

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

Auteur : Semal, Marine

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/2268.2/11991>

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.

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

Marine SEMAL

Aurore RICHTER

Travail de fin d'études

Séminaire Mahaim

Année académique 2020-2021

Recherche menée sous la direction de :

Madame Fabienne KÉFER, Professeur ordinaire

Monsieur Patrick WAUTELET, Professeur ordinaire

Monsieur Frédéric BOUHON, Chargé de cours

TABLE DES MATIÈRES

I. Introduction. Quelques rappels fondamentaux	1
A. Sources	1
B. Vie privée et vie professionnelle	3
II. L'importance de l'état de santé dans la phase précontractuelle	4
A. Les tests médicaux à l'embauche	5
B. La grossesse	6
III. La surveillance exercée par l'employeur dans l'exécution de la relation de travail	7
A. La surveillance des moyens de communication et outils électroniques	8
B. La surveillance par caméra	10
C. La fouille	11
IV. L'impact de l'ingérence dans la vie privée sur les motifs de rupture de la relation de travail	12
V. Sanctions	13
VI. Conclusion	15

I. Introduction. Quelques rappels fondamentaux

A. Sources

Le droit au respect de la vie privée dispose d'une multitude de fondements juridiques. Ce droit est consacré notamment dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (article 12), la Convention relative aux droits de l'enfant (article 16) ainsi que dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (article 17)¹. Ces dispositions ne feront pas l'objet de ce travail² qui se concentre sur une analyse du cadre jurisprudentiel et légal instauré au niveau européen et belge.

Les dispositions pertinentes au niveau européen sont l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme (ci-après, C.E.D.H.)³ et l'article 7 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁴. Dans un souci de clarté, nous allons nous concentrer essentiellement sur l'analyse de l'article 8 de la C.E.D.H. car la clause de concordance⁵ contenue dans la Charte accorde la mise en œuvre des droits contenus dans ces dispositions⁶. En tout état de cause, l'effet direct de ces normes conventionnelles est reconnu⁷. Les différents juges nationaux et supranationaux vont souvent procéder à un raisonnement selon un triple test⁹.

À l'origine, le texte de l'article 8 C.E.D.H. s'applique dans le contexte d'une ingérence effectuée dans la vie privée d'un particulier par l'État, ce qui constitue l'effet direct vertical. La Cour européenne des droits de l'homme (ci-après, Cour EDH) a étendu l'action des États en dégagant le principe d'obligation positive selon lequel les autorités publiques ont l'obligation d'apporter les garanties nécessaires afin d'assurer le respect des droits consacrés dans la Convention. L'objet du travail étant la situation du droit fondamental à la vie privée dans les relations de travail entre individus, l'effet direct horizontal marquera tout particulièrement notre intérêt¹⁰. Il est reconnu depuis quelques années par la Cour EDH en ce qui concerne l'article 8 C.E.D.H.¹¹. Dans une relation privée,

¹ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, Le respect de la vie privée et le RGPD au travail, *Etudes pratiques de droit social*, Liège, Kluwer, 2019, p. 4.

² Pour plus d'informations sur la portée des dispositions internationales sur la vie privée, voy. not. Van der SYPE, Y.S., *Naar een geïntegreerde privacybescherming in de onderneming*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2017, p. 26-28.

³ Art. 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955, 29 juin 1961.

⁴ Art. 7 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, *J.O.*, C 202, 7 juin 2016, ci-après La Charte.

⁵ Art. 52, §3 de la Charte.

⁶ voy. Explications relatives à la Charte des droits fondamentaux, *J.O.*, C 303, 14 décembre 2007, p. 10.

⁷ En ce qui concerne La Charte, elle constitue depuis 2009 un instrument de droit primaire, érigé au rang des Traités européens. Pour la C.E.D.H., l'effet direct peut être déduit de la volonté commune des parties contractantes, et de la clarté et précision des dispositions qui y sont contenues.

⁸ Rappelons que dans ce cas, lorsque le juge judiciaire belge se trouve face à une norme législative qui contrevient à une norme conventionnelle, cette loi doit être écartée *in casu* en vertu de la jurisprudence notoire LeSki. voy. Cass., 27 mai 1971, État belge c. S.A. « fromagerie franco-suisse LeSki », *Pas.*, 1971, I, p. 886.

⁹ Ces trois conditions sont : l'existence d'une base légale, la nécessité de cette ingérence dans une société démocratique (reposant sur un but légitime tel que prévu à l'article 8, §2 C.E.D.H.), et enfin que cette ingérence soit proportionnée à ce but légitime. Pour plus d'informations, voy. S.-U., COLLELA, *La restriction des droits fondamentaux dans l'Union européenne*, Bruxelles, Bruylant, 2018, pp. 209-226.

¹⁰ Bien que l'employeur puisse incarner une personne publique, dans lequel cas il sera question d'un effet direct vertical, il n'y a pas lieu de faire une distinction : dans la majorité des cas, les principes sont applicables aux deux secteurs.

¹¹ Cour. eur. D.H., *X et Y c. Pays-Bas*, 26 mars 1985, §91 ; *RSC* 1985, p. 629, obs. L.-E. Pettiti ; *JDI* 1986, p. 1082, obs. P. Rolland et P. Tavernier ; *CDE* 1988, p. 462, obs. G. Cohen- Jonathan.

il est moins aisé d'exiger la même obligation positive dans le chef des autorités étatiques. Pourtant, la Cour a maintenu que les États étaient encore sujet de cette obligation positive dans le cadre d'une relation de travail¹², ils doivent notamment tenir compte d'un juste équilibre des intérêts en cause. Les États bénéficient toutefois d'une marge d'appréciation¹³.

Une autre illustration de l'intégration des textes conventionnels contenant les droits fondamentaux est sans doute l'« ensemble indissociable »¹⁴. En effet, cette théorie consiste pour le juge belge à analyser des dispositions constitutionnelles et conventionnelles ensemble lorsque ces dispositions garantissent un droit fondamental ayant une portée analogue¹⁵, ce qui est le cas des articles 8 C.E.D.H. et 22 de la Constitution. Soulignons que le législateur belge dans la rédaction de l'article 22 de la Constitution a eu l'intention d'éviter toute contradiction avec la Convention¹⁶.

Nonobstant le rapprochement de ces dispositions, nous remarquons d'emblée des points de divergence entre l'article 8 C.E.D.H. et l'article 22 de la Constitution quant à l'admission de restrictions à la vie privée. Ainsi, l'exigence de base légale de l'article 8 C.E.D.H. est plus souple que celle de l'article 22 de la Constitution, ce qui pose problème quant à l'admission des restrictions créées par une convention collective de travail (ci-après, CCT)¹⁷, du fait qu'elles n'émanent pas du pouvoir législatif¹⁸. En outre, les CCT ne s'appliquent pas aux travailleurs du secteur public¹⁹. Eu égard à ces circonstances, beaucoup en ont conclu que la constitutionnalité des CCT pourrait être remise en cause²⁰. Néanmoins, les conventions collectives étant le résultat de compromis, les partenaires sociaux doivent rechercher un équilibre dans les négociations entre d'une part, le droit au contrôle de l'employeur et d'autre part, la sphère privée du travailleur²¹. Les partenaires sociaux doivent rechercher cet équilibre sans lequel un accord ne serait pas envisageable. Cet instrument présente des lacunes quant à son application mais assure toutefois un équilibre entre des intérêts antagonistes.

Les travailleurs exclus des dispositions précitées pourront alors *in fine* se référer à l'article 8 C.E.D.H. devant les cours et tribunaux afin de bénéficier d'une certaine protection²². Les principes

¹² Cour. eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Bărbulescu c. Roumanie*, 5 septembre 2017, §§108-111. ; voy. aussi GOSSELIN, F., "Le licenciement fondé sur les courriels du travailleur – L'arrêt *Barbulescu c. Roumanie* du 5 septembre 2017 et son impact pour le secteur privé, mais aussi pour le secteur public", *J.T.*, 2018, p. 129, point 121.

¹³ Cour. eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Bărbulescu c. Roumanie*, 5 septembre 2017, §112 et §119.

¹⁴ C.A., 22 juillet 2004, n°136/2004, B.5.3.

