
Les libertés fondamentales sur le lieu de travail -La liberté d'expression dans les relations de travail

Auteur : Goffin, Simon

Promoteur(s) : Wautelet, Patrick; Bouhon, Frédéric

Faculté : Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

Diplôme : Master en droit à finalité spécialisée en droit social (aspects belges, européens et internationaux)

Année académique : 2020-2021

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/11988>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

Les libertés fondamentales sur le lieu de travail

Le droit au respect de la vie privée dans les relations
de travail

Résolution du cas pratique

Simon GOFFIN

Travail de fin d'études réalisé dans le cadre du séminaire Mahaim

Master en droit à finalité spécialisée en droit social

Année académique 2020-2021

Recherche menée sous la direction de :

Monsieur Frédéric BOUHON, Professeur
Madame Fabienne KEFER, Professeur
Monsieur Patrick WAUTELET, Professeur

Table des matières

| | | |
|--------|--|----|
| I. | Résumé des faits pertinents et position du problème..... | 3 |
| II. | Cadre théorique : le concept de vie privée et son acception en matière de relations de travail | 4 |
| 1. | Normes applicables..... | 4 |
| 2. | Effet direct | 4 |
| 3. | Champ d'application matériel..... | 5 |
| 4. | Les ingérences dans le droit au respect de la vie privée | 6 |
| 4.1. | La condition de légalité..... | 6 |
| 4.2. | La condition de finalité | 7 |
| 4.3. | La condition de proportionnalité..... | 7 |
| III. | Résolution | 8 |
| 1. | La fouille des tiroirs de bureaux | 8 |
| 1.1. | Champ d'application matériel..... | 8 |
| 1.2. | Analyse de la validité de l'ingérence | 8 |
| 1.2.1. | La condition de légalité..... | 9 |
| 1.3. | Conclusion | 9 |
| 2. | La surveillance par caméra | 9 |
| 2.1. | Champ d'application matériel..... | 9 |
| 2.2. | Analyse de la validité de l'ingérence | 10 |
| 2.2.1. | La condition de légalité..... | 10 |
| 2.2.2. | La condition de finalité | 12 |
| 2.2.3. | La condition de proportionnalité..... | 12 |
| 2.3. | Conclusion | 13 |
| 3. | La surveillance des moyens de communication..... | 13 |
| 3.1. | Champ d'application matériel..... | 13 |
| 3.2. | Analyse de la validité de l'ingérence | 14 |
| 3.2.1. | La condition de légalité..... | 14 |
| 3.2.2. | La condition de finalité | 15 |
| 3.2.3. | La condition de proportionnalité..... | 15 |
| 3.3. | Conclusion | 16 |
| 4. | La recevabilité des preuves récoltées en violation du droit au respect de la vie privée..... | 16 |
| 5. | Les sanctions pour violation du droit au respect de la vie privée | 17 |
| IV. | Conclusion finale | 18 |
| | Bibliographie..... | 19 |

I. Résumé des faits pertinents et position du problème

1. Monsieur B., à la tête d'une entreprise de plus de cent personnes et soucieux du bien-être de ses travailleurs, décide de mettre à leur disposition un service de boissons et de nourriture en tous genres ainsi qu'une machine à café. Il leur fournit également un repas une fois par semaine et organise un petit déjeuner une fois par mois. Enfin, il a investi dans une lampe Pipistrello d'une valeur d'un millier d'euros afin de rendre l'espace de travail plus chaleureux.

Suite à ces nouveaux investissements, Monsieur B. fait modifier le règlement de travail afin d'y ajouter la possibilité pour l'employeur de surveiller les moyens de communication de son personnel, mais aussi de placer des caméras dans les grands espaces de réunion et dans les couloirs de l'entreprise afin d'empêcher d'éventuels vols.

Quelques mois après la mise en place de ces nouveaux services, Monsieur B. est informé du fait que certains membres du personnel se servent abondamment dans les denrées mises à leur disposition, et ce à des fins privées. Désireux d'éclaircir la situation et de sanctionner les employés indécents, Monsieur B, accompagné de sa responsable RH, décide de fouiller les bureaux des travailleurs et découvre que les tiroirs du bureau de Madame Boite et Monsieur Sac, qui partagent le même local, sont remplis de canettes, de capsules de café et de sachets de thé.

Conscient que cette fouille ne pourra servir de fondement pour les licencier, Monsieur B. fait installer à l'insu de tous des caméras au sein des locaux et met en place un système de surveillance des ordinateurs de ses employés afin de contrôler les mails ainsi que les sites internet consultés.

Grâce à la mise en place de ces différents moyens de surveillance, Monsieur B. a pu constater que Madame Boite et Monsieur Sac dérobaient bel et bien des denrées. Une caméra placée dans le couloir a également permis d'observer Madame Boite passer des heures à se prélasser, les pieds sur son bureau, plutôt que d'effectuer son travail.

Suite aux constatations faites par le biais des caméras, Monsieur B. a mis en œuvre le programme de surveillance informatique qui lui a permis d'avoir accès aux mails échangés entre Madame Boite et Monsieur Sac. Il en ressort que ceux-ci ont mis en place un système de revente de leurs larcins afin de financer l'activité concurrente qu'ils souhaitent lancer. À cette même fin, ils prévoient également de voler la lampe Pipistrello.

Monsieur B. procède au licenciement des deux travailleurs pour faute grave et nous consulte, craignant d'avoir, par ses agissements, violé le droit à la vie privée de ses employés, ce qui pourrait l'exposer à des sanctions.

En l'espèce, trois mesures prises par Monsieur B. sont susceptibles de porter atteinte au droit au respect de la vie privée des travailleurs : la fouille des bureaux, la surveillance par caméra et le système de contrôle des ordinateurs. Chacun de ces éléments sera apprécié séparément.

Doit également être abordée la recevabilité des preuves collectées par Monsieur B. dans l'hypothèse d'une contestation de leur licenciement par Monsieur Sac et Madame Boite.

II. Cadre théorique : le concept de vie privée et son acception en matière de relations de travail

1. Normes applicables

2. Le droit au respect de la vie privée est consacré par de nombreuses dispositions de droit international, mais aussi de droit interne. Par souci de concision et par volonté de ne pas s'écarter du caractère pratique de la présente résolution, seules seront abordées les dispositions les plus régulièrement invoquées devant les juridictions, à savoir l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (ci-après CEDH) et l'article 22 de la Constitution belge.

3. Il ressort du souhait du constituant¹ et de l'application de la théorie de l'ensemble indissociable de la Cour constitutionnelle² qu'une concordance existe entre ces deux dispositions qui octroient une protection d'une portée analogue³. La notion de « vie privée » dans la Constitution doit donc s'entendre de la même manière qu'à l'article 8 de la CEDH⁴. Dès lors, et parce que Monsieur B. semble s'inquiéter principalement de la jurisprudence de la Cour de Strasbourg, une attention particulière sera portée à l'article 8. Toutefois, les particularités de la protection offerte par la Constitution seront également abordées.

2. Effet direct

4. La situation en cause concerne un éventuel conflit entre un employeur et ses travailleurs, soit des particuliers. Dès lors, il convient de s'interroger sur la possibilité pour ces derniers de se prévaloir, devant un juge national, de la protection conférée par l'article 8. En d'autres termes, il est nécessaire d'établir si cette disposition s'est vu conférer un effet direct horizontal.

5. Dans un arrêt du 10 mai 1985⁵, la Cour de cassation a reconnu un effet direct à l'article 8 au motif que celui-ci est suffisamment précis et complet. Ainsi, l'effet direct vertical est incontesté. En revanche, un doute subsiste concernant l'effet direct horizontal.

6. Alors qu'une certaine partie de la doctrine, que nous rejoignons, l'admet de manière certaine⁶, d'autres auteurs sont un peu plus réticents à cette idée du fait que, selon eux, l'article 8 de la CEDH n'est pas suffisamment précis et n'offre pas aux particuliers un niveau de sécurité juridique satisfaisant⁷.

