GEGEVENS

Verwerken van persoonsgegevens met betrekking tot

- Raciale of etnische afkomst
- Politieke opvattingen
- Godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuigingen
- Vakbondslidmaatschap
- De gezondheid
- Het seksueel leven

is in beginsel verboden, doch toegestaan in een aantal gevallen, zoals:

- Schriftelijke toestemming van de betrokkene
- Uitvoeren van verplichtingen en specifieke rechten door de verantwoordelijke voor de verwerking in domein van het arbeidsrecht

VEILIGHEID EN VERTROUWELIJKHEID

» Technische en organisatorische veiligheidsmaatregelen tegen:

- Toevallige of ongeoorloofde vernietiging
- Toevallig verlies
- Wijziging of ongeoorloofde toegang
- Alle andere vormen van ongeoorloofde verwerking

» Maatregelen moeten aangepast zijn

- aan de risico's die de verwerking met zich meebrengt
- en de aard van de gegevens die moet worden beschermd
- in het licht van de stand van de techniek
- en rekening houdend met de implementatiekosten

VEILIGHEID EN VERTROUWELIJKHEID

- » Wanneer de verwerking door een *verwerker* wordt uitgevoerd:
 - Keuze voor een verwerker die voldoende technische en organisatorische veiligheidsmaatregelen neemt
 - Toezien op de naleving van de maatregelen
 - Verplichtingen vastleggen in een overeenkomst

AANGIFTE

- » De verantwoordelijke voor de verwerking moet een aangifte doen van de verwerking van persoonsgegevens voor een bepaald doel bij de Privacy Commissie voor aanvang van de verwerking

- » De aangifte bevat bijvoorbeeld:
 - Naam en adres van de verantwoordelijke voor de verwerking
 - Doeleinde(n) van de verwerking
 - Categorieën van persoonsgegevens
 - Categorieën van ontvangers
 - Doorgifte aan derde landen
 - Veiligheidsmaatregelen

- » Vrijstellingen

- » Publiek register

- » Aangifte betekent niet goedkeuring

RECHTSMIDDELEN, SANCTIES, AANSPRAKELIJKHEID

» Niet naleving van de verplichtingen kan leiden tot:

- Klachten bij de Privacy Commissie
- Gerechtelijke procedures
- Boetes en strafrechtelijke sancties
- Verlies van bewijswaarde
- Imagoschade

E-MAIL EN INTERNET

- » De verscheidenheid aan wetten en reglementering leidt tot tegenspraak en onzekerheid
 - Algemene verplichtingen onder de Privacywet
 - CAO nr. 81: regelt enkel het recht op inzage en controle van de werkgever op online communicatiegegevens
 - Artikel 314 bis Strafwet

E-MAIL EN INTERNET

- Artikel 124 Wet betreffende de elektronische communicatie:

Indien men daartoe geen toestemming heeft gekregen van alle andere, direct of indirect betrokken personen mag niemand:

- *Met opzet kennis nemen van het bestaan van informatie van alle aard die via elektronische weg is verstuurd en die niet persoonlijk voor hem bestemd is*
- Met opzet de personen identificeren die bij de verzending van de informatie en de inhoud ervan betrokken zijn
- Met opzet kennis nemen van gegevens inzake elektronische communicatie en met betrekking tot een andere persoon
- De informatie, identificatie of gegevens die met of zonder opzet werden verkregen, wijzigen schrappen, kenbaar maken, opslaan of er enig gebruik van maken.

Toepassingsgebied: e-mail, internet, telefoon, gsm, ...