¹⁵ G. ROSOUX, "Au coeur de la protection "multi-niveaux" et du dialogue juridictionnel : la "dématérialisation" des droits fondamentaux comme clé de lecture du raisonnement actuel dans le domaine des droits fondamentaux" *in Fundamentos*, 2017, p. 74.

¹⁶ *Doc. parl.*, Chambre, 1993-1994, n° 997/5. voy. C.A., 30 avril 2003, n°50/2003, B.8.3.

¹⁷ S. GILSON, "Observations préliminaires sur la réglementation applicable à la vie privée du travailleur selon la nature juridique de son employeur" *in* Le droit du travail à l'ère du numérique. Les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail, *R.D.T.I.*, 2013/1, n° 50, pp. 226-229 ; KÉFER, F., "La légalité de la preuve confrontée au droit à la vie privée du salarié" *in* La vie privée au travail, Limal, Anthemis, 2011, pp. 26-27.

¹⁸ C.A., 19 juillet 2005, n°131/2005 ; GILSON, S., "Observations préliminaires..." , *op cit.*, pp. 26-27. ; KÉFER, F., "La légalité de la preuve confrontée au droit à la vie privée du salarié" , *op cit.* , pp. 26-27.

¹⁹ Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, *M.B.*, 15 janvier 1969, art. 2, §3.

²⁰ S. GILSON, "Observations préliminaires..." , *op cit.*, p. 228.

²¹ S. GILSON et F. LAMBINET, *Découvrir le droit du travail*, Limal, Anthemis, 2019, p. 389.

²² W. Van EECKHOUTTE et N. NEUPREZ, *Compendium social : droit du travail 2019-2020 : contenant des annotations fiscales*, Tome I, Waterloo, Kluwer, 2019, p. 930.

généraux issus de la jurisprudence de la Cour EDH apportent, en outre, des garanties supplémentaires en ce qu'ils constituent des indications fondamentales dans la balance d'intérêts effectuée par le juge belge à l'occasion d'un litige.

B. Vie privée et vie professionnelle

La notion de vie privée est une notion obscure : elle ne fait l'objet d'aucune définition ni jurisprudentielle, ni légale. Pourtant, c'est une notion tout à fait éminente pour le respect des droits fondamentaux sur laquelle la Cour EDH a pu se prononcer à de nombreuses reprises. Cette notion évoluant avec la société, l'époque et le milieu de vie, *“le juge européen ne fait ici que constater qu'il se heurte à la quasi-impossibilité de définir la ‘vie privée’”*²³ d'autant plus qu'aucune précision n'est apportée par le texte de la C.E.D.H..

Force est de constater que ce sont tout de même les arrêts de la Cour EDH rendus à propos de l'article 8 C.E.D.H. qui ont dessiné les contours de cette notion²⁴. Au fur et à mesure des arrêts, le droit au respect de la vie privée a été étendu, si bien qu'il regroupe aujourd'hui trois droits différents²⁵ : le droit à l'intimité, le droit à l'autonomie et à l'autodétermination²⁶ et le “droit à la vie privée sociale”²⁷. Concernant ce dernier, la Cour EDH a en effet reconnu depuis plusieurs années que la vie privée au sens de l'article 8 ne se limitait pas au cercle intime de la personne : *“c'est dans leur travail que la majorité des gens ont beaucoup, voire le maximum d'occasions de resserrer leurs liens avec le monde extérieur”*²⁸. La Cour pousse le raisonnement à un point tel qu'elle déclare que *“la vie professionnelle fait partie de cette zone d'interaction entre l'individu et autrui qui, même dans un contexte public, peut relever de la ‘vie privée’”*²⁹.

À ce stade, vu l'étendue conférée à la notion de vie privée, il est nécessaire de poser une première limite au contenu de ce travail. S'il n'est pas contesté que le travailleur est sous la subordination de son employeur, en revanche, c'est uniquement sa force de travail qui est mise à disposition³⁰. Ceci signifie que tout ce qui relève de la vie personnelle du travailleur³¹ ne peut pas faire l'objet de l'exercice de l'autorité de l'employeur car il s'agit d'éléments intrinsèquement liés à l'identité du

²³ SUDRE, F., “La construction par le juge européen du droit au respect de la vie privée”, *Le droit au respect de la vie privée au sens de la Convention européenne des droits de l'homme*, Bruxelles, Bruylant, 2005, p. 11.

²⁴ N. LAMBERT, et O. RIJCKAERT, Le respect de la vie privée et le RGPD au travail, cité *supra* note 1, p. 5.

²⁵ *“La sphère de la vie privée, telle que la Cour la conçoit, couvre l'intégrité physique et morale d'une personne ; la garantie offerte par l'article 8 de la Convention est principalement destinée à assurer le développement, sans ingérences extérieures, de la personnalité de chaque individu dans les relations avec ses semblables”* in Cour eur. D.H., arrêt *Botta c. Italie*, 24 février 1998, §32.

²⁶ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p. 6-7.

²⁷ F. SUDRE, “La construction par le juge européen du droit au respect de la vie privée”, *op. cit.*, p. 15.

²⁸ Cour eur. D.H., arrêt *Niemitz c. Allemagne*, 16 décembre 1992, § 29.

²⁹ Cour eur. D.H., arrêt *Bigaeva c. Grèce*, 28 mai 2009, §23. Il faut insister sur la portée générale des arrêts rendus par la Cour EDH : il n'est donc pas nécessaire de faire de distinction entre le secteur public et le secteur privé, les principes établis par la Cour étant les mêmes quel que soit le secteur d'activité.

³⁰ F. KÉFER et S. CORNELIS, “L'arrêt Copland ou l'espérance légitime du travailleur quant au caractère privé de ses communications”, *Rev. trim. Dr. H.*, 2009/79, p. 782, n°3.

³¹ Cette notion désigne *“tous les aspects de la vie du salarié à l'exclusion de ce qui a trait à l'exécution de son contrat de travail.”* (S. GUINCHARD et T. DEBARD, *Lexique des termes juridiques*, 27^e Édition, Paris, Dalloz, 2019, p. 1112.)

travailleur. La vie personnelle est donc plus étendue que la vie privée³² et ne fera pas l'objet de ce travail.

Partant des arrêts rendus par la Cour EDH, certains auteurs tentent de dégager des critères afin de déterminer ce qui relève ou non de la vie privée du travailleur. Ainsi, selon RAEPSAET F., “*la notion de “vie privée” dépend dans une large mesure des attentes raisonnables de protection de la vie privée qu’un individu peut entretenir à l’égard d’un lieu particulier ou d’une situation donnée*”³³. Les attentes raisonnables d’un travailleur vis-à-vis de la protection de sa vie privée sur son lieu de travail se déterminent par le cadre réglementaire mis en place par l’employeur³⁴.

Eu égard à ces divers éléments, il est certain que la notion de vie privée est entièrement casuistique. Les juges tant européens que belges doivent par conséquent se livrer à un examen des circonstances de l’espèce afin de déterminer d’une part, si la vie privée est en cause dans les faits et d’autre part, s’il existe une violation au sens de l’article 8 C.E.D.H.. Ce travail aura pour objet d’analyser l’impact de ce droit fondamental à la vie privée du travailleur sur les relations de travail. Pour ce faire, nous procéderons à l’analyse de certains aspects pratiques de la relation de travail, de la phase précontractuelle à la rupture, en passant par son exécution. Nous terminerons sur une brève entrevue des sanctions existantes en cas d’ingérence dans la vie privée. Compte tenu de l’étendue du sujet et à des fins de synthèse, notre analyse ne sera pas exhaustive. Nous n’envisagerons par ailleurs pas la protection des données personnelles, régie par le règlement général sur la protection des données de l’Union européenne³⁵.

II. L’importance de l’état de santé dans la phase précontractuelle

Tout employeur souhaite être rassuré quant aux capacités du candidat à répondre aux exigences du poste à pourvoir. Cependant, le droit au respect de la vie privée du (futur) travailleur s’oppose au droit à l’information de l’employeur³⁶. Ainsi, chaque démarche entreprise dans la phase du recrutement empiétant sur la vie privée du candidat doit répondre au triple test de l’article 8 C.E.D.H.³⁷. Ceci signifie que l’obtention d’informations privées doit être nécessaire (au regard des conditions d’exécution et du type de travail³⁸) et proportionnelle à l’objectif poursuivi³⁹.