¹ Rapport fait au nom de la Commission, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. Ord. 1992-1993, n°997/5, p. 2.

² Voy. en ce sens, C.A., 1^{er} mars 2006, B.2.3., p. 8 ; C.A., 19 janvier 2005, B.2.3., p. 5 et C.A., 20 octobre 2004, B.2.3., p. 4.

³ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *Le respect de la vie privée et le RGPD au travail*, Liège, Kluwer, 2019, p. 25.

⁴ F. KÉFER, « La légalité de la preuve confrontée au droit à la vie privée du salarié », *La vie privée au travail*, M. Verdussen et P. Joassart (dir.), Limal, Anthemis, 2011, p. 24.

⁵ Cass., 10 mai 1985, *Pas.*, 1985, p. 1122.

⁶ J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, 2^e éd., Bruxelles, Larcier, 2018, p. 389 et F. KÉFER, *op. cit.*, p. 24.

⁷ V. van der PLANCKE et N. Van LEUVEN, « La privatisation du respect de la Convention européenne des droits de l'homme : faut-il reconnaître un effet horizontal généralisé ? », *CRIDHO Working Papers*, 2007, n°3, p. 6.

7. Toutefois, au vu du caractère pratique de la présente résolution, nous mettons de côté cette controverse et reconnaissons à l'article 8 de la CEDH un effet direct horizontal et, par conséquent, la possibilité pour un particulier de l'invoquer directement devant un juge national. Ce choix peut être étayé par le fait que les cours et tribunaux belges font, depuis longtemps déjà⁸, une application directe de l'article 8 dans le cadre de conflits entre particuliers, notamment dans le domaine des relations de travail⁹.

3. Champ d'application matériel

8. Après avoir établi que l'article 8 de la CEDH peut être invoqué dans le cadre d'un litige entre particuliers, il est nécessaire de déterminer son champ d'application matériel.

9. Un premier constat doit être fait, il n'existe pas de définition de ce qu'il convient d'entendre par « vie privée », un concept que l'on peut aisément qualifier de « fourre-tout »¹⁰. Toutefois, nous pouvons ressortir de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme trois subdivisions du droit à la vie privée : le droit à l'autodétermination, le droit de nouer des relations sociales et le droit à l'intimité¹¹. C'est ce dernier, envisagé comme le droit de « vivre en privé loin de toute attention non voulue »¹², qui apparaît pertinent en l'espèce.

10. De plus, dans son arrêt *Niemietz*¹³, la Cour a jugé qu'« il paraît (...) n'y avoir aucune raison de principe de considérer cette manière de comprendre la notion de « vie privée » comme excluant les activités professionnelles ou commerciales ». Ce faisant, les juges de Strasbourg ont consacré de manière nette le droit au respect de la vie privée sur le lieu de travail.

11. Pour déterminer si la situation en question relève ou non de la vie privée, une analyse factuelle des circonstances de la cause doit être effectuée. Dans son appréciation des faits, la Cour de Strasbourg manie le critère des attentes raisonnables. Ainsi, dans une situation donnée, la Cour vérifie si une personne, en l'occurrence ici un travailleur, pouvait raisonnablement s'attendre au respect de sa vie privée de la part d'un tiers, ici son employeur.

12. Ce critère d'attente raisonnable, consacré également par la Cour de cassation dans un arrêt du 9 septembre 2008¹⁴, comprend deux composantes : la première, où il convient de déterminer si la personne en cause pouvait subjectivement s'attendre au respect de sa vie privée et la seconde, plus objective, qui consiste à évaluer si l'attente de la personne était légitime¹⁵. Toutefois, malgré la volonté d'objectivisation des attentes, cette détermination reste sujette à l'appréciation du juge¹⁶.

⁸ J.-F. NEVEN, « Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles », *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, J.-F. Leclercq (dir.), Bruxelles, Éditions du Jeune Barreau de Bruxelles, 2005, n°31.

⁹ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p. 16.

¹⁰ S. van DROOGHEBROECK, *La convention européenne des droits de l'homme*, vol. 57, Bruxelles, Larcier, 2006, n°309.

¹¹ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p. 5.

¹² Cour eur. D.H., arrêt *Sidabras et Dziutas c. Lituanie*, 27 juillet 2004, §43 ; Cour eur. D.H., arrêt *Smirnova c. Russie*, 24 avril 2003, §95.

¹³ Cour eur. D.H., arrêt *Niemietz c. Allemagne*, 16 décembre 1992, §29.

¹⁴ Cass. (2^e ch.), 9 septembre 2008, *Pas.*, 2008, p. 1889.

¹⁵ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p. 8.

¹⁶ F. RAEPSAET, « Les attentes raisonnables en matière de vie privée », *J.T.T.*, 2011, n°10, p. 153.

13. Enfin, bien que le droit au respect de la vie privée ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise, les attentes raisonnables en la matière ne sont pas les mêmes sur le lieu du travail qu'au domicile¹⁷.

4. Les ingérences dans le droit au respect de la vie privée

14. Le droit au respect de la vie privée a une portée très large et une vocation à s'étendre¹⁸, mais il n'est pas un droit absolu et peut faire l'objet d'ingérences si celles-ci respectent les critères énoncés à l'article 8, §2 de la CEDH, à savoir les conditions de légalité, de finalité et de proportionnalité.

4.1. La condition de légalité

15. Concernant la condition de légalité, l'article 8, §2 de la Convention dispose que l'ingérence doit être prévue par une loi. La Cour interprète le terme « loi » de manière très extensive et vise toute norme juridique applicable en droit interne¹⁹, écrite ou non écrite²⁰, qu'elle ait été adoptée par une assemblée démocratiquement élue ou repose sur un acte réglementaire, une jurisprudence, voire une directive administrative²¹ pour autant que celle-ci soit accessible et prévisible²².

16. Dès lors, rapportée au cadre des relations de travail, une ingérence peut être prévue par une convention collective de travail, un contrat de travail, un règlement de travail ou une procédure interne à l'entreprise.

17. Cependant, en droit interne, la Cour constitutionnelle a une vision plus stricte du terme « loi » qui, au sens de l'article 22 de la Constitution, doit s'interpréter comme recouvrant uniquement la loi formelle²³. Afin de fonder cette position, la Cour invoque l'article 53 de la CEDH qui consacre le principe de primauté de la norme la plus protectrice.

18. Cette appréciation restrictive de la condition de légalité amène deux questions en rapport avec le droit du travail. La première concerne la situation dans laquelle aucune loi n'autorise l'employeur à s'immiscer dans la vie privée de son travailleur, la seconde a trait au cas où l'ingérence est autorisée, non par une loi, mais par une convention collective de travail²⁴.

19. Pour certains, lorsque l'ingérence n'est prévue par aucune norme, le lien de subordination et le pouvoir de contrôle de l'employeur repris à l'article 17, 2° de la loi du 3 juillet 1978 suffisent pour remplir la condition de légalité²⁵. Pour d'autres, cette disposition

¹⁷ *Ibidem*, p. 153.

¹⁸ Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Goodwin c. Royaume-Uni*, 11 juillet 2002, §75 ; N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p. 10.

¹⁹ Cour eur. D.H., arrêt *Silver c. Royaume-Uni*, 25 mars 1983, §86.

²⁰ Cour eur. D.H. (plén.), arrêt *Sunday Times c. Royaume-Uni*, 26 avril 1979, §47.

²¹ Cour eur. D.H., arrêt *Silver c. Royaume-Uni*, 25 mars 1983, §89.

²² Cour eur. D.H. (plén.), arrêt *Sunday Times c. Royaume-Uni*, 26 avril 1979, §49.

²³ F. KÉFER, *op. cit.*, p. 26.

²⁴ F. KÉFER, *op. cit.*, p. 26.

