

Quid de la protection contre le licenciement d'un délégué du personnel au conseil d'entreprise ou au comité de prévention et de protection au travail qui démissionne de son mandat ?

Rappel des principes

Les délégués du personnel et les candidats délégués (non élus) au conseil d'entreprise et au comité de prévention et de protection au travail ne peuvent en principe être licenciés que pour motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent¹.

En cas de licenciement irrégulier, ils peuvent exiger leur réintégration dans l'entreprise et ont droit à une forte indemnité de dédommagement (2, 3 ou 4 ans de salaire en fonction de leur ancienneté et jusqu'àux prochaines élections sociales).

Quid de la protection contre le licenciement lorsque le mandat d'un délégué prend fin, en cas de démission de son mandat ?

La Cour d'Arbitrage vient de décider dans un arrêt n°167/2006 du 8.11.2006² que le délégué du personnel qui démissionne de son mandat conserve la protection contre le licenciement. Dans le cas contraire, dit la Cour, le délégué démissionnaire serait discriminé par rapport aux candidats non élus qui, eux, ne peuvent jamais perdre leur protection.

Cet arrêt s'inscrit dans le prolongement de la jurisprudence de la Cour d'Arbitrage qui, dans un arrêt n°19/2002 du 23 janvier 2002, avait précisé que la protection contre le licenciement joue pour les délégués du personnel qui ne sont plus membres de l'organisation syndicale.

La Cour d'Arbitrage souligne ainsi que la protection naît et perdure par le simple fait d'avoir été candidat.

■ **Natacha Ide**
Conseiller juridique

¹ Article 2 § 1 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, M.B. 29.03.1991

² www.arbitrage.be

Contrat de travail et informatique : le contrôle par l'employeur de l'utilisation de l'e-mail et d'Internet par ses travailleurs

Il n'est plus contesté aujourd'hui que la protection de la vie privée ne s'arrête pas dès franchie la porte de l'entreprise'. Face à cette protection de la vie privée du travailleur, l'employeur a également un intérêt certain à -voire une obligation de- contrôler l'usage des outils de travail mis à la disposition de ses travailleurs. Bien souvent, l'enjeu du contrôle s'inscrit dans la problématique de la licéité de la preuve ainsi recueillie par l'employeur et produite par ce dernier pour justifier un licenciement pour motif grave.

Pour répondre à ce besoin de contrôle, les partenaires sociaux ont négocié la Convention Collective de Travail n°81 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau³. Le principe qui y est posé est que l'employeur peut déterminer les conditions d'utilisation des outils qu'il met à la disposition de ses travailleurs et donc, le cas échéant, en interdire tout usage à des fins privées.

Néanmoins, l'employeur ne pourra pas, même dans ce cas, effectuer un contrôle de cette utilisation des outils sans respecter certaines conditions définies dans la C.C.T. et qui assurent le respect des principes de finalité, de proportionnalité et de transparence.

La C.C.T. ne vise toutefois que le contrôle des données de communication⁴ et non le contenu des communications. Ceci implique que l'employeur ne peut jamais prendre connaissance du contenu d'une communication électronique sur base de la C.C.T.

Enfin, les partenaires sociaux ont exclu du champ d'application de la C.C.T. les communications dont la nature professionnelle n'est pas contestée par le travailleur.

Le contrôle de l'usage des e-mails ou d'Internet s'inscrit cependant dans un cadre législatif plus large⁵ que celui de la C.C.T. n°81 et qui proscriit, en principe, la prise de connaissance des données de communications électroniques sans le consentement de toutes les parties concernées. Ce consentement est donc en pratique impossible à obtenir du fait notamment que des tiers à l'entreprise sont généralement concernés.

Quant à la prise de connaissance du contenu de la communication, elle est également interdite mais uniquement durant la transmission. Il demeure qu'il sera bien souvent difficile de prendre connaissance du contenu d'une communication sans prendre concomitamment connaissance des données de communications électroniques⁶.

Cette réglementation est donc très rigide puisqu'elle n'opère par exemple aucune distinction entre le sort à réserver aux communications électroniques de nature professionnelle et celles à caractère privé.

La C.C.T. offre un cadre très utile pour permettre un certain contrôle de l'employeur de l'utilisation par les employés des moyens de communications électroniques.

On peut toutefois s'interroger sur la validité des dérogations aux dispositions légales précitées que la C.C.T. contient⁷.

■ **Karen Rosier**
Assistante aux FUNDP et au CRID
Avocate au barreau de Namur

¹ En effet, tant la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme que la directive 95/46/CE consacrent une protection de la vie privée dans le monde du travail. Dans son arrêt Niemietz du 16 décembre 1992, la Cour européenne des droits de l'homme affirmait qu'il serait trop restrictif de limiter la notion de vie privée à un «cercle intime» et indiquait que le respect de la vie privée doit également englober, dans une certaine mesure, le droit pour l'individu de nouer et de développer des relations avec ses semblables (Affaire Niemietz c. Allemagne, CEDH, 23 novembre 1992, Série A N° 251/B, §29).

² La C.C.T. n°81 a été adoptée le 26 avril 2002 et a été rendue obligatoire par arrêté royal du 12 juin 2002.

³ Par «données de communication électroniques», on vise les données relatives aux communications électroniques qui transitent par réseau telles l'adresse e-mail de l'expéditeur et du destinataire, l'heure de l'envoi et de la réception, les données de routage, la taille du message, la présence de pièces jointes, etc. (O. Rijckaert, «Le contrat de travail face aux nouvelles technologies», Orientations, 2000, p. 210)

⁴ Outre l'application des articles 8 de la C.E.D.H. et à l'article 22 de la Constitution, il y a lieu de tenir compte de l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques (anciennement, article 109ter D 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 qui s'applique dès lors que la prise de connaissance d'un courrier électronique, qu'il s'agisse de données de communications ou du contenu, implique le traitement de données relatif à une personne physique.

⁵ Les articles 259bis et 314bis du Code pénal prescrivent une interdiction, sauf consentement de toutes les parties à la communication, d'en prendre connaissance pendant la transmission des communications. Dès lors que la transmission du courrier électronique est achevée, la protection du contenu n'existe plus. Certains auteurs considèrent implicitement que l'enregistrement automatique d'une copie du courrier électronique sur le serveur mail d'une entreprise avant sa «distribution» à son destinataire final intervient pendant la transmission (P. De Herdt, «C.A.O. nr 81 en advies nr 10/2000 over controle van Internet en e-mail», R.W., 2002-2003, n°33, p. 1285). En toute hypothèse, il nous faut constater que, dans la plupart des cas, la prise de connaissance d'un courrier électronique interviendra alors que le courrier est parvenu à son destinataire, que celui-ci ait ou non ouvert ledit courrier. Les interdictions des dispositions en question ne seront dès lors pas applicables.

⁶ Avec O. Rijckaert, nous considérons qu'une convention collective de travail, fût-elle rendue obligatoire par arrêté royal, ne peut déroger à une disposition contenue dans une loi et dont le non-respect est, du reste, sanctionné pénalement (O. Rijckaert, «Surveillance des travailleurs : nouveaux procédés, multiples contraintes», Orientations, n° spécial 35 ans, mars 2005, p. 43).