Nous allons procéder à l’examen de deux situations pratiques relatives à l’état de santé du candidat : les tests médicaux et les informations relatives à la grossesse. Bien qu’il s’agisse de caractéristiques intrinsèques à la personne du travailleur, à nos yeux, elles relèvent de l’exercice de l’autorité de l’employeur qui bénéficie de la liberté de composer son personnel comme il souhaite en vertu de sa

³² V. BERGER, *Jurisprudence de la Cour européenne des droits de l’homme*, 13e édition, Paris, Dalloz, 2014 : voy. troisième partie sur les droits de la vie personnelle, englobant notamment le droit au respect de la vie privée.

³³ F. RAEPSAET, “Les attentes raisonnables en matière de vie privée”, *J.T.T.*, liv. 1094, 2011, p. 153, n° 34.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Règlement n° 2016/679. voy. not. N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *Le respect (...)*, cité *supra* note 1.

³⁶ M. GOLDFAYS et L. van MOORSEL, *Quelques aspects de la protection de la vie privée du travailleur à l’égard de son (futur) employeur*, *Ors.*, liv. 8-9, 2002, p. 193.

³⁷ *Ibid.*, p. 190.

³⁸ S. GILSON, *Dois-je tout dire à mon employeur lors de l’entretien de recrutement (1re partie) ?*, *B.J.S.*, 2012, p. 5.

³⁹ M. GOLDFAYS, L. van MOORSEL, *op. cit.*, p. 194.

liberté contractuelle⁴⁰. Nous allons donc analyser dans quelle mesure l'employeur peut obtenir des informations relatives à l'état de santé du candidat.

A. Les tests médicaux à l'embauche

Tel qu'indiqué ci-dessus, toute ingérence dans la vie privée doit être nécessaire et proportionnelle à l'objectif légitime poursuivi (la protection de la santé ou de la sécurité⁴¹ du travailleur⁴²). Si la Cour EDH a eu l'occasion de se prononcer sur l'état de santé en tant que motif de licenciement⁴³, elle ne l'a pas encore fait en ce qui concerne la phase précontractuelle. Il en est autrement pour la Cour de justice des Communautés européennes (ci-après, CJCE) qui a eu l'occasion de se prononcer sur la violation de l'article 8 C.E.D.H. à propos d'un examen médical d'embauche⁴⁴. Pour résumer, le candidat à la fonction d'agent temporaire de la Commission avait refusé de se soumettre à un test de dépistage du VIH. Ne s'étant pas opposé au test lymphocytaire T4/T8, celui-ci a été réalisé et a révélé que le candidat avait de grandes chances d'être porteur du VIH. L'accès au poste lui a donc été refusé.

La CJCE, après avoir rappelé les principes de l'article 8 C.E.D.H., déclare que *“le droit au respect de la vie privée exige que le refus de l'intéressé soit respecté dans sa totalité. Dès lors que le requérant avait expressément refusé de se soumettre à un test de dépistage du sida, ce droit s'opposait à ce que l'administration procède à tout test susceptible d'aboutir à soupçonner ou à constater l'existence de cette maladie, dont il avait refusé la révélation”*⁴⁵.

Nous pouvons tirer de cet arrêt qu'un examen médical à l'embauche reste possible mais uniquement s'il poursuit un *“intérêt justifié”*⁴⁶ conformément aux exigences de l'article 8, §2 C.E.D.H.. Par exemple, la réalisation d'un examen psychiatrique à un candidat à la fonction de notaire se justifie par la *“protection des droits d'autrui”*⁴⁷. L'arrêt de la CJCE apporte une condition supplémentaire en déclarant qu'il n'est pas possible d'effectuer des tests contre la volonté du candidat⁴⁸ : l'intérêt légitime poursuivi n'autorise pas qu'il soit procédé à un test contre la volonté de l'intéressé⁴⁹, ceci se justifiant par son droit au respect de la vie privée.

Il faut également relever que la Cour fait application du critère de nécessité⁵⁰ : l'examen médical en cause doit être nécessaire pour poursuivre l'objectif en cause (l'intérêt justifié). En Belgique, est mis en place le critère de pertinence par l'article 11 de la CCT n°38 concernant le recrutement et la

⁴⁰ F. KÉFER et J. CLESSE, *Manuel de droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 214, n°184.

⁴¹ S. GILSON (dir.), et al., *Le droit au respect de la vie privée du travailleur : état des lieux*, Perspectives de droit social, Anthemis, Limal, 2012, p. 37, n°26.

⁴² Art. 8, §2 C.E.D.H.

⁴³ voy. Cour eur. D.H., arrêt *I.B. c. Grèce*, 3 octobre 2013.

⁴⁴ C.J.C.E., arrêt *X c. Commission*, 5 octobre 1994, *Rev. trim. D.H.*, 1995, 97, note DE SCHUTTER, O.

⁴⁵ C.J.C.E., arrêt *X c. Commission*, 5 octobre 1994, §23.

⁴⁶ W. Van EECKHOUTTE, et N. NEUPREZ, *Compendium social (...)*, cité *supra* note 22, p. 588..

⁴⁷ C.J.C.E., arrêt *X c. Commission*, 5 octobre 1994, *Rev. trim. D.H.*, 1995, 97, note DE SCHUTTER, O., p. 115. Voy. *Commiss. Eur. dr. h.*, req n°8355/78, X c. Rép. féd. d'Allemagne, non publiée.

⁴⁸ W. Van EECKHOUTTE et N. NEUPREZ, *op. cit.*, p. 588.

⁴⁹ C.J.C.E., *X c. Commission*, 5 octobre 1994, *op. cit.*, sommaire.

⁵⁰ *“(…) test que le médecin-conseil estime nécessaire pour évaluer son aptitude à remplir les fonctions pour lesquelles il s'est porté candidat”* in C.J.C.E., arrêt *X c. Commission*, 5 octobre 1994, §21.

sélection des travailleurs⁵¹. Ce critère est plus limité que le critère de nécessité mis en œuvre par la C.J.C.E.⁵² : si le test est pertinent, mais qu'il y a d'autres moyens moins intrusifs pour atteindre l'objectif en cause, le critère de nécessité n'est pas rempli⁵³. Le principe de pertinence ne constitue donc pas une protection suffisante en ce qu'il confère une trop grande marge de manœuvre à l'employeur, par rapport aux critères de l'article 8 C.E.D.H.⁵⁴. Ainsi, si un employeur souhaite mettre en place un test médical à l'embauche, il devra s'assurer que ce test est le seul moyen pour atteindre l'objectif fixé⁵⁵. Notons toutefois qu'en Belgique, depuis la loi du 28 janvier 2003⁵⁶ relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail, le recours au test de dépistage du VIH est interdit⁵⁷.

B. La grossesse

Lors de l'entretien, l'employeur va poser toute une série de questions au candidat, le but étant de déterminer s'il répond aux diverses exigences inhérentes au poste (diplôme, capacité physique, etc). Face à une candidate, la question de la grossesse pourrait être envisagée. Bien qu'il soit incontesté que l'article 8 C.E.D.H. s'applique à la question de la grossesse dans le cadre du recrutement, la Cour EDH n'a pas encore rendu d'arrêt à ce propos⁵⁸. Quant à la CJCE, elle s'est prononcée à ce propos dans plusieurs arrêts⁵⁹ non pas au regard de la vie privée mais au regard de l'égalité de traitement entre hommes et femmes⁶⁰.

Néanmoins, partant du constat que la grossesse relève de l'état de santé de la candidate, au regard de l'article 8, §2 C.E.D.H., le but poursuivi par l'employeur en s'informant sur une éventuelle grossesse de la candidate pourrait être la protection de la santé⁶¹. Si le poste auquel la candidate postule peut lui faire encourir un risque pour elle ou le fœtus, il est admis que l'employeur puisse se renseigner sur l'existence d'une grossesse⁶². Par ailleurs, selon le Tribunal de l'Union européenne, il est normal que le candidat soit embauché pour "*une fonction compatible avec son état de santé*"⁶³. Il nous semble

⁵¹ Convention collective de travail n°38 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs du 6 décembre 1983 dont les articles 1er à 6 ainsi que l'article 19 ont été rendus obligatoires par l'arrêté royal du 11 juillet 1984, M.B., 28 juillet 1984.