²⁵ T. CLAEYS, « L'utilisation des nouvelles technologies et de l'e-mail durant le contrat de travail, la notion de faute et son évolution dans l'exécution du contrat de travail », *Le contrat de travail et la nouvelle économie*, O. Debray, C. Wantiez et V. Vannes (dir.), Bruxelles, Éditions du Jeune Barreau de Bruxelles, 2001, p. 265.

n'est pas suffisamment précise²⁶ et une ingérence, pour être valide, doit faire l'objet d'une norme spécifique²⁷.

20. Lorsque l'immixtion dans la vie privée du travailleur est prévue par une convention collective de travail, le plus souvent rendue obligatoire par un arrêté royal, la condition de légalité telle qu'entendue par la Cour Constitutionnelle ne semble pas respectée, les conventions collectives de travail ayant une nature réglementaire et non législative. Afin de contourner cette inconstitutionnalité, les partenaires sociaux mettent en avant le fait qu'ils se contentent d'exécuter et de préciser des normes supérieures dans le cadre des relations de travail.

21. Toutefois, on peut constater que les conventions collectives prévoient bien souvent des ingérences dans la vie privée des travailleurs qui ne figuraient pas dans la législation que les partenaires sociaux prétendent simplement exécuter. Dès lors, la convention collective étant inférieure à la loi d'un point de vue hiérarchique, elle ne pourrait valablement autoriser un employeur à s'immiscer dans la vie privée de son travailleur dans des situations qui n'ont pas été envisagées explicitement par une loi et pourrait par conséquent être écartée par les cours et tribunaux sur la base de l'article 159 de la Constitution. Une insécurité juridique règne donc actuellement et une habilitation explicite des partenaires sociaux à réglementer les ingérences dans la vie privée est souhaitable²⁸.

4.2. La condition de finalité

22. Pour ce qui est de la condition de finalité, l'ingérence doit poursuivre l'un des buts limitativement énumérés par l'article 8, §2 de la CEDH, mais interprétés de manière souple par la Cour : la sécurité nationale, la sûreté publique, le bien-être économique du pays, la défense de l'ordre et la prévention des infractions pénales, la protection de la santé ou de la morale ainsi que la protection des droits et libertés d'autrui. C'est souvent cette dernière finalité qui sera invoquée pour justifier l'ingérence d'un employeur dans la vie privée de ses travailleurs²⁹.

4.3. La condition de proportionnalité

23. Enfin, concernant cette dernière condition, l'ingérence doit constituer une mesure nécessaire dans une société démocratique. La condition de nécessité peut s'interpréter comme une exigence de proportionnalité, les moyens mis en œuvre par l'auteur de l'ingérence ne pouvant aller au-delà de ce qui est nécessaire afin d'atteindre l'objectif poursuivi. Plus l'ingérence dans la vie privée d'un individu est grande, plus le test de proportionnalité doit être rigoureux³⁰. Un équilibre entre les intérêts en présence doit être établi et le droit fondamental au respect de la vie privée peut être mis en balance avec d'autres intérêts.

²⁶ Cour eur. D.H. (plén.), arrêt *Sunday Times c. Royaume-Uni*, 26 avril 1979, §49.

²⁷ P. LEDUC, « Le contrôle des communications données ou reçues par le travailleur », *Ubiquité*, 2000, n°5, p. 47.

²⁸ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p. 27.

²⁹ F. KÉFER, *op. cit.*, p. 28.

³⁰ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p. 14.

III. Résolution

24. Le cadre théorique ayant été posé, nous allons à présent l'appliquer au cas d'espèce. Pour ce faire, chacune des mesures potentiellement problématiques prises par Monsieur B. sera analysée séparément selon la méthodologie de la Cour EDH et à la lumière des enseignements jurisprudentiels et doctrinaux pertinents. Enfin, la recevabilité des preuves collectées en violation du droit au respect de la vie privée ainsi que les sanctions encourues en cas d'une telle violation seront brièvement abordées.

1. La fouille des tiroirs de bureaux

25. Monsieur B. a procédé à la fouille des bureaux de son personnel sans leur consentement. C'est plus précisément les tiroirs des bureaux qui ont fait l'objet de ses investigations. Il convient de déterminer si ce comportement constitue une ingérence dans la vie privée de ses employés et, le cas échéant, si cette ingérence peut être valide.

1.1. Champ d'application matériel

26. En premier lieu, il est nécessaire d'établir si la situation en cause relève du champ d'application matériel du droit au respect de la vie privée. Comme développé précédemment, c'est le critère d'attente raisonnable qui est déterminant à cette fin. Autrement dit, les travailleurs de Monsieur B. pouvaient-ils raisonnablement s'attendre à ce que les tiroirs de leurs bureaux ne soient pas fouillés par leur employeur ?

27. Il ressort de la jurisprudence de la Cour de Strasbourg, et plus particulièrement de l'arrêt *Peev*³¹, que le droit à la vie privée comprend le droit au respect des espaces privatifs sur le lieu de travail. Dès lors, nous pouvons considérer que les tiroirs des bureaux sont couverts par ce droit³².

28. Néanmoins, établir que les tiroirs d'un bureau font, en principe, partie de la vie privée du travailleur ne suffit pas. Encore faut-il déterminer si, en l'espèce, les travailleurs de Monsieur B. pouvaient subjectivement et légitimement s'attendre à ce que leurs tiroirs ne soient pas fouillés. La formulation des faits laisse à penser qu'il s'agissait de tiroirs propres aux travailleurs, dans lesquels ceux-ci pouvaient entreposer des objets personnels. De plus, il n'apparaît pas qu'il existe dans l'entreprise des directives relatives à l'utilisation de ces tiroirs. En outre, la fouille s'est faite à l'insu des travailleurs et sans leur consentement.

29. Dès lors, nous pouvons conclure qu'il existait bel et bien une attente dans le chef des travailleurs, que celle-ci était raisonnable et légitime et que, par conséquent, la situation en cause relève du champ d'application matériel de l'article 8 de la CEDH.

1.2. Analyse de la validité de l'ingérence

30. En procédant à la fouille des tiroirs de ses employés, à leur insu et sans leur consentement, Monsieur B. s'est bel et bien ingéré dans leur droit au respect de la vie privée.

³¹ Cour eur. D.H., arrêt *Peev c. Bulgarie*, 26 juillet 2007, §39.

³² F. KÉFER, *op.cit.*, p. 23.

Toutefois, comme indiqué précédemment³³, le droit à la vie privée n'est pas absolu et une ingérence est possible si elle satisfait au triple test de l'article 8, §2 de la CEDH.

1.2.1. La condition de légalité

31. Concernant la condition de légalité, force est de constater que la fouille du bureau ne parvient pas à y satisfaire, aussi bien dans son interprétation par la Cour constitutionnelle que par les juges de Strasbourg.

32. En effet, alors qu'une loi du 2 octobre 2017³⁴ encadre la fouille à l'entrée du lieu de travail et que la CCT n°89 du 30 janvier 2007³⁵ régit les fouilles à la sortie, aucune réglementation ne vise la fouille du bureau d'un travailleur au cours de l'exécution de son contrat de travail. Dès lors, la condition de légalité telle qu'entendue par la Cour constitutionnelle n'est pas remplie.

33. Cependant, la Cour EDH a une interprétation beaucoup plus large de l'exigence de légalité et un simple règlement de travail peut être tenu pour une loi. Toutefois, en l'espèce, il ne ressort pas de l'énoncé des faits que le règlement de travail ou, à défaut, le contrat de travail des employés, contienne une quelconque disposition régissant la fouille du mobilier mis à disposition par l'employeur. Dès lors, en l'absence d'une telle clause, la fouille n'est autorisée qu'avec le consentement explicite des travailleurs³⁶. Or, ce consentement n'ayant pas été donné, la fouille des bureaux constitue une ingérence injustifiée dans la vie privée des travailleurs.

1.3. Conclusion

34. L'ingérence dans la vie privée des travailleurs que constitue la fouille de leur bureau ne satisfait pas à la condition de légalité. Nous pouvons donc conclure à une violation du droit au respect de la vie privée sans devoir procéder aux tests de finalité et de proportionnalité³⁷.