E-MAIL EN INTERNET

» Praktische richtlijnen:

- Beslissing inzake het ter beschikking stellen van internet / e-mail voor beroeps- / privédoeleinden
- Geef collectieve informatie en onderhandel
- Stel een transparante internet / e-mail policy op
- Verkrijg het akkoord van de werknemer
- Pas het arbeidsreglement aan, indien nodig
- Doe aangifte bij de Privacy Commissie
- Neem technische en organisatorische maatregelen

GPS

» België

- Advies Privacy Commissie (17 september 2005)
- Wetsvoorstel (17 juli 2007)

» Europa

- Advies van de Artikel 29 Werkgroep (november 2005)
- Intelligent Systems Action Plan (cf. persbericht 16 december 2008)

» Bij gebrek aan specifieke wetgeving, zijn de algemene principes van de Privacywet van kracht:

- Toelaatbaarheidsvereisten
- Legitiem doel
- Proportionaliteit
- Transparantie

GPS

» Praktische richtlijnen:

- Beslissing tot invoering en doelstellingen van een geo-localisatiesysteem
- Geef collectieve informatie en onderhandel
- Stel een transparante GPS policy op
- Verkrijg het akkoord van de werknemer
- Pas het arbeidsreglement aan, indien nodig
- Doe aangifte bij de Privacy Commissie

CAMERA'S

- » Onderscheid veiligheidscamera op de werkplaats (CAO nr. 68) of in het algemeen (Wet van 21 maart 2007)

- » CAO nr. 68
 - Doel
 - Veiligheid en gezondheid
 - Bescherming van goederen van de onderneming
 - Controle over het productieproces
 - Controle van de arbeid van de werknemer

 - Proportionaliteit

CAMERA'S

- Procedure
 - Informatie
 - Consultatie van de werknemers indien nodig
 - Aanpassing van het arbeidsreglement indien nodig
- Aangifte bij de Privacy Commissie
- Camera policy
- Horen van de werknemer in geval van sancties

DOORGIFTE NAAR DERDE LANDEN


- » Overdracht van persoonsgegevens mag alleen aan landen die een “passend beschermingsniveau” garanderen

- » Overdracht van persoonsgegevens naar een land buiten de EU, dat geen adequaat beschermingsniveau biedt, is alleen toegestaan bepaalde gevallen:
 - Ondubbelzinnige instemming door de betrokkene
 - (pre-)contractuele relatie tussen de verantwoordelijke voor de verwerking en de betrokkene
 - (pre-)contractuele relatie tussen de verantwoordelijke voor de verwerking en een derde partij in het belang van de betrokkene
 - (...)
 - Adequate waarborgen, bv. als gevolg van **contractuele clausules**
 - **Imperatieve bedrijfsregels (*binding corporate rules*)**

Vragen?

fvanremoortel@crowell.com

eplasschaert@crowell.com



**“Risks at the workplace: facing
new challenges?”**

"Harassment - Privacy - Discrimination"

13 janvier 2009

Introduction générale

» Objectifs du séminaire

Cerner les enjeux et risques actuels pour les entreprises liés au renforcement récent de l'arsenal législatif et réglementaire visant à :

- mieux garantir l'intégrité physique et morale des travailleurs au travail (harcèlement et violence)
- assurer davantage le respect du principe d'égalité entre travailleurs (discrimination)
- renforcer la protection des salariés contre une intrusion trop importante de l'entreprise dans leur vie privée (privacy)

Risques et responsabilités encourus par l'employeur en raison ou à l'occasion de l'occupation de personnel

» Pourquoi ?

Phénomènes intemporels mais :

- évolution des mentalités et, dans leur sillage, des réglementations
- évolutions technologiques

susceptibles de représenter des :

- nouveaux défis ?
- risques accrus ?



I. **Violence et harcèlement moral ou sexuel au travail**

Qu'est-ce que la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail?

- » **Violence au travail** : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne (...) est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail
- » **Harcèlement moral** : plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...) lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique.
- » **Harcèlement sexuel** : tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Ne constituent donc pas des actes de violence ou d'harcèlement moral ou sexuel au travail:

- » stress ou situations de conflits (C.T. Mons, 19 août 2008)

- » des conduites non abusives
 - exercice autorité patronale (même si vécue comme pénible par l'intéressé(e) (C.T. Bruxelles, 5 février 2004; C.T. Anvers, 21 décembre 2005).
 - évaluations (Prés. Trib. trav. Bruxelles, 30 juin 2005)

- » des conduites abusives mais non différenciées
 - supérieur hiérarchique tyrannisant l'ensemble de son équipe (Prés. Trib. trav. Bruxelles, 11 mars 2008).