⁵² J-Fr. NEVEN, "Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles", *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Editions du jeune barreau, Bruxelles, 2005, p. 35

⁵³ Arbrb. Dendermonde, 5 januari 1998, *T. Gez*, 1998, noot J. TER HEEDT, p. 45.

⁵⁴ N. HAUTENNE, K. ROSIER, K. et S. GILSON, "Les informations médicales dans la relation de travail", *Actes du colloque du 10 Mars 2005: l'employeur et la vie privée du travailleur, Orientations*, n° spécial 35 ans, 2005, p. 61.

⁵⁵ Par exemple ne pas recruter des travailleurs qui, en raison de leur maladie, peuvent présenter un risque grave d'infection ou d'insécurité pour leurs collègues (*voy. arbrb. Dendermonde, 5 januari 1998, op. cit.*, p. 45).

⁵⁶ Article 3 de ladite loi.

⁵⁷ S. GILSON et F. LAMBINET, *Découvrir le droit du travail*, cité *supra* note 21, p. 297.

⁵⁸ L. PAULY, "La question de la grossesse dans la phase précontractuelle", *Chron. D.S.*, liv. 8, 2014, p. 395.

⁵⁹ C.J.C.E., 8 novembre 1990, *Dekker*, aff. C-177/88, *Rec.*, 1990, I, p. 3941 ; C.J.C.E., 3 février 2000, *Mahlburg*, aff. C-207/98, *Rec.*, 2000, I, p. 549 ; C.J.U.E., 4 octobre 2001, *Tele Danmark*, aff. C-109/00, *Rec.*, 2001, I, p. 6993.

⁶⁰ Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, *J.O.*, L 39, p. 40.

⁶¹ L. PAULY, "La question de la grossesse dans la phase précontractuelle", *op. cit.*, p. 397.

⁶² *Ibid.* ; S. GILSON, Dois-je tout dire à mon employeur lors de l'entretien de recrutement (1re partie) ?, cité *supra* note 38, p. 6.

⁶³ Trib C.E., *A c. Commission*, 14 avril 1994, n° T-10/93, p. 201, §50.

donc que si la fonction à pourvoir entraîne un risque pour la grossesse de la candidate, l'employeur pourrait justifier l'ingérence dans sa vie privée en ayant demandé à la candidate si elle est enceinte⁶⁴.

L'employeur pourrait également poursuivre comme objectif la protection des droits et libertés d'autrui visé à l'article 8, §2 C.E.D.H. puisqu'il détient "*le droit de refuser d'embaucher un candidat qui ne serait pas apte physiquement à remplir le poste vacant*"⁶⁵. En effet, engager un candidat inapte à la fonction pourrait lui être préjudiciable d'un point de vue économique et patrimonial⁶⁶. La poursuite de cet objectif amène à réaliser une mise en balance du droit au respect de la vie privée de la future travailleuse et les intérêts de l'employeur pour déterminer si la mesure est proportionnelle à l'objectif poursuivi. Il faudra donc veiller à ce qu'un juste équilibre soit maintenu entre le but et le droit en cause en ayant égard à l'ampleur et l'intensité de l'ingérence⁶⁷.

Il n'y a donc aucune certitude quant à la question de la grossesse dans la phase précontractuelle. Même si la travailleuse s'est vue reconnaître un droit au mensonge⁶⁸, il n'a été établi qu'au regard du fait que seule une femme peut tomber enceinte et donc être discriminée sur base de sa grossesse. Cela ne concerne donc pas le respect de son droit à la vie privée. Pour tenter de clarifier les choses, la CCT n°38 impose que toute question de l'employeur doit être en rapport avec la nature et les conditions d'exécution de la fonction, ce qui nous amène à nouveau au principe de pertinence étudié ci-dessus. Ce principe de pertinence est plus large que le principe de proportionnalité établi par la Cour EDH. En outre, comme nous l'avons indiqué dans l'introduction, cette CCT ne concerne d'emblée pas les travailleurs du secteur public. La clarification apportée par la CCT n°38 est donc tout à fait relative. Se pose par conséquent la question, toujours en suspens, de savoir si cette disposition de la CCT n°38 répond bien aux objectifs de la Cour afin de protéger le droit fondamental à la vie privée du travailleur.

III. La surveillance exercée par l'employeur dans l'exécution de la relation de travail

L'essence du contrat de travail est de créer une subordination du travailleur vis-à-vis de l'employeur : celui-ci détient dès lors un pouvoir de contrôle et de direction sur le travailleur⁶⁹. La Cour EDH reconnaît d'ailleurs que l'employeur a "*un intérêt légitime à assurer le bon fonctionnement de l'entreprise*"⁷⁰ en surveillant que les tâches soient correctement accomplies. Rappelons-le, l'enjeu se situe en ce qu'il est nécessaire de trouver un équilibre entre le droit à une vie privée du travailleur et le pouvoir de surveillance de l'employeur⁷¹.

⁶⁴ L. PAULY, "La question de la grossesse dans la phase précontractuelle", *op. cit.*, p. 397

⁶⁵ N. HAUTENNE, « Tests génétiques préalables à l'embauche et droit au respect de la vie privée », *L'Europe des droits de l'homme*, Annales d'études européennes de l'Université catholique de Louvain, Bruylant, Bruxelles, 2000, p. 306.

⁶⁶ L. PAULY, "La question de la grossesse dans la phase précontractuelle", *op. cit.*, p. 398.

⁶⁷ S. GILSON et F. LAMBINET, *Découvrir le droit du travail*, cité *supra* note 21, p. 296.

⁶⁸ C.J.C.E., arrêt *Tele Danmark*, 4 octobre 2001, C-109/00.

⁶⁹ Cass., 3 février 2003, *R.W.*, 2004-2005, p. 437, note P. HUMBLET.

⁷⁰ Cour. eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Bărbulescu c. Roumanie*, 5 septembre 2017, §127.

⁷¹ S. GILSON (dir.), *et al.*, *Le droit au respect de la vie privée (...)*, cité *supra* note 41, pp. 65-66, n°48.

A. La surveillance des moyens de communication et outils électroniques

Les moyens de communication dans la sphère professionnelle sont multiples : il s'agit de la boîte mail, de la messagerie instantanée, ou encore des appels téléphoniques. L'outil électronique lui-même peut aussi faire l'objet d'une surveillance (par exemple, les fichiers stockés sur l'ordinateur de l'employé). La Cour EDH s'est déjà prononcée à plusieurs reprises à ce sujet.

Le premier arrêt de principe reconnu en la matière est certainement l'arrêt *Halford*⁷² dans lequel la Cour a eu affaire à l'interception de communications d'une agent de police sur sa ligne privée depuis ses locaux professionnels. Elle a développé à cet égard la notion d'attentes légitimes du caractère privé de ce type d'appels téléphoniques⁷³. Il était donc indispensable que la travailleuse soit informée d'une telle surveillance⁷⁴, sans quoi elle pouvait légitimement estimer que ses communications privées ne feraient pas l'objet d'un tel contrôle. Par la suite, la Cour a à nouveau fait application de ce principe aux moyens techniques modernes tels que le courrier électronique ainsi qu'aux données relatives aux consultations sur internet dans l'arrêt *Copland*⁷⁵. La Cour ira plus loin que dans l'arrêt *Halford* en constatant une protection même sur un moyen de communication à finalité professionnelle⁷⁶.

