

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 68 DU 16 JUIN 1998 RELATIVE

A LA PROTECTION DE LA VIE PRIVEE DES TRAVAILLEURS

A L'EGARD DE LA SURVEILLANCE PAR CAMERAS

SUR LE LIEU DE TRAVAIL

RAPPORT

Au cours de ces dernières années, l'établissement de règles visant à protéger les données à caractère personnel a retenu une attention toute particulière sur le plan international et européen. Un certain nombre d'instruments élaborés dans ce cadre visent spécifiquement la protection de la vie privée à l'égard du traitement des données à caractère personnel sur le lieu de travail, entre autres à l'égard de l'objet spécifique de la présente convention collective de travail, à savoir la surveillance par caméras utilisée dans le contexte du droit du travail.

Ainsi il convient de mentionner les instruments suivants :

- la convention n° 108 du Conseil de l'Europe du 28 janvier 1981 pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel, ratifiée par la Belgique par la loi du 17 juin 1991 ;
- la recommandation n° R (89) 2 du Comité des ministres du Conseil de l'Europe sur la protection des données à caractère personnel utilisées à des fins d'emploi, qui précise les principes énoncés dans la convention susvisée sous l'angle du droit du travail.

Plus récemment, les textes suivants ont été adoptés :

- 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 ;
- le recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs, que le Conseil d'administration de l'O.I.T. a adopté lors de sa 267e session en novembre 1996 et auquel le Conseil national du Travail a apporté sa contribution dès la phase préparatoire en émettant l'avis n° 1.160 du 23 juillet 1996.

Compte tenu de ces éléments, le Conseil national du Travail a poursuivi dans la ligne de l'avis n° 1.160 et s'est attaché au droit positif belge et à l'établissement d'un certain nombre de garanties visant à protéger la vie privée des travailleurs sur le lieu de travail.

Il est à noter dans ce cadre que :

- sur le plan des droits fondamentaux de l'individu, le droit au respect de la vie privée a été inscrit explicitement dans l'article 22 de la Constitution belge lors de la révision de celle-ci en 1993 ;
- sur le plan du droit du travail, le principe veut que la relation entre travailleur et employeur soit empreinte d'un respect mutuel. Ce principe est exprimé dans l'article 16, alinéa 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lequel stipule que l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.

C'est dans ce contexte que s'inscrit l'initiative des interlocuteurs sociaux : la surveillance par caméras sur le lieu de travail peut en effet, dans certains cas, avoir des répercussions sur la vie privée du travailleur ; les interlocuteurs sociaux ont dès lors estimé qu'il fallait arrêter les conditions d'admissibilité et d'installation de la surveillance par caméras sur le lieu de travail.

Vu le caractère particulier de cette surveillance et les circonstances spécifiques dans lesquelles elle a lieu, ils ont estimé que cette matière relève de leur autonomie de sorte qu'il leur appartient d'élaborer un cadre en la matière.

Dans cette perspective, les organisations de travailleurs et d'employeurs représentées au Conseil national du Travail ont décidé de conclure une convention collective de travail afin de régler cette matière par la voie conventionnelle.

Concrètement, cette convention collective de travail définit ce qu'il faut entendre par surveillance par caméras sur le lieu de travail, dans quelles conditions cette surveillance est autorisée et quelles prescriptions il y a lieu de respecter en la matière.

Ce régime confirme et concrétise les principes de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard du traitement des données à caractère personnel, notamment le principe de finalité, le principe de proportionnalité et l'obligation d'information préalable, et ce pour toutes les formes de surveillance par caméras sur le lieu de travail, que des données soient conservées ou non.

Lors de l'élaboration de ce régime, les organisations de travailleurs et d'employeurs représentées au Conseil national du Travail ont voulu mettre l'accent sur les dispositions légales et conventionnelles en vigueur en matière d'information et de consultation des représentants des travailleurs et ont tenu en même temps à renforcer ce cadre en faisant explicitement référence aux procédures prévues par la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et par les conventions collectives de travail n° 9 du 9 mars 1972 et n° 39 du 13 décembre 1983 du Conseil national du Travail. L'objectif est d'accroître la transparence en matière de surveillance par caméras et de promouvoir le dialogue.