- » tout comportement à connotation sexuelle désiré.

Fondements légaux

- » Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- » Chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail telles que modifiées par la loi du 10 janvier 2007)
- » Arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail
- » Art. 442 bis du Code pénal

Champ d'application

» Employeurs et travailleurs

- Assimilations : fonctionnaires, stagiaires, ...
- Toute personne entrant en contact avec un travailleur lors de l'exécution de son travail

Objectifs et principes clefs de la loi

» Objectifs

- Prévenir tout harcèlement ou violence au travail; à tout le moins limiter autant que possible de tels phénomènes et leurs effets potentiels et; lorsqu'ils surviennent, les faire cesser le plus rapidement possible.
- Protéger la victime de harcèlement ou de violence et assurer, si possible, sa remise au travail.

» Principes

- Interdiction de tout harcèlement ou violence.
- Obligation pour l'entreprise de procéder à une analyse de risques et de prendre des mesures de prévention et de protection.
- Régime de protection particulier des victimes de harcèlement.

Comment réaliser ces objectifs et concrétiser ces principes?

» Mesures de prévention incombant aux entreprises

- Analyse des risques préalable
- Détermination et mise en œuvre des mesures de prévention générales:
 - mesures matérielles et organisationnelles;
 - désignation d'un conseiller en prévention spécialisé et, éventuellement; d'une ou plusieurs personnes de confiance;
 - mise en place d'une procédure de traitement de plainte (règlement de travail);
 - information et formation;
 - responsabilisation de la ligne hiérarchique;
 - ...

Comment réaliser ces objectifs et concrétiser ces principes?

- » Soutien psychologique approprié des victimes
- » Obligation pour l'entreprise de prendre les mesures appropriées en cas de harcèlement effectif

Remarque : problématique de la modification des conditions de travail

- » Mise en oeuvre de la procédure de plainte (informelle / formelle)

Comment réaliser ces objectifs et concrétiser ces principes?

» Protection contre les mesures de rétorsion

- Employeur doit prouver les motifs étrangers à la plainte
- Sanction: indemnité de 6 mois / préjudice réel
- Problème de la "protection occulte"

» Action en cessation

- Possibilité pour le juge de sursoir à statuer si la procédure interne à l'entreprise n'a pas été préalablement suivie
- Civil tient le pénal en l'état
- Formée et instruite selon les formes du référé
- Publication de la décision possible
- Astreinte (?)

Comment réaliser ces objectifs et concrétiser ces principes?

- » **Action en dommages et intérêts**
- » **Renversement de la charge de la preuve** (toutes procédures sauf pénales) si la victime invoque des faits permettant de présumer l'existence de violence ou de harcèlement

Remarque: faits doivent être décrits précisément et situés dans le temps et l'espace (C.T. Anvers, 22 juin 2004)

- » **Sanctions pénales (rares)** (Trib. corr. Bruges, 21 mai 2008)

Risques et responsabilités pour l'entreprise

» Risques non (strictement) juridiques

- Préjudice en termes de réputation / image (ex. : suicide)
- Tensions entre travailleurs
- Démotivation
- Absentéisme

» Risques juridiques

- Dommage et intérêts
- Procédures en cessation (publication de la décision, astreinte, ...)
- Indemnité de protection contre le licenciement
- Sanctions pénales

Conclusions

- » Impact marginal, à tout le moins maîtrisable, en termes financiers mais risques non négligeables de « dommages collatéraux » (absentéisme, baisse de productivité, tensions, ...) si les problèmes ne sont pas traités rapidement et efficacement
- » Cours et tribunaux (et inspection sociale et conseillers en prévention) circonspects et appliquant les règles avec bon sens



II. Discrimination dans les relations sociales

Qu'est-ce que la discrimination ?

- » **Discrimination directe:** distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être (objectivement) justifiée:
 - par un but légitime qui peut être réalisé par des moyens appropriés et nécessaires ou, de façon plus restrictive,
 - par une autre « cause de justification » spécifique prévue par la loi.