La Cour fût saisie récemment d'une affaire concernant un licenciement motivé par des conversations privées interceptées sur une adresse créée à l'origine pour un usage professionnel par un employeur. En effet, dans arrêt *Bărbulescu*⁷⁷, l'employeur procédait à des transcriptions que l'on pouvait qualifier de systématiques aboutissant à des dizaines de pages de conversations à caractère privé⁷⁸ qui vont servir de base de licenciement contre le travailleur concerné. Ce motif de licenciement fit l'objet d'une contestation devant la chambre⁷⁹ de la Cour, laquelle conclut à une ingérence à la vie privée justifiée, qui fût ensuite renversé par l'arrêt de Grande chambre. La violation de la vie privée est notamment motivée par le fait que l'article 8 C.E.D.H. est applicable nonobstant le caractère initialement professionnel de ces conversations. Par conséquent, même en l'absence d'attentes raisonnables de leur caractère privé dans le chef du travailleur, l'employeur ne pouvait pas se laisser aller à un contrôle sans limite⁸⁰.

L'arrêt le plus récent en la matière est l'arrêt *Libert* concernant la surveillance d'un outil électronique, en l'occurrence un ordinateur professionnel. La vie privée est alors reconnue comme étant étendue au disque dur de cet ordinateur⁸¹ ayant une dénomination par défaut "données personnelles", sur lequel plusieurs fichiers pornographiques ont été enregistrés sous un dossier intitulé "rire"⁸². Avant cette décision, la jurisprudence belge n'était pas constante sur ce point. Ainsi, les cours et tribunaux

⁷² Cour. eur. D.H., arrêt *Halford c. Royaume-Uni*, 15 juin 1997.

⁷³ Cour. eur. D.H., arrêt *Halford c. Royaume-Uni*, 15 juin 1997, §44 et 46.

⁷⁴ N. LAMBERT, O. RIJCKAERT, *Le respect de la vie privée et le RGPD au travail*, cité *supra* note 1, p. 20.

⁷⁵ Cour eur. D.H., arrêt *Copland c. Royaume-Uni*, 3 avril 2007.

⁷⁶ F. KÉFER et S. CORNELIS, « L'arrêt Copland ou l'espérance légitime... », cité *supra* note 30, p. 792.

⁷⁷ Cour. eur. D.H., (gde ch.), arrêt *Bărbulescu c. Roumanie*, 5 septembre 2017.

⁷⁸ ROSIER, K., "Contrôle des communications électroniques du travailleur : l'affaire Bărbulescu revue et corrigée par la Grande chambre de la Cour européenne des droits de l'homme", *B.S.J.* 2017, nr. 594, p. 4.

⁷⁹ *voy.* l'arrêt prononcé précédemment par la chambre : Cour eur. D.H., arrêt *Bărbulescu c. Roumanie*, 12 janvier 2016.

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ Cour eur. D.H., arrêt *Libert c. France*, 22 février 2018, § 25.

⁸² *Ibid.*, § 13.

constataient une non-violation de la vie privée du fait que l’outil était de la propriété de l’employeur⁸³ ou par la constatation, *a posteriori*, de l’exercice d’une activité concurrente à celle de son employeur⁸⁴. Il était parfois jugé à l’inverse qu’une ingérence constituait une violation, en constatant notamment une protection des données et dossiers consultés, en faveur du travailleur⁸⁵.

Concernant les réseaux sociaux du travailleur, la CCT n°81⁸⁶ n’intègre pas un tel contrôle dans son champ d’application⁸⁷⁸⁸. Notons que les cours et tribunaux belges raisonnent en termes d’attentes raisonnables⁸⁹, intégré en droit belge par la Cour de Cassation en ce qui concerne le contrôle de ces plateformes⁹⁰. Ce critère sera apprécié notamment en fonction des paramètres de confidentialité qui sont choisis par le travailleur sur son profil⁹¹.

Les développements de la jurisprudence européenne ont fortement impacté la jurisprudence belge sur le droit fondamental à la vie privée dans le cadre des communications électroniques. Autrefois, la jurisprudence était plus stricte, en concluant notamment que l’employeur était dans son droit d’enregistrer des conversations privées, allant jusqu’à affirmer que les messages étaient de la propriété de l’entreprise⁹². Les précisions apportées au fur et à mesure par la jurisprudence de la Cour EDH ont donc fondamentalement changé la vision jurisprudentielle belge de la surveillance des communications du travailleur. Ainsi, nous pouvons espérer que l’arrêt *Libert* mettra fin aux controverses en ce qui concerne la protection réservée aux fichiers stockés sur ordinateur.

⁸³ C. trav. Liège (section Namur), 11 janvier 2007, *R.R.D.*, 2007, p. 482 ; W. Van EECKHOUTTE et N. NEUPREZ, *Compendium social : droit du travail 2019-2020 : contenant des annotations fiscales*, cité *supra* note 22, p. 933.

⁸⁴ C. trav. Liège, 17 novembre 2015, *J.T.T.*, 2016, p. 55. ; W. Van EECKHOUTTE et N. NEUPREZ, *op cit*, p. 933, *voy.* l’arrêt Cass. (3e ch.), 20 mai 2019 ci-après concernant le consentement du travailleur.

⁸⁵ C. trav. Bruxelles, 3 mai 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 252. ; C. trav. Mons, 8 décembre 2010, *Chron. D.S.*, 2011, 399, note O. RIJCKAERT.

⁸⁶ Convention collective n°81 conclue le 26 avril 2002 au sein du Conseil national du Travail, relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l’égard du contrôle des données de communication électronique en réseau, rendue obligatoire par l’arrêté royal du 12 juin 2002, *M.B.*, 29 juin 2002.

⁸⁷ K. ROSIER, “Réflexions sur le droit au respect de la vie privée et la liberté d’expression sur Facebook dans le cadre des relations de travail”. *R.T.D.I.*, 2010, pp. 94 et s. *voy.* aussi CORNELIS, S., *Médias sociaux et droit du travail. Friends ? Followers ?*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 53.

⁸⁸ La question des réseaux sociaux peut être également analysée sous l’angle de l’art. 10 C.E.D.H. Pour plus d’informations, *voy. not.* CORNELIS, S., *Médias sociaux (...)*, *op cit*, pp. 59 et suivantes.

⁸⁹ Cour. eur. D.H., arrêt *Halford c. Royaume-Uni*, 15 juin 1997 ; Cour eur. D.H., arrêt *Copland c. Royaume-Uni*, 3 avril 2007 ; Cour eur. D.H., arrêt *Peev c. Bulgarie*, 26 juillet 2007, GILSON S. et LAMBINET F., *Découvrir le droit du travail*, cité *supra* note 21, p. 282.

⁹⁰ Cass., 9 septembre 2008, *Pas.*, 2008, p. 1888, concl. av. gén. M Timperman; F. RAEPSAET, « Les attentes raisonnables en matière de vie privée », cité *supra* note 33, pp. 145 et 149 ; FARCY, A., “Vie privée et liberté d’expression: application aux publications et « likes » sur Facebook d’un travailleur”, *R.D.T.I.* 2018, nr. 2, p. 117.

⁹¹ C. trav. Mons, 27 avril 2018, *J.T.T.*, 2019, p. 402 ; C. trav. Bruxelles, 3 septembre 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 497 ; KÉFER, F. et CLESSE, J., « Examen de jurisprudence (2013-2019) - Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 2020/3, p. 344.

⁹² C. trav. Liège, 17 mai 1985, *J.T.T.*, 1985, p. 472 ; DEMEZ, G., “La preuve en droit du travail : protection de la vie privée et nouvelles technologies. Du contremaître à la cybersurveillance”, *Questions de droit social*, CUP, vol. 56, 2002, p. 310.

B. La surveillance par caméra

L'employeur peut procéder au placement de caméras de surveillance sur le lieu de travail s'il poursuit un objectif légitime⁹³. Pour ce faire, il doit alors respecter la législation en vigueur dans son État. C'est ainsi que dans l'arrêt *Antović et Mirković c. Monténégro*⁹⁴, la Cour EDH a conclu à la violation de l'article 8 C.E.D.H. en ce que le placement de caméras par l'employeur ne respectait pas les conditions prévues par la législation interne⁹⁵. En effet, l'Université du Monténégro avait procédé au placement de caméras dans certains amphithéâtres pour assurer la "sécurité des biens et des personnes" et la "surveillance de l'enseignement"⁹⁶. Quant au premier objectif, aucun élément ne démontrait que des biens ou des personnes aient été mis en danger. Quant au second, il n'était pas prévu par la législation. La Cour en arrive à la conclusion que le droit interne n'a pas été respecté⁹⁷.