2. La surveillance par caméra

35. Considérant que les preuves obtenues par le biais de la fouille ne sauraient être suffisantes pour fonder un licenciement pour motif grave, Monsieur B. avait décidé de placer, à l'insu de tous, des caméras de surveillance au sein des locaux. Celles-ci lui ont fourni des images permettant de voir Madame Boite et Monsieur Sac subtiliser des boissons ainsi que des repas et de constater que Madame Boite passait de nombreuses heures sur son téléphone au lieu de travailler.

2.1. Champ d'application matériel

36. Dans la décision *Köpke*, qui concernait également la surveillance des travailleurs sur leur lieu de travail à leur insu, la Cour européenne des droits de l'homme a retenu une application large de l'article 8 de la CEDH en indiquant que « the covert video surveillance of

³³ Voy. supra n°14.

³⁴ Loi du 2 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et particulière, *M.B.*, 31 octobre 2017.

³⁵ Convention collective de travail n° 89 du 30 janvier 2007 concernant la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail.

³⁶ C. trav. Liège (3^e ch.), 21 mai 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 180.

³⁷ Cour eur. D.H., arrêt *Copland c. Royaume-Uni*, 3 avril 2007, §48 et Cour eur. D.H., arrêt *Peev c. Bulgarie*, 26 juillet 2007, §40.

an employee at his or her workplace must be considered, as such, as a considerable intrusion into the employee's private life »³⁸. Elle a ensuite répété cette position dans son arrêt *Antovic et Mirkovic* en jugeant que la vidéosurveillance d'un employé sur son lieu de travail est une intrusion considérable dans sa vie privée³⁹.

37. En outre, le fait que le lieu de travail soit également accessible au public⁴⁰, que la surveillance ait été permanente et que les enregistrements aient été conservés pendant une durée plus ou moins longue, doit également être pris en compte⁴¹. Enfin, sachant qu'une procédure était prévue par le règlement de travail, les employés de Monsieur B. pouvaient raisonnablement s'attendre à ne pas faire l'objet d'une surveillance vidéo en dehors de cette procédure⁴².

38. Ainsi, on peut aisément considérer que la situation en cause entre dans le champ d'application matériel de l'article 8 de la CEDH.

2.2. Analyse de la validité de l'ingérence

39. La surveillance par caméra pouvant s'analyser, en l'espèce, comme une ingérence dans le droit au respect de la vie privée des travailleurs, il convient à présent de déterminer si elle est valide au sens de l'article 8, §2 de la CEDH.

2.2.1. La condition de légalité

40. S'agissant de la condition de légalité, la surveillance par caméra est régie dans l'ordre juridique belge, non par une loi, mais par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail⁴³.

41. Comme mentionné précédemment, la Cour de Strasbourg a une définition très large du terme loi et une telle convention collective est susceptible d'y entrer aisément. En revanche, les conventions collectives n'étant pas des lois au sens formel, la condition de légalité dans l'acception de la Cour constitutionnelle n'est, quant à elle, pas remplie.

42. Toutefois, par souci de complétude et parce que cette jurisprudence de la Cour constitutionnelle nous semble nier les spécificités de l'ordre normatif propres aux relations de travail, nous nous concentrerons sur la condition de légalité telle qu'interprétée par la Cour EDH et considérerons que la convention collective de travail n°68 ainsi que le règlement de travail, sont des « lois » pouvant autoriser une ingérence. En outre, certains auteurs voient dans le RGPD une norme hiérarchiquement supérieure à la Constitution qui dispose expressément que les conventions collectives peuvent prévoir des règles plus spécifiques en matière de traitement des données à caractère personnel⁴⁴.

³⁸ Cour eur. D.H., décision *Köpke c. Allemagne*, 5 octobre 2010, p. 11.

³⁹ Cour eur. D.H., arrêt *Antovic et Mirkovic c. Monténégro*, 28 novembre 2017, §55.

⁴⁰ Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, 17 octobre 2019, §93.

⁴¹ Cour eur. D.H., arrêt *Peck c. Royaume-Uni*, 28 janvier 2003, §59.

⁴² Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, 17 octobre 2019, §92.

⁴³ Convention collective de travail n° 68 du 16 juin 1998 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail.

⁴⁴ P. JOASSART et S. VAN GOETHEM, « La protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données électroniques de communication en réseau », *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, C.-É. Clesse, S. Gilson et P. Nilles (dir.), Limal, Anthemis, 2021, p. 142.

43. Or, il ressort de la CCT n° 68 que la surveillance par caméra sur le lieu de travail est explicitement autorisée moyennant des conditions strictes issues des principes de finalité, de proportionnalité et de transparence⁴⁵.

44. La surveillance par caméra n'est donc autorisée que si elle a pour finalité la sécurité et la santé des travailleurs, la protection des biens de l'entreprise, le contrôle du processus de production et le contrôle du travail des travailleurs⁴⁶. En outre, l'article 9 de la CCT n°68 prévoit une obligation d'information à charge de l'employeur qui doit, notamment, avertir les travailleurs au moment de la mise en œuvre de la surveillance, ce qui prohibe tout recours à des caméras cachées⁴⁷.

45. En l'espèce, Monsieur B. semble avoir enfreint la réglementation. Premièrement, les caméras ont été placées à l'insu de tous les travailleurs, ce qui sous-entend qu'elles ont été dissimulées. De plus, bien que Monsieur B. ait fait prévoir, dans le règlement de travail, la possibilité de placer des caméras dans l'enceinte de l'entreprise, il n'a pas informé ses travailleurs au moment de la mise en œuvre de la surveillance.

46. En outre, Monsieur B. n'a pas respecté le règlement de travail. En effet, ce dernier prévoit la possibilité de placer des caméras dans un « but de prévention contre des vols de fournitures vis-à-vis des clients » et non pas dans le but d'empêcher les vols de la part du personnel. De plus, il n'a pas non plus été prévu la possibilité de procéder à la surveillance vidéo du travail des employés.

47. Toutefois, alors que, dans son arrêt *Antovic et Mirkovic*, la Cour EDH a jugé que le fait que les conditions prévues par la législation relative à la surveillance par caméra n'avaient pas été respectées permettait de conclure que l'ingérence n'était pas prévue par la loi et violait donc l'article 8 de la CEDH⁴⁸, elle s'est écartée de cette logique dans sa jurisprudence ultérieure⁴⁹.

48. En effet, dans son arrêt *Lopez Ribalda*, la Cour a considéré, en analysant l'appréciation faite par la juridiction nationale, que l'absence d'information préalablement à la surveillance, en violation de la législation nationale, n'était qu'un des critères à prendre en compte pour évaluer la proportionnalité de la mesure⁵⁰. Le non-respect de la législation autorisant l'ingérence n'intervient donc plus au stade de la légalité de celle-ci, mais au niveau de sa proportionnalité et ne revêt plus un caractère décisif⁵¹.

⁴⁵ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p. 152.

⁴⁶ Article 4, §1 de la convention collective de travail n°68.

⁴⁷ S. GILSON, Z. TRUSGNACH et H. ZIELONKA, « Souriez, vous êtes filmés ! Quelques propos sur la surveillance par caméras des travailleurs dans l'entreprise », *Le Pli jur.*, 2019, n°47, p. 26.

⁴⁸ Cour eur. D.H., arrêt *Antovic et Mirkovic c. Monténégro*, 28 novembre 2017, §60.

⁴⁹ C. PETTITI, « Les vidéosurveillances dans les entreprises et la protection de la vie privée des salariés », *Rev. Trim. D.H.*, 2020, n°124, p. 930.

⁵⁰ Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, 17 octobre 2019, §131.