- » **Discrimination indirecte:** distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être (objectivement) justifiée (mécanismes de justification similaires)

Qu'est-ce que la discrimination ?

- » **Injonction de discriminer**: tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base d'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres
- » **Harcèlement** : comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (définition légèrement différente que celle reprise dans la loi du 4 août 1996)
- » **Refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée**

Critères protégés (limitatifs) ?

- » l'âge;
- » l'orientation sexuelle;
- » l'état civil;
- » la naissance;
- » la fortune;
- » la conviction religieuse ou philosophique;
- » la conviction politique;
- » la langue;
- » l'état de santé actuel ou futur;
- » un handicap;
- » une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

Fondements légaux

- » Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- » Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination
- » Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre hommes et femmes
- » Loi du 10 mai 2007 adaptant le code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie
- » Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie

Champ d'application

- » Entreprises tant du secteur privé que public (y compris le personnel statutaire)

- » Travail salarié et non salarié

- » Relations de travail au sens large :
 - conditions d'accès à l'emploi;
 - dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et de rémunération;
 - dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail.

Objectif et principes clefs

» Objectif

Création d'un cadre général, dans les matières prévues par la loi (dont les relations de travail) pour lutter contre la discrimination fondée sur un des critères protégés.

» Principe

Interdiction de toute forme de discrimination à moins qu'elle ne puisse être justifiée conformément à la loi du 10 mai 2007.

Comment y arriver en ce qui concerne les relations de travail ?

- » **Dispositions protectrices impératives en faveur de la personne concernée**
 - Nullité des dispositions contraires à l'interdiction de discrimination ainsi que des clauses contractuelles prévoyant une renonciation par avance aux droits garantis par la loi
 - Protection contre les mesures de rétorsion (mécanisme similaire à celui applicable en matière de harcèlement)
 - Demande de réintégration (en cas de rupture de contrat) ou de maintien des conditions de travail (en cas de modification de celles-ci)

Comment y arriver en ce qui concerne les relations de travail ?

» Sanctions financières

- Dommages et intérêts en raison du préjudice moral et matériel subi du fait de la discrimination, au choix de la victime:
 - soit une indemnité forfaitaire (6 mois / 3 mois)
 - soit le préjudice réellement subi
- Refus de réintégration et/ou de maintien des conditions et mesure préjudiciable liée à la plainte (ou cas assimilés): indemnité de 6 mois de rémunération ou préjudice réellement subi

Comment y arriver en ce qui concerne les relations de travail ?

» Action en cessation :

- civil tient le pénal en l'état
- formée et instruite selon les formes du référé (exécutoire par provision)
- juge peut accorder l'indemnité forfaitaire prévue
- astreinte possible
- publication de la décision possible

» **Renversement de la charge de la preuve** (toutes procédures juridictionnelles sauf pénales) si la victime invoque des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination interdite.

» Sanctions pénales

Illustration – Discrimination sur la base de l'âge

» Principe

- Interdit sauf si elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires
- **Remarques critiques liées aux spécificités de ce critère**

- Situations où l'interdiction apparaît fondée
 - Affaire Bartsch (arrêt CJCE du 22 mai 2008)
 - C.T. Bruxelles, 29 février 2008
- Situations où l'interdiction paraît sans réelle valeur ajoutée ou difficile à mettre en œuvre:
 - Adaptation des barèmes salariaux liés à l'âge

» A retenir

Pas de panique ... mais examen (marginal) des conventions, pratiques, politiques applicables, ... semble indiqué compte tenu des risques potentiels

Illustration – Discrimination sur la base de l'état de santé

» Principe

- Interdit sauf si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires

» Applications

- Accès à l'emploi
 - Trib. trav. Bruxelles, 30 novembre 2006
- Rupture
 - Quid motifs de la rupture ?
 - Modalités (financières) de la rupture (Trib. trav. Tongeren, 29 juin 2006)
 - Problématique de la rupture en cas d'incapacité définitive (handicap)

» A retenir

Etat de santé ne pourra jamais, en tant que tel, être invoqué en justification d'une pratique, décision ...