Qu'en est-il si aucune législation en droit interne ne prévoit le placement de caméras ? Dans ce cas, la Cour se livre à l'examen des circonstances de l'espèce. C'est ainsi que dans l'arrêt *Köpke c. Allemagne* dans lequel une caissière fut licenciée pour vol, la Cour indique que "(...) la surveillance vidéo secrète sur le lieu de travail motivée par des soupçons de vol fondés n'affecte pas la vie privée d'une personne au point d'exiger que l'Etat instaure un cadre législatif pour satisfaire à ses obligations positives découlant de l'article 8"⁹⁸. L'existence d'une jurisprudence accordant des garanties spécifiques en cas d'ingérence dans la vie privée du travailleur suffit. Les tribunaux nationaux avaient relevé dans cette affaire que la mesure mise en œuvre par l'employeur de la travailleuse avait permis d'atteindre deux buts : protéger les droits patrimoniaux de l'employeur et "innocenter" les autres employés. Ils ont également précisé que ces mesures étaient proportionnelles et nécessaires. La Cour a alors déclaré la requête irrecevable, considérant que les autorités internes avaient maintenu un juste équilibre entre les intérêts en présence⁹⁹.

En Belgique, cette matière est réglementée par la CCT n°68 relative à la protection des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméra sur le lieu du travail¹⁰⁰. Y figurent les principes de proportionnalité et de finalité ainsi que des conditions de procédure précises¹⁰¹. Nous pouvons considérer que ce cadre est suffisant au regard de l'article 8 C.E.D.H. et de la jurisprudence de la Cour EDH puisqu'en plus de l'obligation de respecter les exigences de l'article 8, §2 C.E.D.H., est prévue une procédure claire afin que l'installation des caméras se fasse en toute transparence. Par

⁹³ Par exemple s'il a de sérieuses raisons de soupçonner certains de ses travailleurs de commettre des vols. *voy.* Cour eur. D.H., arrêt *López Ribalda et autres c. Espagne*, 17 octobre 2019.

⁹⁴ Cour eur. D.H., arrêt *Antovic et Mirkovic c. Monténégro*, 28 novembre 2017.

⁹⁵ Article 36 de la loi relative à la protection des données personnelles qui prévoit des conditions pour l'installation de caméra en vigueur à l'époque au Monténégro.

⁹⁶ Cour eur. D.H., arrêt *Antovic et Mirkovic c. Monténégro*, 28 novembre 2017, §59

⁹⁷ *Ibid.* §60

⁹⁸ Cour eur. D.H., arrêt *Köpke c. Allemagne*, 5 octobre 2020, note d'information sur la jurisprudence de la Cour n°134, p. 1.

⁹⁹ *Ibid.*

¹⁰⁰ Convention collective de travail n° 68 conclue le 16 juin 1998 au sein du Conseil national du Travail, relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20 septembre 1998, *M.B.*, 2 octobre 1998.

¹⁰¹ G. DEMEZ, "La preuve en droit du travail (...)" cité *supra* note 92, p. 327.

conséquent, la CCT nous semble répondre aux objectifs fixés par la Convention¹⁰². Il reste une lacune puisque, comme indiqué dans l'introduction, les CCT ne sont pas applicables aux travailleurs du secteur public. Ceci ne signifie pas que ces travailleurs restent sans protection : ils pourront tout à fait invoquer l'article 8 C.E.D.H si leur employeur commet une ingérence dans leur vie privée par le placement de caméras¹⁰³.

C. La fouille

L'arrêt le plus retentissant en la matière au niveau européen est sans doute l'arrêt *Peev*¹⁰⁴. L'affaire concernait une fouille effectuée dans les tiroirs de bureau du travailleur, dans un desquels une lettre de démission a été retrouvée. L'apport de cet arrêt est important en ce que le travailleur, bien qu'il s'agissait d'une fouille d'un bureau situé dans les locaux de l'administration publique, pouvait prétendre au caractère privé du contenu des tiroirs concernés, à défaut d'un quelconque avertissement quant à la possibilité d'un tel contrôle¹⁰⁵. La Cour dans cet arrêt fait un parallèle avec l'arrêt *Halford*¹⁰⁶ : elle rappelle la notion d'attentes légitimes, principe fréquemment utilisé par celle-ci. Rappelons-le, il était question d'interception de conversations privées dans cette affaire. Il en ressort qu'afin d'apprécier si la travailleuse qui se prétendait victime d'une violation (dans l'affaire *Halford*) "pouvait raisonnablement croire au caractère privé de celles-ci". La Cour va ajouter dans l'arrêt *Peev* que cette croyance légitime est d'actualité même lorsqu'il s'agit d'un local et de mobilier qui appartiennent à l'État¹⁰⁷. La jurisprudence belge applique en règle générale ce même critère selon lequel la personne concernée pouvait ou non raisonnablement s'attendre à voir respecter sa vie privée¹⁰⁸¹⁰⁹.

En droit belge, la fouille d'un travailleur ou de ses objets personnels relève de diverses législations¹¹⁰. Lorsque ces fouilles sont effectuées dans une perspective autre que la prévention ou la constatation de vols de biens de l'entreprise, aucune réglementation spécifique n'est prévue. En tout état de cause, les fouilles sont sujettes à une analyse effectuée par le biais de l'article 8 C.E.D.H.¹¹¹. Les conditions de légalité, finalité et proportionnalité¹¹² découlant de cette disposition sont dès lors d'application dans

¹⁰² Si un employeur venait à ne pas respecter la CCT n°68, les images obtenues seront considérées comme des preuves illégalement obtenues. voy. Cass., 9 juin 2004, *NjW*, 2005, 342, note E.B., et *Rev. Dr. Pén.*, 2004, 1260 ; Cass. 2 mars 2005, *J.L.M.B.*, 2005, 1086 et *J.T.* 2005, 211; conclu. M.D. Vandermeersch.

¹⁰³ W. Van EECKHOUTTE, et N. NEUPREZ, *Compendium social (...)*, cité *supra* note 22, p. 932.

¹⁰⁴ Cour eur. D.H., arrêt *Peev c. Bulgarie*, 26 juillet 2007, §39.

¹⁰⁵ F. KÉFER, "La légalité de la preuve confrontée au droit à la vie privée du salarié" in *La vie privée au travail*, Limal, Anthemis, 2011, p. 23.

¹⁰⁶ *supra*, Cour. eur. D.H., arrêt *Halford c. Royaume-Uni*, 15 juin 1997 ; Cour eur. D.H., arrêt *Copland c. Royaume-Uni*, 3 avril 2007.

¹⁰⁷ Cour eur. D.H., arrêt *Peev c. Bulgarie*, 26 juillet 2007, §38-39.

¹⁰⁸ Cass., 9 septembre 2008, R.G. n°P.08.0276.N, www.cass.be. voy. Aussi RAEPSAET, F., "Les attentes raisonnables (...)", cité *supra* note 33, pp. 145 et s. ; GILSON, S. et LAMBINET, F., *Découvrir le droit du travail*, cité *supra* note 21, p. 390.

¹⁰⁹ C. trav. Bruxelles, 7 février 2013, *J.T.*, 2013, p. 262.

¹¹⁰ voy not. Convention collective n°89 conclue le 30 janvier 2007 au sein du Conseil national du Travail, concernant la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittent l'entreprise ou le lieu de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 avril 2007, M.B., 11 mai 2007, p. 25838. et Loi du 5 août 1992 sur la fonction de police, M.B., 22 décembre 1992.

¹¹¹ F. KÉFER, "La légalité de la preuve confrontée au droit à la vie privée du salarié", *op. cit.*, p. 30.

¹¹² F. KÉFER,, "La légalité de la preuve confrontée au droit à la vie privée du salarié", *op. cit.*, p. 25, n°7.

les litiges en droit interne belge afin de justifier ou non une ingérence à la vie privée. Ainsi, nous pouvons constater une nouvelle réception des critères développés à l'origine par la Cour EDH au sein du système judiciaire belge¹¹³.