⁵¹ Cet arrêt a donné lieu à une opinion dissidente. Celle-ci relève que, bien que la structure claire que suit la Cour (légalité, but légitime, proportionnalité) ne s'appliquait pas en l'espèce, car l'arrêt en question concernait les obligations positives d'un État, en ne constatant pas une violation de l'article 8 dans l'affaire en cause, la Cour permet aux employeurs de recourir de manière illimitée à la vidéosurveillance secrète sur le lieu de travail sans garanties juridiques suffisantes et donc de se faire justice eux-mêmes, en l'absence de tout cadre légal. (V. De Gaetano, G. Yudkivska et Y. Grozev, opinion dissidente sous Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *López Ribalda et autres c. Espagne*, 17 octobre 2019).

49. Ainsi, bien que Monsieur B. n'ait pas respecté la réglementation en matière de vidéosurveillance, il convient de poursuivre l'analyse de l'ingérence et de déterminer si elle poursuit un but légitime et est proportionnée.

2.2.2. *La condition de finalité*

50. Une ingérence dans le droit au respect de la vie privée doit, pour être valide, poursuivre un des buts limitativement énoncés par l'article 8, §2 de la CEDH. En l'espèce, Monsieur B. a mis en place un système de vidéosurveillance afin d'obtenir des images de Monsieur Sac et Madame Boite qui pourraient servir de preuve dans une procédure de licenciement pour motif grave. Ce n'est que fortuitement que cette surveillance a également permis de constater que Madame Boite passait de nombreuses heures à consulter son téléphone au lieu de travailler.

51. Quoiqu'il en soit, on peut considérer que l'installation des caméras avait pour but de protéger les droits de Monsieur B., notamment son droit de propriété, son droit d'assurer la bonne marche de l'entreprise et son droit à ce que le contrat qui le lie à Madame Boite soit exécuté correctement. La condition de finalité apparaît donc remplie.

2.2.3. *La condition de proportionnalité*

52. Concernant la condition de proportionnalité, de nombreux éléments sont à prendre en compte afin d'établir s'il existait ou non des moyens moins attentatoires à la vie privée des travailleurs pour atteindre le but poursuivi par l'employeur et si l'ingérence a été limitée à ce qui était strictement nécessaire.

53. Tout d'abord, il y a lieu de souligner que la surveillance par caméra a été installée à la suite non pas de soupçons de vol, mais de certitudes, Monsieur B. ayant déjà connaissance de l'identité des employés indéliçats. L'ampleur de la mesure de surveillance doit être appréciée à la lumière de cet élément.

54. Alors qu'il connaissait déjà l'identité des auteurs des faits, Monsieur B. a jugé nécessaire de placer secrètement des caméras dans l'ensemble des locaux de travail et ne semble pas avoir limité la mesure aux endroits litigieux. De plus, il semblerait que la surveillance ait été permanente et qu'elle ait également porté sur des espaces de travail fermés, à savoir les bureaux⁵². Toutefois, il ressort de l'énoncé des faits que celle-ci n'a duré que 10 jours, soit du 5 au 15 février 2021, le temps nécessaire pour collecter les preuves suffisantes⁵³.

55. Pour ce qui est de l'information préalable du personnel, elle aurait eu pour conséquence de compromettre le but de la mesure⁵⁴. De plus, comme développé précédemment⁵⁵, l'information préalable n'est qu'un des critères à prendre en compte pour apprécier la proportionnalité. Néanmoins, seul un impératif prépondérant relatif à la protection d'intérêts privés justifie cette absence de transparence⁵⁶. Or, en l'espèce, il n'est pas question de vols d'une ampleur telle qu'ils mettraient en péril la pérennité de l'entreprise, mais d'un vol, certes organisé, de repas et de boissons.

⁵² Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, 17 octobre 2019, §125.

⁵³ *Ibidem*, §126.

⁵⁴ *Ibidem*, §128.

⁵⁵ Voy. supra n°48.

⁵⁶ Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, 17 octobre 2019, §133.

56. Enfin, concernant la constatation fortuite de l'oisiveté de Madame Boite, il est important de souligner que la mesure n'avait pas pour but de surveiller le travail des employés. Dès lors, bien qu'une telle surveillance soit autorisée par la CCT n°68, que Monsieur B. n'a pas respectée, nous ne pouvons considérer que la mesure était proportionnée afin d'atteindre un but, certes légitime, mais qui n'était pas celui que Monsieur B. entendait poursuivre lorsqu'il a mis en place ces caméras. De plus, la surveillance du personnel n'est pas un impératif prépondérant justifiant l'absence d'information préalable.

57. Ainsi, bien que la Cour de Strasbourg ait été amenée à considérer dans son arrêt *Lopez Ribalda*, qui concernait une situation proche de celle en cause, qu'il n'y avait pas eu de violation de l'article 8 de la CEDH, le caractère général de la surveillance (alors que Monsieur B. connaissait déjà les auteurs), la faible valeur des vols ainsi que le fait que la surveillance n'avait pas pour but originel de contrôler le travail des employés nous font conclure que l'ingérence n'était pas proportionnée au but poursuivi.

2.3. Conclusion

58. À notre estime, le fait que Monsieur B. ne se soit pas conformé aux normes régissant la surveillance par caméra a pour conséquence que la condition de légalité n'est pas remplie, l'expression « prévue par la loi » imposant le respect du droit interne⁵⁷. En outre, les moyens mis en œuvre afin d'atteindre le but poursuivi nous semblent disproportionnés. Par conséquent, la surveillance par caméra telle que mise en place par Monsieur B. constitue une ingérence injustifiée dans la vie privée de ses travailleurs.

3. La surveillance des moyens de communication

59. Non content d'avoir en sa possession des images montrant ses deux employés en train de commettre leur larcin, Monsieur B. a en outre décidé d'activer le programme de surveillance des ordinateurs et boîtes mails professionnelles afin de savoir ce que Madame Boite et Monsieur Sac faisaient de leur butin. En lisant les échanges de mails entre ses employés indéliçats, Monsieur B. a découvert qu'ils avaient mis en place un système de revente afin de financer une activité concurrente et qu'ils prévoyaient de dérober le coûteux luminaire.

3.1. Champ d'application matériel

60. Toutes communications électroniques envoyées depuis les locaux professionnels sont susceptibles d'être couvertes par la notion de vie privée visée à l'article 8 de la CEDH⁵⁸. Toutefois, il est nécessaire d'établir si la personne concernée pouvait raisonnablement s'attendre à ce que sa vie privée soit protégée et respectée⁵⁹.

61. En l'espèce, bien que le règlement de travail précise que l'employeur se « réserve le droit de surveiller les moyens de communication de son personnel », on ne saurait considérer que les travailleurs ont été suffisamment informés, à l'avance, de l'étendue et de la nature de la surveillance ainsi que de la possibilité pour l'employeur d'avoir accès au contenu des communications.

⁵⁷ Cour eur. D.H., arrêt *Copland c. Royaume-Uni*, 3 avril 2007, §46.

⁵⁸ Cour eur. D.H., arrêt *Copland c. Royaume-Uni*, 3 avril 2007, §41 et Cour eur. D.H., arrêt *Halford c. Royaume-Uni*, 15 juin 1997, §44.

⁵⁹ Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Barbulescu c. Roumanie*, 5 septembre 2017, §73.

62. Dès lors, même si les attentes légitimes des travailleurs sont réduites en raison du contenu du règlement de travail et du caractère professionnel de la boîte mail, la situation en cause entre bien dans le champ d'application matériel de l'article 8 de la CEDH.

3.2. Analyse de la validité de l'ingérence

63. Les moyens de communication professionnels étant couverts par la notion de vie privée, en surveillant ces derniers et en prenant connaissance du contenu des échanges, Monsieur B. a commis une ingérence dans le droit au respect de la vie privée de ses salariés dont il convient d'apprécier la validité au regard de l'article 8 de la CEDH.

3.2.1. La condition de légalité

64. S'agissant de la condition de légalité, force est de constater que, dans l'ordre juridique belge, aucune norme n'autorise la consultation, par l'employeur, du contenu des mails de ses travailleurs. Il semblerait même que le principe soit l'interdiction de prise de connaissance des communications électroniques⁶⁰.