Prudence en cas de rupture d'un travailleur en incapacité définitive

Risques

» Risques non (strictement) juridiques

- Tensions entre travailleurs
- Actions sociales

» Risques juridiques

- Dommages et intérêts considérables si discrimination concerne, directement ou indirectement, les conditions de rémunération
- Procédures en cessation (publication de la décision, astreinte, ...)
- Indemnité de protection contre le licenciement

» Sanctions pénales

Conclusions

- » Impact théorique et potentiel sur la vie de l'entreprise et les relations sociales considérable
- » Rôle et tâche des cours et tribunaux sera déterminant
- » Risques et responsabilités des entreprises accrus mais maîtrisables car :
 - bon sens
 - incitants financiers insuffisants
 - pas de (vrai) régime de class action
 - actions en justice pendant occupation sont assez rares (secteur privé)
 - attitude des organisations syndicales



III. Vie privée et protection de données à caractère personnel

APERÇU

- » Introduction
- » Le droit
- » Définitions importantes
- » Droits, obligations et principes généraux
- » Exemples de risques / défis
 - Courriel et internet
 - GPS
 - Caméras
 - Transfert de données à caractère personnel à l'étranger

QU'EST-CE QUE LA VIE PRIVÉE?

- » La vie privée est un droit fondamental:
 - le droit à la protection d'informations personnelles;
 - le droit à la communication sans être dérangé;
 - le droit à l'intégrité physique et psychologique.
- » Existe également au sein de la relation de travail.
- » Limitations sont basées sur l'autorité de l'employeur.
- » Balance des intérêts.

LE DROIT– INTERNATIONAL

- » Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, article 8
 - Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance
 - Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit (exceptions: p. ex. Sécurité nationale)

- » Directive concernant la protection des données à caractère personnel
 - 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

- » Directive vie privée et communications électroniques
 - Directive 2002/58/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 juillet 2002 concernant le traitement des données à caractère personnel et la protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques

LE DROIT – BELGIQUE

- » Article 22 de la Constitution belge
- » Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (“Loi Vie Privée”)
- » Arrêté royal du 13 février 2001 portant exécution de la Loi Vie Privée
- » Loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques
- » Articles 314 bis et 550 bis du Code pénal
- » Législation spécifique concernant les Comités Sectoriels
- » Conventions collectives de travail n° 68, 81, 89
- » Législation concernant le crédit à la consommation, les droits du patient, ...
- » Avis de la Commission de la protection de la vie privée

DÉFINITIONS IMPORTANTES

» Données à caractère personnel

Toute information concernant une personne physique directement ou indirectement identifiable, notamment par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments spécifiques, propres à son identité physique, physiologique, psychique, économique, culturelle ou sociale.

En ce qui concerne le département RH:

- dans les dossiers du personnel;
- dans la base de données RH;
- auprès de fournisseurs de service.

DÉFINITIONS IMPORTANTES

» **Traitement**

Toute opération ou ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquées à des données à caractère personnel

» **Personne concernée**

La personne physique identifiée ou identifiable à laquelle les données à caractère personnel se rapportent

» **Responsable du traitement**

La personne qui, seule ou conjointement avec d'autres, détermine les finalités et les moyens du traitement de données à caractère personnel

DÉFINITIONS IMPORTANTES

» **Sous-traitant**

La personne qui traite des données à caractère personnel pour le compte du responsable du traitement et est autre que la personne qui, placée sous l'autorité directe du responsable du traitement, est habilitée à traiter les données

» **Tiers**

Les personnes autre que la personne concernée, le responsable du traitement, le sous-traitant et les personnes qui, placées sous l'autorité directe du responsable du traitement ou du sous-traitant, sont habilitées à traiter les données

» **Destinataire**

La personne qui reçoit communication de données, qu'il s'agisse ou non d'un tiers

ADMISSIBILITÉ DU TRAITEMENT

Le traitement de données à caractère personnel n'est admissible que dans les 6 cas suivants:

- » *consentement indubitable de la personne concernée*
- » *relation (pré-) contractuelle avec la personne concernée*
- » *respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis*
- » sauvegarde de l'intérêt vital de la personne concernée
- » exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique
- » réalisation de l'intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement ou par le tiers auquel les données sont communiquées, à condition que ne prévalent pas l'intérêt ou les droits et libertés fondamentaux de la personne concernée

OBLIGATIONS DU RESPONSABLE DU TRAITEMENT

- » Conditions principales
- » Règles spécifiques pour le traitement de données sensibles
- » Informations à fournir à la personne concernée
- » Confidentialité et sécurité du traitement
- » Déclaration du traitement

CONDITIONS IMPORTANTES

» Condition de légalité

- Le droit ne peut être limité que par l'existence d'une base légale ou un règle clairement connu par la personne concernée (principe d'attente légitime, principe de transparence)

» Condition de finalité

- La collection des données n'est admise que pour des finalités déterminées, explicites et légitimes
- Pas de traitement ultérieur d'une manière incompatible avec ces finalités

CONDITIONS IMPORTANTES

» Condition de proportionnalité

- Les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités

» Qualité des données

- Les données à caractère personnel doivent être exactes et mises à jour
- Les données à caractère personnel ne peuvent être conservées pour une période excédant le temps nécessaire pour ces finalités sous une forme qui permet l'identification de la personne concernée

INFORMER LA PERSONNE CONCERNÉE

- » Réulte de la condition de transparence

- » Le responsable du traitement doit fournir à la personne concernée certaines informations, comme:
 - Nom et adresse du responsable du traitement

 - La finalité du traitement

 - Les catégories de données traitées

 - L'existence d'un droit d'accès et de rectification

TRAITEMENT DE DONNÉES SENSIBLES

Traitement de données à caractère personnel qui révèlent

- L'origine raciale ou ethnique
- Les opinions politiques
- Les convictions religieuses ou philosophiques
- L'appartenance syndicale
- La santé
- La vie sexuelle

est défendu en principe mais permis dans un certain nombre de cas, comme:

- L'accord écrit de la personne concernée
- Le traitement est nécessaire afin d'exécuter les obligations et les droits spécifiques du responsable du traitement en matière de droit du travail

CONFIDENTIALITÉ ET SÉCURITÉ

» Mesures de sécurité techniques et organisationnelles contre:

- La destruction accidentelle ou non autorisée
- La perte accidentelle
- La modification ou l'accès non autorisé
- Tout autre traitement non autorisé

» Les mesures doivent assurer un niveau de protection adéquat

- par rapport aux risques potentiels représentés par le traitement
- et à la nature des données à protéger
- compte tenu de l'état de la technique en la matière
- et des frais qu'entraîne l'application de ces mesures

CONFIDENTIALITÉ ET SÉCURITÉ

- » Lorsque le traitement est confié à un *sous-traitant*
 - Le responsable du traitement doit choisir un sous-traitant qui apporte des garanties suffisantes au regard des mesures de sécurité technique et d'organisation relatives aux traitements
 - Le responsable du traitement doit veiller au respect de ces mesures
 - Le déroulement du traitement doit être prévu par contrat écrit

DÉCLARATION

- » Le responsable du traitement doit déclarer le traitement de données à caractère personnel pour une certaine finalité auprès de la Commission de la protection de la vie privée préalablement à la mise en œuvre du traitement

- » La déclaration inclut par exemple:
 - Le nom et l'adresse du responsable du traitement
 - La (les) finalité(s) du traitement
 - Les catégories de données à caractère personnel
 - Les catégories de destinataires
 - Les transferts à des pays tiers
 - Les mesures de sécurité

- » Exemptions

- » Registre public

- » La notification ne signifie pas l'approbation

ACTIONS, SANCTIONS, RESPONSABILITÉ

- » Le non respect des obligations peut donner lieu à:
 - Des plaintes auprès de la Commission de la protection de la vie privée
 - Des procédures judiciaires
 - Des amendes et des sanctions pénales
 - La perte de force probante
 - Dommage en termes de réputation