De cette manière, tous les aspects qui concernent la surveillance par caméras sur le lieu de travail sont régis par un ensemble cohérent de règles spécifiques répondant aux caractéristiques des relations sociales.

x x x

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 68 DU 16 JUIN 1998 RELATIVE

A LA PROTECTION DE LA VIE PRIVEE DES TRAVAILLEURS

A L'EGARD DE LA SURVEILLANCE PAR CAMERAS

SUR LE LIEU DE TRAVAIL

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

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° 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 267e 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 la surveillance par caméras pour autant que des images comprenant 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 pour l'utilisation de la surveillance par caméras sur le lieu de travail ;

Considérant que les parties signataires estiment que la matière de la surveillance par caméras sur le lieu de travail relève de l'autonomie des interlocuteurs sociaux ;

Considérant que cette matière doit dès lors être réglée par voie de convention collective de travail ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

ont conclu, le 16 juin 1998, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante

CHAPITRE Ier : PORTEE

Article 1er

La présente convention collective de travail a pour but de garantir le respect de la vie privée des travailleurs dans l'entreprise et la protection de leur dignité ainsi que de préserver le droit fondamental à cet égard en définissant, compte tenu des nécessités d'un bon fonctionnement de l'entreprise, pour quelles finalités et à quelles conditions la surveillance par caméras sur le lieu de travail avec ou sans conservation des images peut être introduite.

Commentaire

La présente convention collective de travail s'inscrit dans la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel en ce qui concerne la surveillance par caméras qui relève du champ d'application de la loi et en garantissant l'application.

Cette loi s'applique à la surveillance par caméras à partir du moment où les images sont non seulement enregistrées et immédiatement visionnées mais aussi conservées comme l'explique la Commission de la protection de la vie privée dans son avis n° 14/95 du 7 juin 1995 concernant l'applicabilité 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 aux enregistrements d'images et leurs conséquences.

La présente convention collective de travail concrétise les principes consacrés dans la loi précitée du 8 décembre 1992, notamment le principe de finalité, le principe de proportionnalité et l'obligation d'information, par rapport au lieu de travail.

Etant donné que ces principes sont considérés comme des garanties pouvant être jugées essentielles pour la protection de la vie privée, la présente convention les introduit également pour les cas de surveillance par caméras qui à l'heure actuelle ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 8 décembre 1992. De cette manière, la convention transpose 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, en droit belge pour ce qui concerne la surveillance par caméras sur le lieu de travail.

En outre, la présente convention entend tenir compte des dispositions légales et conventionnelles en matière d'information et de consultation des représentants des travailleurs. Dans ce contexte, l'option a été prise de prévoir, lorsque cela a été jugé indispensable pour la protection de la vie privée, un certain nombre de garanties supplémentaires qui s'inscrivent dans le cadre des procédures généralement admises qui caractérisent les relations sociales.

CHAPITRE II : DEFINITION

Article 2

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par surveillance par caméras, tout système de surveillance comportant une ou plusieurs caméras et visant à surveiller certains endroits ou certaines activités sur le lieu de travail à partir d'un point qui s'en trouve géographiquement éloigné dans le but ou non de conserver les images dont il assure la collecte et la transmission.

CHAPITRE III : MODALITES D'APPLICATION

Section I - Modalités générales d'application

Article 3

La surveillance par caméras sur le lieu de travail avec ou sans conservation des images n'est autorisée que pour autant qu'il soit satisfait aux conditions fixées aux articles 4 à 11 inclus.

Sous-section 1 - Principes de finalité et de proportionnalité

1. Finalité

Article 4

§ 1er. La surveillance par caméras sur le lieu de travail n'est autorisée que lorsque l'une des finalités suivantes est poursuivie :

1° la sécurité et la santé

2° la protection des biens de l'entreprise

3° le contrôle du processus de production

Le contrôle du processus de production peut porter tant sur les machines que sur les travailleurs.

Si le contrôle porte uniquement sur les machines, il a pour but d'en vérifier le bon fonctionnement.

Si le contrôle porte sur les travailleurs, il a pour but l'évaluation et l'amélioration de l'organisation du travail.

4° le contrôle du travail du travailleur conformément à l'article 9, § 2

La poursuite de cette finalité ne peut avoir pour conséquence que les décisions et évaluations de l'employeur se fondent exclusivement sur les données collectées par voie de surveillance par caméras.

§ 2. L'employeur doit définir clairement et de manière explicite la finalité de la surveillance par caméras.

Commentaire

La présente convention collective de travail laisse en l'état la possibilité d'utiliser des caméras 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 par caméras, 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.

Enfin, l'article 4, § 1er, 4° n'a pas pour but de filmer en permanence le travailleur.

Article 5

La surveillance par caméras est permanente lorsque la ou les caméras fonctionnent en permanence.

La surveillance par caméras est temporaire lorsque la ou les caméras sont installées soit à titre temporaire soit de manière fixe mais ne fonctionnent que pendant une ou plusieurs périodes.

Article 6

§ 1er. Selon la finalité poursuivie, la surveillance par caméras est permanente ou temporaire.

§ 2. La surveillance par caméras peut être permanente ou temporaire lorsque l'une des finalités suivantes est poursuivie :

- la sécurité et la santé ;
- la protection des biens de l'entreprise ;
- le contrôle du processus de production qui porte uniquement sur les machines.

§ 3. La surveillance par caméras ne peut être que temporaire lorsque l'une des finalités suivantes est poursuivie :

- le contrôle du processus de production qui porte sur les travailleurs ;
- le contrôle du travail du travailleur.