65. En effet, l'article 124 de la loi du 13 juin 2005⁶¹ interdit à quiconque de prendre connaissance intentionnellement du contenu d'une communication électronique s'il n'y est pas autorisé par les personnes concernées⁶². Cette disposition protège les échanges privés, par opposition à ceux qui revêtent un caractère professionnel. Le fait que la communication ait eu lieu au moyen d'une boîte de messagerie professionnelle n'empêche pas qu'elle puisse être qualifiée de privée⁶³.

66. Néanmoins, il existe des exceptions à cette interdiction. Tout d'abord, l'employeur peut tenter d'obtenir le consentement du travailleur⁶⁴. De plus, l'article 125 de la loi précitée prévoit que la protection ne s'applique pas lorsque la loi permet « l'accomplissement des actes visés ». Ainsi, l'autorité de protection des données considère que certaines dispositions de la loi du 3 juillet 1978 constituent une exception légale telle que visée par l'article 125⁶⁵. Toutefois, certains auteurs⁶⁶ ainsi qu'une partie de la jurisprudence⁶⁷ estiment quant à eux que ces dispositions très générales ne sont pas une exception valide.

67. En outre, la CCT n° 81⁶⁸ qui régit la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau ne vise que le traitement des données et non le contenu de ces communications⁶⁹ et n'est donc pas pertinente en l'espèce.

⁶⁰ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p. 107.

⁶¹ Loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques, *M.B.*, 20 juin 2005.

⁶² K. ROSIER, « Usage des technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail et droit au respect de la vie privée », *R.D.T.I.*, 2012, n°3, p. 130.

⁶³ *Ibidem*, p. 131.

⁶⁴ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p. 108.

⁶⁵ Recommandation n° 08/2012, 2 mai 2012, disponible sur le site <https://www.privacycommission.be>.

⁶⁶ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p. 115.

⁶⁷ C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 4 août 2016, *J.T.T.*, 2016, p. 390.

⁶⁸ Convention collective de travail n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau.

⁶⁹ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p. 138.

68. De plus, s'il est vrai que le règlement de travail peut constituer, selon la Cour de Strasbourg, une base légale suffisante pour satisfaire à la condition de légalité, en l'espèce, on ne peut considérer que le règlement de travail était suffisamment prévisible puisqu'il ne mentionnait que la possibilité pour l'employeur de surveiller les moyens de communication de son personnel sans évoquer les modalités et l'étendue du contrôle. Il ne revêtait donc pas une qualité satisfaisante pour prévoir valablement l'ingérence.

69. Dès lors, sauf à suivre l'avis de l'Autorité de protection des données⁷⁰, la condition de légalité n'est pas remplie. On pourrait par conséquent conclure à une violation de l'article 8 de la CEDH sans devoir se pencher sur les conditions de finalité et de proportionnalité⁷¹. À nouveau, par souci de complétude et parce qu'il serait déraisonnable d'ignorer complètement l'avis de l'Autorité de protection des données, nous allons tout de même analyser ces conditions.

3.2.2. *La condition de finalité*

70. Concernant la condition de finalité, la Cour de Strasbourg a reconnu qu'un employeur avait un intérêt légitime à assurer le bon fonctionnement de son entreprise et que, à cette fin, il pouvait mettre en place des systèmes qui permettent de vérifier que ses employés accomplissent leurs tâches avec rigueur⁷².

71. Toutefois, en l'espèce, Monsieur B. avait déjà constaté les faits litigieux et obtenu des preuves vidéo de ceux-ci. Le programme de surveillance des mails a donc été lancé pour récolter des preuves supplémentaires, mais surtout pour satisfaire la curiosité de Monsieur B. qui souhaitait connaître la finalité des vols. Dès lors, il est raisonnable de douter que Monsieur B. disposait de raisons légitimes justifiant la mise en place de la surveillance des communications de l'ensemble de ses travailleurs.

3.2.3. *La condition de proportionnalité*

72. Pour ce qui est de la condition de proportionnalité, il ressort de ce qui précède qu'il existait des mesures moins attentatoires à la vie privée pour atteindre le but poursuivi par Monsieur B. En effet, ce dernier connaissait déjà l'identité des auteurs des vols et aurait donc pu les convoquer afin de les interroger sur la finalité de ces vols. De plus, les travailleurs n'ont pas été avertis préalablement à la mise en place du système de surveillance, le règlement de travail ne pouvant être considéré comme une information suffisamment précise⁷³.

73. En outre, concernant l'étendue⁷⁴ de la surveillance, elle semble avoir porté sur les moyens de communication ainsi que les sites internet consultés par tous les travailleurs alors que seuls deux d'entre eux étaient concernés. De plus, il n'y aurait apparemment pas, au sein de l'entreprise, de distinction entre les communications à caractère professionnel et celles à caractère privé ni de règles relatives à l'utilisation des mails et d'internet.

⁷⁰ Nous jugeons nécessaire de mentionner le fait que l'Autorité de protection des données n'a qu'une mission consultative et que son indépendance a récemment été remise en question. Voy. not. P. LALOIX, « Grand format – Le casse du siècle sur la vie privée des Belges », *Le Soir*, 11 février 2021, consultable sur : <https://plus.lesoir.be/354333/article/2021-02-11/grand-format-le-casse-du-siecle-sur-la-vie-privee-des-belges>.

⁷¹ Cour eur. D.H., arrêt *Copland c. Royaume-Uni*, 3 avril 2007, §48.

⁷² Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Barbulsecu c. Roumanie*, 5 septembre 2017, §127.

⁷³ *Ibidem*, §133.

⁷⁴ *Ibidem*, §144.

74. Enfin, la circonstance que la consultation du contenu des mails a permis de prendre connaissance du fait que Monsieur Sac et Madame Boite entendaient développer une activité concurrente et prévoyaient de voler une lampe, révélant donc a posteriori d'autres comportements déloyaux de leur part, ne nous semble pas être de nature à couvrir le caractère disproportionné de la surveillance⁷⁵.

3.3. Conclusion

75. Au vu des doutes concernant les conditions de légalité, de finalité et de proportionnalité, nous pouvons conclure que la mesure en cause est une violation de l'article 8 de la CEDH.

4. La recevabilité des preuves récoltées en violation du droit au respect de la vie privée

76. Nous avons établi ci-avant que l'intégralité des mesures prises par Monsieur B. constituent une violation de la vie privée de ses travailleurs. Toutefois, cela ne signifie pas que les preuves recueillies dans ce cadre ne pourront être utilisées en cas de contestation du licenciement par Madame Boite et Monsieur Sac.

77. En effet, le principe selon lequel la collecte de preuves doit se faire de manière loyale et qu'il n'y a pas à avoir égard aux éléments de preuve obtenus par des moyens illicites a fait l'objet d'assouplissements par la Cour de cassation⁷⁶.

78. Ainsi, la Cour de cassation a, dans un premier temps en matière pénale avec son célèbre arrêt *Antigone*⁷⁷, considéré que le juge pouvait⁷⁸ tenir compte d'une preuve irrégulière à condition que le droit au procès équitable ne soit pas menacé, que la crédibilité de la preuve ne soit pas affectée et que l'irrégularité ne constitue pas la violation d'une disposition prescrite à peine de nullité⁷⁹. Cette jurisprudence a ensuite été confirmée dans le cadre de relations de travail⁸⁰ et validée par la Cour européenne des droits de l'homme⁸¹ ainsi que la Cour constitutionnelle⁸². Le principe n'est donc plus l'exclusion de la preuve illégale, mais l'admission de toutes les preuves, sauf si elles sont entachées de certains vices⁸³.

79. La transposition de cette jurisprudence aux litiges civils n'est toutefois pas certaine. Ainsi, dans une affaire présentant des similitudes avec le cas d'espèce, la Cour du travail de Bruxelles a refusé de prendre en considération les preuves vidéo recueillies en violation de la

⁷⁵ *A contrario*, F. RAEPSAET, *op. cit.*, p. 149 et 153. Selon cet auteur ainsi qu'une certaine partie de la jurisprudence, le comportement déloyal du travailleur est susceptible d'exclure toute attente raisonnable dans son chef.