IV. L'impact de l'ingérence dans la vie privée sur les motifs de rupture de la relation de travail

Dans le cadre de cette analyse, il convient de distinguer le licenciement fondé sur un fait relevant de la vie personnelle du travailleur du licenciement fondé sur une mauvaise exécution du contrat. Nous nous en tiendrons à ce dernier type de licenciement étant donné que le licenciement motivé par un fait de la vie personnelle du travailleur n'a aucun lien avec l'objet du contrat¹¹⁴.

Comme nous avons pu le constater à de maintes reprises, l'employeur est limité dans l'exercice de son autorité par toute une série d'instruments nationaux encadrant les ingérences éventuelles. Dès lors, il pourrait, en conformité ou non avec les instruments nationaux, commettre une intrusion dans la vie privée du travailleur. Si par cette intrusion, il découvre que le travailleur agit en méconnaissance du cadre réglementaire de l'entreprise, il pourrait procéder à son licenciement¹¹⁵. À titre d'illustrations, nous allons procéder à l'étude de deux arrêts de la Cour EDH qui nous semblent pertinents. L'objectif est ici de démontrer si le fait pour l'employeur de commettre une ingérence dans la vie privée du travailleur aboutissant au licenciement constitue ou non une ingérence au sens de l'article 8 C.E.D.H.

Dans l'affaire *Bărbulescu*¹¹⁶, pour rappel, le travailleur avait été licencié à la suite d'une surveillance de ses communications par l'employeur. La Cour constate que s'il avait conscience de l'interdiction de faire un usage privé des ressources fournies par l'employeur, le travailleur n'avait toutefois pas connaissance de l'existence d'une surveillance de ses communications et encore moins de sa nature et de son étendue¹¹⁷. Elle conclut dès lors à la violation de l'article 8 C.E.D.H en ce que les juridictions nationales n'ont pas maintenu un équilibre entre les intérêts en jeu¹¹⁸. Les principes développés dans cette affaire ont été transposés *mutatis mutandis* dans une toute autre affaire¹¹⁹, donnant lieu à l'arrêt *López Ribalda*¹²⁰. Dans cette dernière, il est question du licenciement pour vols de cinq travailleuses dont les faits sont avérés par les images des caméras de surveillance placées par l'employeur. La Cour conclut cette fois à une non violation de l'article 8 C.E.D.H.. Les raisons en sont que les tribunaux

¹¹³ Trib. trav. Nivelles, 8 février 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 181. ; KÉFER, F., "La légalité de la preuve (...)", cité supra note 105, p. 30. ; KÉFER, F. et CLESSE, J., *Manuel de droit du travail*, cité supra note 40, p. 395, n° 423.

¹¹⁴ J. MOULY, "Vie professionnelle et vie privée. De nouvelles rencontres sous l'égide de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme", *Le droit au respect de la vie privée au sens de la Convention européenne des droits de l'homme*, Droit et justice 63, Bruxelles, Bruylant, 2005, p. 285. L'employeur décidant par exemple de licencier son travailleur en raison de son orientation sexuelle (Cour eur. Dr. H., *Perkins et R. c. Royaume Uni et Beck, Copp et Bazeley c. Royaume-Uni*, 22 octobre 2002).

¹¹⁵ WANTIEZ, C., "La rupture du contrat de travail", *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Edition du jeune barreau, Bruxelles, 2005, p. 228.

¹¹⁶ Cour eur. D.H., arrêt *Barbulescu c. Roumanie*, 5 septembre 2017.

¹¹⁷ *Ibid.* §77.

¹¹⁸ *Ibid.* §140.

¹¹⁹ Cour eur. D.H., arrêt *López Ribalda et autres c. Espagne*, 17 octobre 2019, §116.

¹²⁰ Cour eur. D.H., arrêt *López Ribalda et autres c. Espagne*, 17 octobre 2019.

espagnols se sont livrés à une mise en balance du droit à la vie privée des requérantes et de l'intérêt de l'employeur, tout en analysant en détail l'objectif poursuivi par l'employeur. La Cour considère en outre que le fait que les travailleuses n'ont pas été informées de l'existence de caméras cachées n'a pas d'impact puisque c'était justifié en raison des soupçons légitimes qui pesaient sur elles¹²¹.

Dans ces deux affaires, il est question d'une application horizontale de la C.E.D.H.. Le focus n'est alors pas mis sur l'existence d'un cadre normatif interne mais plutôt sur l'analyse qui a été faite des circonstances de l'espèce au sein des juridictions internes, au regard de l'article 8 C.E.D.H. Cette jurisprudence confère aux juridictions des critères plus détaillés et une "grille d'analyse" à laquelle elles devront avoir égard lorsque se poseront devant elles des questions relatives au respect de l'article 8 C.E.D.H.¹²². Elle est particulièrement éclairante en ce qu'elle donne des indications pour déterminer si la mesure prise par l'employeur servant à motiver le licenciement constitue ou non une violation du droit à la vie privée du travailleur.

Ces arrêts étant très récents, on ne peut connaître leur impact sur la jurisprudence belge. Toutefois, il faut savoir qu'en Belgique, ce type de fait pourrait entraîner un licenciement pour motif grave¹²³, à propos duquel les juridictions¹²⁴ se livrent à une appréciation des faits, tenant compte de "*l'ampleur et de la durée des consultations privées*"¹²⁵. Il est par ailleurs admis que si l'employeur n'a émis aucune interdiction quant à l'utilisation des ressources qu'il fournit et que l'utilisation à des fins privées de celles-ci n'est qu'occasionnelle, cela ne peut être constitutif d'un motif grave¹²⁶. Il reste à savoir si cet examen des circonstances suffit toujours, au regard de la nouvelle jurisprudence de la Cour.

V. Sanctions

Les sanctions en cas de violation de la vie privée sont de deux ordres. Elles constituent soit une sanction au sens strict, c'est-à-dire par exemple un dédommagement civil, soit une sanction procédurale qui est l'écartement de la preuve irrégulièrement obtenue¹²⁷. La Cour EDH laisse l'admissibilité des moyens de preuve dans le giron des juridictions internes en ce qui concerne les preuves qui lui sont présentées¹²⁸. Néanmoins, elle est tenue d'analyser la procédure dans son

¹²¹ Il nous semble nécessaire de préciser que l'employeur avait averti de l'installation de caméras visibles (§13).

¹²² K. ROSIER, "Contrôle des communications électroniques du travailleur (...)", cité *supra* note 78, p. 4.

¹²³ Article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les relations de travail : "*Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur*".

¹²⁴ Trib. trav. Bruxelles, 25 septembre 2000, inédit, R.G. n° 72.281; C. trav. Gand, 22 octobre 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 41; C. trav. Gand, 9 mai 2005, *Chron. D.S.*, 2006, p. 158; C. trav. Bruxelles, 22 juin 2011, *Chron. D.S.*, 2013, p. 202; Trib. trav. Bruxelles, 6 septembre 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 52; C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 218. LAMBERT, N., RIJCKAERT, O., *Le respect de la vie privée et le RGPD au travail*, cité *supra* note 1, p 261.

¹²⁵ N. LAMBERT, O. RIJCKAERT, *op. cit.*.

¹²⁶ *Ibid.*

¹²⁷ K. ROSIER et S. GILSON, "La vie privée du travailleur face aux nouvelles technologies de communication" in *La vie privée au travail*, Limal, Anthemis, 2011.

¹²⁸ Cour eur. D.H., arrêt *Lee Davies c. Belgique*, 28 juillet 2009; Cour eur. D.H., arrêt *Jalloh c. Allemagne*, 11 juillet 2006; S. GILSON (dir.), *et al.*, *Le droit au respect de la vie privée (...)*, cité *supra* note 41, pp. 119-120, n°83.

ensemble afin de s'assurer que les garanties en matière de procès équitable soient respectées (article 6.1 C.E.D.H.)¹²⁹.

Pour ce qui est de l'admissibilité de la preuve, la Cour de Cassation s'est déjà prononcée il y a quelques années considérant que la violation d'un droit fondamental contenu dans l'article 8 C.E.D.H. ne signifie pas *de facto* écartement de la preuve obtenue en violation de ce droit¹³⁰. Ceci a été confirmé par la Cour EDH elle-même, sauf en ce qui concerne les preuves obtenues "*en violation d'un droit considéré comme parmi les plus fondamentaux*"¹³¹.