Commentaire

La surveillance par caméras permanente n'est autorisée qu'en vue de la sécurité et de la santé, de la protection des biens de l'entreprise et du contrôle du processus de production qui porte uniquement sur les machines.

Cela signifie que la surveillance par caméras permanente du travailleur n'est pas autorisée et que la surveillance par caméras permanente des machines n'est autorisée que dans la mesure où le but n'est pas de viser le travailleur.

La surveillance temporaire en vue de la sécurité et de la santé, de la protection des biens de l'entreprise et du contrôle du processus de production qui porte uniquement sur les machines est autorisée dans les mêmes conditions.

2. Proportionnalité

Article 7

L'employeur ne peut utiliser la surveillance par caméras d'une manière incompatible avec la finalité expressément décrite.

La surveillance par caméras doit être adéquate, pertinente et non excessive au regard de cette finalité.

Article 8

Par principe, la surveillance par caméras ne peut entraîner une ingérence dans la vie privée du travailleur.

Si toutefois la surveillance par caméras entraîne une ingérence dans la vie privée du travailleur, cette ingérence doit être réduite à un minimum. A cet effet, il y a lieu de respecter la procédure fixée aux articles 10 et 11.

Sous-section 2 - Conditions de procédure

3. Information

Article 9

§ 1er. Préalablement et lors de la mise en oeuvre de la surveillance par caméras, l'employeur doit informer le conseil d'entreprise sur tous les aspects de la surveillance par caméras visés au § 4, 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.

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

- § 2. Lorsque la surveillance par caméras a pour objet le contrôle des prestations de travail, et plus particulièrement le mesurage et le contrôle en vue de déterminer la rémunération ou a des implications sur les droits et obligations du personnel de surveillance, l'employeur fournit cette information dans le cadre de la procédure fixée à l'article 11 et suivants de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.
- § 3. Lors de la mise en oeuvre de la surveillance par caméras, l'employeur doit informer les travailleurs concernés sur tous les aspects de la surveillance par caméras visés au § 4.
- § 4. L'information à fournir en vertu du présent article porte au moins sur les aspects suivants de la surveillance par caméras :
- la finalité poursuivie ;
 - le fait que des images sont ou non conservées ;
 - le nombre de caméras et l'emplacement de la ou des caméras ;
 - la ou les périodes concernées pendant lesquelles la ou les caméras fonctionnent.

Commentaire

L'information visée au présent article a pour but d'accroître la transparence en matière de surveillance par caméras et de permettre un dialogue afin que l'introduction de cette surveillance puisse se faire dans un climat de confiance.

Dans le cas spécifique visé au § 2, qui concerne le mesurage et le contrôle en vue de déterminer la rémunération ou les implications sur les droits et obligations du personnel de surveillance, des règles spécifiques s'appliquent en vertu de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Le travailleur peut notamment prendre connaissance en permanence et sans intermédiaire - sans préjudice du droit à l'assistance de son délégué syndical - du règlement de travail et de ses modifications. L'employeur lui en remet, en outre, une copie.

4. Consultation

Article 10

- § 1er. Si, à l'occasion de l'information visée à l'article 9, il apparaît que la surveillance par caméras peut avoir des implications sur la vie privée d'un ou de plusieurs travailleurs, le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail examine les mesures qu'il y a lieu de prendre pour réduire l'ingérence dans la vie privée à un minimum, comme prescrit à l'article 8.
- § 2. Si la surveillance par caméras est introduite pour l'une des finalités citées à l'article 6, § 3 et à défaut de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail, l'examen visé au paragraphe précédent est effectué d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Article 11

Le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail doit en outre évaluer régulièrement les systèmes de surveillance utilisés et faire des propositions en vue de les revoir en fonction des développements technologiques.

Section II - Modalités spécifiques d'application

Article 12

Sans préjudice des dispositions de la section I, la surveillance par caméras avec conservation des images doit en outre satisfaire aux articles 13 et 14.

Article 13

§ 1er. L'employeur doit traiter les images collectées de bonne foi et en conformité avec la finalité décrite.

§ 2. Si les images collectées sont utilisées à des finalités autres que celle pour laquelle la surveillance par caméras a été introduite, l'employeur doit s'assurer que cet usage est compatible avec la finalité initiale et prendre toutes les mesures pour éviter, vu le contexte, les erreurs d'interprétation.

Article 14

Les travailleurs peuvent à tout moment invoquer les dispositions des articles 10, 12 et 13 de la loi du 8 décembre 1992.

Pour exercer ces droits, ils ont le droit de se faire assister par leur délégué syndical.

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS FINALES

Article 15

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 seize juin mil neuf cent nonante-huit.

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil national du Travail demandent que la présente convention soit rendue obligatoire par arrêté royal.