E-MAIL ET INTERNET

- » La diversité de lois et réglementations mène à des contradictions et à des incertitudes
 - Les obligations générales de la Loi Vie Privée
 - Convention collective de travail n° 81: règle uniquement les droits d'inspection et de contrôle de l'employeur
 - Article 314 bis Code pénal

E-MAIL ET INTERNET

- Article 124 Loi relative aux communications électroniques:

Sauf autorisation préalable de toute personne directement ou indirectement concernée par la communication, il est défendu de:

- *prendre intentionnellement connaissance de l'existence d'une information de toute nature transmise par voie de communication électronique et qui ne lui est pas destinée personnellement*
- identifier intentionnellement les personnes concernées par la transmission de l'information et son contenu
- prendre connaissance intentionnellement de données en matière de communications électroniques et relatives à une autre personne
- modifier, supprimer, révéler, stocker ou faire un usage quelconque de l'information, de l'identification ou des données obtenues intentionnellement ou non

Champ d'application: e-mail, internet, téléphone, gsm, ...

E-MAIL ET INTERNET

» Instructions pratiques:

- Décision de mettre à la disposition des salariés une connexion internet / e-mail pour des fins professionnelles / privées
- Fournir des informations collectives et négocier
- Rédiger un règlement transparent concernant l'utilisation de l'internet / e-mail
- Obtenir l'accord de l'employé
- Adapter le règlement de travail, si nécessaire
- Déclarer auprès de la Commission de la protection de la vie privée
- Mesures organisationnelles et techniques

GPS

» Belgique

- Avis de la Commission de la protection de la vie privée (17 septembre 2005)
- Proposition de loi (17 juillet 2007)

» Europe

- Avis du Groupe de Travail Article 29 (novembre 2005)
- Intelligent Systems Action Plan (cf. communiqué de presse du 16 décembre 2008)

» A défaut de législation spécifique, les principes généraux de la Loi Vie Privée s'appliquent:

- Conditions d'admissibilité
- Finalité légitime
- Proportionnalité
- Transparence

GPS

» Instructions pratiques:

- Décision concernant l'introduction et les finalités d'un système de géolocalisation
- Fournir des informations collectives et négocier
- Rédiger un règlement transparent concernant l'utilisation du GPS
- Obtenir l'accord de l'employé
- Adapter le règlement de travail, si nécessaire
- Déclaration auprès de la Commission de la protection de la vie privée

CAMÉRAS

- » Distinction entre le caméra de sécurité sur le lieu de travail (Convention collective de travail n° 68) ou en général (Loi du 21 mars 2007)

- » Convention collective de travail n° 68

- But
 - Sécurité et santé
 - Protection des biens de l'entreprise
 - Contrôle sur le processus de production
 - Contrôle sur le travail de l'employé

- Proportionnalité

CAMÉRAS

- Procédure
 - Information
 - Consultation des employés si nécessaire
 - Modification du règlement de travail si nécessaire
- Déclaration auprès de la Commission de la protection de la vie privée
- Règlement caméra
- Entendre l'employé en cas de sanction

TRANSFERT À DES PAYS TIERS

- » Transfert de données à caractère personnel ne peut avoir lieu qu' à condition que le pays tiers assure un « niveau adéquat de protection »

- » Un transfert de données à caractère personnel à un pays tiers en dehors de l'Union Européenne qui n'assure pas de niveau adéquat de protection peut être effectué dans certains cas:

- Le consentement indubitable de la personne concernée
- Relation (pré-)contractuelle entre le responsable de traitement et la personne concernée
- Relation (pré-)contractuelle entre le responsable de traitement et un tiers dans l'intérêt de la personne concernée
- (...)
- Garanties adéquates, p.ex. résultant de **clauses contractuelles**
- **Règles internes d'entreprise contraignantes (*Binding corporate rules*)**



Questions?

fvanremoortel@crowell.com

eplasschaert@crowell.com