⁷⁶ K. ROSIER et S. GILSON, « La preuve en droit du travail », *Orientations*, 2007, n°4, p. 5.

⁷⁷ Cass. 14 octobre 2003, *Pas.* 2003, liv. 9-10, p. 1607, concl. DE SWAEF.

⁷⁸ Cette possibilité est devenue une obligation dans un arrêt du 23 mars 2004. Cass. (2^e ch.), 23 mars 2004, *Rev. Dr. pén. crim.*, 2005, p. 661.

⁷⁹ C. VAN OLMEN et S. BALTAZAR, « L'utilisation de l'internet et des courriels dans le cadre du contrat de travail - l'employeur face à ses responsabilités », *Cah. jur.*, 2013, n°2, p. 53.

⁸⁰ Cass. (2^e ch.), 2 mars 2005, *J.T.*, 2005, p. 211.

⁸¹ Cour eur. D.H., arrêt *Lee Davies c. Belgique*, 28 juillet 2009.

⁸² C.C., 22 décembre 2010, n° 158/2010.

⁸³ F. KÉFER, *op. cit.*, p. 33.

CCT n°68 et a déclaré expressément ne pas appliquer la jurisprudence de la Cour de cassation, car elle ne concerne que la matière pénale⁸⁴.

80. Un arrêt de la Cour de cassation du 10 mars 2008⁸⁵, en matière de sécurité sociale cette fois, est néanmoins venu faire pencher la balance dans le sens d'une uniformisation de la jurisprudence et d'une application du principe *Antigone* aux litiges civils⁸⁶. Des juridictions du travail se sont d'ailleurs appuyées sur cet arrêt dans des affaires similaires au cas d'espèce⁸⁷.

81. Cependant, le débat persiste et la controverse n'est pas résolue⁸⁸. Or, dans le cadre de la contestation d'un licenciement pour motif grave, la question de la recevabilité de la preuve est cruciale. Si une juridiction déclare les preuves apportées par l'employeur irrecevables, le motif grave sera considéré comme non prouvé et l'employeur sera redevable d'indemnités compensatoires de préavis.

82. En l'espèce, il ne semble pas qu'une norme prescrite à peine de nullité ait été violée, celle-ci étant rare, autant en procédure civile que pénale. Rien ne nous permet non plus de considérer que les preuves recueillies par Monsieur B. sont entachées d'un vice qui viendrait mettre en doute leur fiabilité. En outre, concernant le respect du droit au procès équitable, il s'agit principalement de vérifier si les droits de la défense ont été respectés au cours du procès⁸⁹. Il y a donc fort à parier que les preuves récoltées par Monsieur B. ne seront pas écartées.

5. Les sanctions pour violation du droit au respect de la vie privée

83. Outre l'irrecevabilité des preuves qui, comme nous l'avons vu, relève désormais de l'exception plutôt que du principe, la violation par un employeur du droit au respect de la vie privée des travailleurs peut entraîner d'autres sanctions, aussi bien civiles que pénales, quand bien même le moyen de preuve viendrait à être déclaré recevable sur la base de la jurisprudence *Antigone*.

84. En effet, l'irrégularité commise pour obtenir une preuve constitue une faute qui peut engendrer l'obligation de payer des dommages et intérêts conformément aux règles du droit commun de la responsabilité⁹⁰. Ainsi, la Cour du travail de Mons a jugé que la consultation systématique de tous les mails du travailleur constituait une violation du devoir de loyauté et a causé au travailleur un préjudice moral dû à une atteinte non justifiée à sa vie privée⁹¹. Toutefois, l'octroi d'indemnités à un travailleur en raison du non-respect par son employeur de son droit à la vie privée reste relativement rare⁹².

85. En outre, la matière des ingérences dans la vie privée des travailleurs est, la plupart du temps, régie par des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du

⁸⁴ C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 15 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 392.

⁸⁵ Cass., 10 mars 2008, *Pas.*, 2008, p. 652.

⁸⁶ F. KÉFER, *op. cit.*, p. 42.

⁸⁷ C. trav (9^e ch.). Liège, 20 septembre 2010, *J.L.M.B.*, 2010, n° 40, p. 1899 et Trib. trav. Gand, 1^{er} septembre 2008, *T.G.R. – T.W.V.R.*, 2009, n° 4, p. 275.

⁸⁸ C.-É. CLESSE et M. VERWILGHEN, « Les sanctions de la violation de la vie privée », *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, C.-É. Clesse, S. Gilson et P. Nilles (dir.), Limal, Anthemis, 2021, p. 329.

⁸⁹ F. KÉFER, *op. cit.*, p. 53.

⁹⁰ C. VAN OLMEN et S. BALTAZAR, *op.cit.*, p. 54.

⁹¹ C. trav. Mons (8^e ch.), 8 décembre 2010, *J.L.M.B.*, 2011, n° 15, p. 715.

⁹² C.-É. CLESSE et M. VERWILGHEN, *op. cit.*, p. 345.

travail et rendues obligatoires par le Roi. Or, bien que ces CCT ne contiennent elles-mêmes aucune sanction, l'article 189 du Code pénal social punit d'une sanction administrative de niveau II l'employeur qui a commis une infraction à une CCT rendue obligatoire lorsque le Code pénal social ne prévoit pas de sanctions spécifiques⁹³.

86. Enfin, concernant la protection des communications électroniques, l'article 145 de la loi du 13 juin 2005⁹⁴ prévoit une amende de 50 à 50 000 euros en cas de violation de l'article 124 de la même loi.

IV. Conclusion finale

87. Après avoir mis en exergue les faits pertinents et rappelé le cadre théorique relatif au cas d'espèce, nous avons pu établir que l'ensemble des mesures prises par Monsieur B. afin de découvrir les auteurs des vols de denrées l'ont été en violation du droit au respect de la vie privée de ses employés. Lors de l'analyse des ingérences que constituent ces mesures, nous avons été confronté à un obstacle récurrent : celui de la condition de légalité.

88. En effet, non seulement la condition de légalité telle qu'interprétée par la Cour constitutionnelle a eu pour effet de rendre peu aisée l'analyse de celle-ci lorsque l'ingérence avait pour base une convention collective de travail ou un règlement de travail, mais force est de constater que dans le cadre de la fouille et de la prise de connaissance du contenu des communications électroniques, la situation n'est régie par aucune norme spécifique, ce qui pose également des difficultés au regard de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et a pour conséquence de soumettre la situation à l'appréciation souveraine du juge du fond.

89. Nous avons en outre mis en avant le fait que, depuis la jurisprudence *Antigone* de la Cour de cassation et les arrêts qui ont suivi, la violation du droit à la vie privée n'a que peu de conséquences sur la recevabilité de la preuve. De plus, nous avons pu constater que les sanctions en cas de non-respect, par l'employeur, de la vie privée de son travailleur sont peu nombreuses. Dès lors, bien que le comportement de Monsieur B. soit condamnable au regard du droit au respect de la vie privée, ce dernier ne semble pas risquer grand-chose.

90. En conclusion, le droit au respect de la vie privée dans le cadre des relations de travail n'est que trop peu protégé dans l'ordre juridique belge et une intervention législative serait souhaitable afin de mettre à disposition des parties à la relation de travail un cadre clair assorti de sanctions en cas de non-respect, celles-ci étant actuellement rares.

⁹³ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p. 277.

⁹⁴ Loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques, *M.B.*, 20 juin 2005.

Bibliographie

Doctrine

DE BAERDEMAEKER, A. et KOKOT, M., « Contrat de travail et droits de l'homme », *Orientations*, 2008, n°2, p. 20 à 28.

BEDORET, C., « La bonne foi et le contrat de travail - baliverne, balise ou baliste ? », *Orientations*, 2009, n°2, p. 2 à 24.

BERTRAND, L. et CASTERMANS, D., « Les caméras de surveillance sur le lieu de travail », *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, C.-É. Clesse, S. Gilson et P. Nilles (dir.), Limal, Anthemis, 2021, p. 169 à 195.

CLAEYS, T., « L'utilisation des nouvelles technologies et de l'e-mail durant le contrat de travail, la notion de faute et son évolution dans l'exécution du contrat de travail », *Le contrat de travail et la nouvelle économie*, O. Debray, C. Wantiez et V. Vannes (dir.), Bruxelles, Éditions du Jeune Barreau de Bruxelles, 2001.

CLESSE, C.-É. et VERWILGHEN, M., « Les sanctions de la violation de la vie privée », *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, C.-É. Clesse, S. Gilson et P. Nilles (dir.), Limal, Anthemis, 2021, p. 321 à 376.

CLESSE, J. et KÉFER, F., *Manuel de droit du travail*, 2^e éd., Bruxelles, Larcier, 2018.

DASNOY-SUMELL, N., « Le contrôle des emails par l'employeur - la recherche d'un équilibre vie privée et intérêts de l'employeur », *Scolanews*, 2017, n°9, p. 3 à 6.

DELLISSE, M., *Le règlement de travail - un outil de gestion du personnel*, Liège, Kluwer, 2019.

van DROOGHEBROECK, S., *La convention européenne des droits de l'homme*, vol. 57, Bruxelles, Larcier, 2006.

GILSON, S. et LAMBINET, F., « La vie privée au travail : les enseignements de la Cour européenne des droits de l'homme », *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, C.-É. Clesse, S. Gilson et P. Nilles (dir.), Limal, Anthemis, 2021, p. 11 à 53.

GILSON, S., TRUSGNACH, Z. et ZIELONKA, H., « Souriez, vous êtes filmés ! Quelques propos sur la surveillance par caméras des travailleurs dans l'entreprise », *Le Pli jur.*, 2019, n°47, p. 25 à 29.

JOASSART, P. et VAN GOETHEM, S., « La protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données électroniques de communication en réseau », *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, C.-É. Clesse, S. Gilson et P. Nilles (dir.), Limal, Anthemis, 2021, p. 113 à 145.

KÉFER, F. et CORNÉLIS, S., « L'arrêt Copland ou l'espérance légitime du travailleur quant au caractère privé de ses communications », *Rev. Trim. D.H.*, 2009, n°79, p. 779 à 793.

KÉFER, F. et MAISETTI, P., « La vie personnelle du salarié », *Les droits de la personnalité*, J. Renchon (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2009, p. 197 à 236.

KÉFER, F., « La légalité de la preuve confrontée au droit à la vie privée du salarié », *La vie privée au travail*, M. Verdussen et P. Joassart (dir.), Limal, Anthemis, 2011, p. 17 à 58.

LAMBERT, N. et RIJCKAERT, O., *Le respect de la vie privée et le RGPD au travail*, Liège, Kluwer, 2019.

LEDUC, P., « Le contrôle des communications données ou reçues par le travailleur », *Ubiquité*, 2000, n°5, p. 39 à 54.

NEVEN, J.-F., « Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles », *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, J-F. Leclercq (dir.), Bruxelles, Éditions du Jeune Barreau de Bruxelles, 2005, p. 15 à 53.

Van OLMEN, C. et BALTAZAR, S., « L'utilisation de l'internet et des courriels dans le cadre du contrat de travail - l'employeur face à ses responsabilités », *Cah. jur.*, 2013, n°2, p. 46 à 54.

PETTITI, C., « Les vidéosurveillances dans les entreprises et la protection de la vie privée des salariés », *Rev. Trim. D.H.*, 2020, n°124, p. 921 à 940.

van der PLANCKE, V. et Van LEUVEN, N., « La privatisation du respect de la Convention européenne des droits de l'homme : faut-il reconnaître un effet horizontal généralisé ? », *CRIDHO Working Papers*, 2007, n°3.

RAEPSAET, F., « Les attentes raisonnables en matière de vie privée », *J.T.T.*, 2011, n°10, p. 145 à 158.

ROSIER, K. et GILSON, S., « CONTRAT DE TRAVAIL - Licenciement pour motif grave - Licéité de la preuve - Caméra - Non-respect de la CCT 68 », *R.R.D.*, 2006, n°121, p. 488 à 503.

ROSIER, K., « Réflexions autour de la licéité de la preuve liée à un contrôle des connexions d'un travailleur sur le Net », *R.D.T.I.*, 2010, n°1, p. 87 à 94.

ROSIER, K., « Usage des technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail et droit au respect de la vie privée », *R.D.T.I.*, 2012, n°3, p. 127 à 146.

ROSIER, K. et GILSON, S., « La preuve en droit du travail », *Orientations*, 2007, n°4, p. 1 à 17.

Jurisprudence

Jurisprudence internationale

Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, 17 octobre 2019, et opinion dissidente commune aux juges V. De Gaetano, G. Yudkivska et Y. Grozev.

Cour eur. D.H., arrêt *Antovic et Mirkovic c. Monténégro*, 28 novembre 2017.

Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Barbulescu c. Roumanie*, 5 septembre 2017.

Cour eur. D.H., décision *Köpke c. Allemagne*, 5 octobre 2010.

Cour eur. D.H., arrêt *Lee Davies c. Belgique*, 28 juillet 2009.

Cour eur. D.H., arrêt *Peev c. Bulgarie*, 26 juillet 2007.

Cour eur. D.H., arrêt *Copland c. Royaume-Uni*, 3 avril 2007.

Cour eur. D.H., arrêt *Sidabras et Dziautas c. Lituanie*, 27 juillet 2004.

Cour eur. D.H., arrêt *Smirnova c. Russie*, 24 avril 2003.

Cour eur. D.H., arrêt *Peck c. Royaume-Uni*, 28 janvier 2003.
Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Goodwin c. Royaume-Uni*, 11 juillet 2002.
Cour eur. D.H., arrêt *P.G. et J.H. c. Royaume-Uni*, 25 septembre 2001.
Cour eur. D.H., arrêt *Halford c. Royaume-Uni*, 15 juin 1997.
Cour eur. D.H., arrêt *Niemietz c. Allemagne*, 16 décembre 1992.
Cour eur. D.H., arrêt *Lüdi c. Suisse*, 15 juin 1992.
Cour eur. D.H., arrêt *Silver c. Royaume-Uni*, 25 mars 1983.
Cour eur. D.H. (plén.), arrêt *Sunday Times c. Royaume-Uni*, 26 avril 1979.

Jurisprudence nationale

Cass. (3^e ch.), 10 mars 2008, *Pas.*, 2008, p. 652.
Cass. (2^e ch.), 9 septembre 2008, *Pas.*, 2008, p. 1889.
Cass. (2^e ch.), 2 mars 2005, *J.T.*, 2005, p. 211.
Cass. (2^e ch.), 23 mars 2004, *Rev. Dr. pén. crim.*, 2005, p. 661.
Cass. (2^e ch.), 14 octobre 2003, *Pas.*, 2003, p. 1607, concl. Av. gén. De Swaef.
Cass. (1^{ère} ch.), 10 mai 1985, *Pas.*, 1985 p. 1122.

C.C., 22 décembre 2010, n° 158/2010.
C.A., 1^{er} mars 2006, n° 27/2006.
C.A., 19 janvier 2005, n° 16/2005.
C. A., 20 octobre 2004, n° 162/2004.

C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 4 août 2016, *J.T.T.*, 2016, p. 390.
C. trav. Mons (8^e ch.), 8 décembre 2010, *J.L.M.B.*, 2011, n° 15, p. 715.
C. trav. Liège (9^e ch.), 20 septembre 2010, *J.L.M.B.*, 2010, n° 40, p. 1899.
C. trav. Gand (2^e ch.), 28 juin 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 366.
C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 15 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 392.
C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 27 juin 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 47.
C. trav. Liège (3^e ch.), 21 mai 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 180.

Trib. trav. Gand, 1^{er} septembre 2008, *T.G.R. – T.W.V.R.*, 2009, n° 4, p. 275.