Une nouvelle réception d'un principe fondamental développé par la Cour EDH peut être observée par le principe de proportionnalité par la Cour de cassation. À l'origine développé par les juges constitutionnels et européens¹³², son application implique une mise en balance des intérêts par le juge afin d'apprécier l'admissibilité de la preuve visée "dans les circonstances de l'espèce"¹³³¹³⁴. Par ce principe, le juge prend en compte une série de critères afin d'apprécier si l'irrégularité entachant la constatation de cette faute "*excède manifestement ou est hors de proportion avec*" la gravité des fautes reprochées au travailleur¹³⁵. Dans ce cas, "le droit au procès équitable risquerait d'être menacé"¹³⁶.

Nous pouvons donc conclure que l'admissibilité de la preuve est plutôt fréquente (en application de la jurisprudence *Antigone*¹³⁷). Néanmoins, il convient nécessairement de procéder à une mise en balance des intérêts afin de s'assurer de ne pas violer le droit au procès équitable contenu dans la C.E.D.H., en prenant en compte les circonstances de fait qui se présentent au cas par cas¹³⁸.

Concernant les sanctions lors de la violation d'un droit fondamental consacré par la Convention, il convient de rappeler la faculté de demander une "satisfaction équitable" sur la base de l'article 41 C.E.D.H.. Ceci pourrait trouver à s'appliquer en cas de violation "*dans le cas où le droit interne de la Haute Partie contractante ne permet d'effacer qu'imparfaitement les conséquences de cette violation*". La Cour y a notamment procédé dans l'affaire *Halford* susmentionnée condamnant l'État à verser à la requérante 10 600 livres sterling au titre de dommage matériel et moral¹³⁹. Notons

¹²⁹ F. KÉFER, "La légalité de la preuve (...)", cité *supra* note 105, pp. 53-55. ; voy. not. concernant la violation du droit au procès équitable : Cour eur. D.H., arrêt *Dombo Beheer c. Pays-Bas*, 27 octobre 1993 et Cour eur. D.H., arrêt *Mantovanelli c. France*, 13 mars 1997.

¹³⁰ voy. not. Cass., 2 septembre 2009, *Rev. dr. pén.*, 2010, p. 677 ; KÉFER, F., *ibid.*, p. 52, n° 33.

¹³¹ F. KÉFER, *ibid.*, p. 52, n°34 : "*en violation de son article 3, interdisant la torture et les traitements inhumains et dégradants, ou de son article 6, garantissant le droit au silence*".

¹³² J.-Fr. VAN DROOGENBROECK, "La Cour de cassation reçoit-elle le principe de proportionnalité ?", in *Liber amicorum Paul Martens*, Bruxelles, Larcier, p. 570.

¹³³ Il s'agit d'un *ad hoc balancing*, défini notamment par VAN DROOGENBROECK, J.-Fr., "La Cour de cassation reçoit-elle le principe de proportionnalité ?", in *Liber amicorum Paul Martens*, Bruxelles, Larcier, pp. 573 et s. ; F. KÉFER, *op. cit.*, p. 56, n° 38.

¹³⁴ KÉFER, F., "La légalité de la preuve (...)", *op. cit.*, pp 55-57, n°38-39.

¹³⁵ KÉFER, F., "La légalité de la preuve (...)", *op. cit.*, p. 55, n°38.

¹³⁶ *Ibid.*

¹³⁷ Cass., 14 octobre 2003, avec les conclusions de l'Avocat général DE SWAEF. ; voy. S. GILSON et F. LAMBINET, *Découvrir le droit du travail*, cité *supra* note 21, pp. 286-289.

¹³⁸ Y.S. Van der SYPE, *Naar een geïntegreerde privacybescherming in de onderneming*, cité *supra* note 2, p. 169.

¹³⁹ Cour. eur. D.H., arrêt *Halford c. Royaume-Uni*, 15 juin 1997, §§76-79.

également la disposition contenue dans l'article 46 C.E.D.H. qui permet de "prévenir de nouvelles violations à venir"¹⁴⁰.

En droit belge, des règles spécifiques s'appliquent en cas de violation de la vie privée. Nous y faisons renvoi¹⁴¹. A côté de cela, les juridictions internes procèdent dans certaines circonstances à la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts au profit du travailleur en cas de violation du droit à la vie privée¹⁴².

VI. Conclusion

Au terme de ce travail, il est incontestable que le droit fondamental à la vie privée prévu à l'article 8 C.E.D.H. a une influence notable sur les relations de travail depuis le célèbre arrêt *Niemitz*.

Ce droit fondamental existe dès la phase précontractuelle, obligeant l'employeur à maintenir un cadre professionnel pendant l'entretien : des ingérences dans la vie privée ne peuvent exister qu'à de strictes conditions. L'équilibre entre la vie privée du travailleur et l'autorité de l'employeur doit être maintenu tout au long de la relation de travail. Le problème se pose quant à l'exercice d'une surveillance sur le travailleur, celle-ci étant facilitée par le développement des nouvelles technologies qui apparaissent comme étant un instrument de contrôle efficace. Ce contrôle reste possible uniquement dans le respect des conditions de l'article 8 C.E.D.H. mais également en veillant aux attentes raisonnables que le travailleur pouvait nourrir vis-à-vis du respect de son droit à la vie privée. L'employeur ne pourrait par ailleurs pas violer la vie privée de son travailleur pour démontrer une mauvaise exécution du contrat et, partant, licencier son travailleur. Cela ne pourrait être possible que si l'employeur a mis en place un cadre réglementaire quant à l'usage des outils mis à disposition de ses travailleurs, quant à l'exercice d'un contrôle et dans certains cas, dans le respect des dispositions internes en vigueur. Selon les circonstances de l'espèce, le consentement du travailleur pourrait également être une condition. Tout ceci est nécessaire au regard des attentes raisonnables du travailleur qui a le droit d'être informé de l'interdiction d'un usage privé de ses outils professionnels et de l'existence d'une éventuelle surveillance quant à cet usage¹⁴³.

Au fur et à mesure des arrêts rendus par la Cour EDH, toute une série d'instruments nationaux ont été mis en place. Le constat en Belgique est qu'il n'existe pas de règles générales ayant vocation à protéger le droit au respect de la vie privée de tous les travailleurs, sans distinction¹⁴⁴. Comme nous l'avons répété à maintes reprises tout au long de ce travail, un nombre important de situations pratiques sont régies par des CCT prises par les partenaires sociaux : ces instruments, par leur nature, ne s'appliquent pas aux travailleurs du secteur public. Il s'agit d'une grande lacune au sein du

¹⁴⁰ "FAQ sur la « satisfaction équitable » accordée par la Cour européenne des droits de l'homme", 26 mars 2019, disponible sur : <https://www.echr.coe.int/> (consulté le 2 décembre 2020).

¹⁴¹ Article 117, 118 et 189 du Code pénal social.

¹⁴² C. trav. Mons, 8 décembre 2010, *Chron. D.S.*, 2011, p. 399, note O. RIJCKAERT ; voy. également : Trib. trav. Liège (3e ch.), 6 mars 2007, *R.R.D.*, 2007, p. 498, note K. ROSIER et S. GILSON ; *J.L.M.B.*, 2008, p. 389 ; C. trav. Liège (sect. Namur), 11 janvier 2007, *R.R.D.*, 2007, p. 488, note K. ROSIER et S. GILSON ; C. trav. Gand, 14 octobre 2011, *J.T.T.*, 2012, p. 190 ; *Orientations*, 2012 (reflet I.PLETS), liv. 2, p. 32, *Orientations*, 2012 (reflet I. PLETS), liv. 2, p. 6. ; S. GILSON (dir.), *et al.*, *Le droit au respect de la vie privée (...)*, cité *supra* note 41, p. 118, n°80.

¹⁴³ S. GILSON (dir.), *et al.*, *Le droit au respect de la vie privée du travailleur (...)*, cité *supra* note 41, p. 139, n°95.

¹⁴⁴ S. GILSON (dir.), *et al.*, *ibid.*, p. 137, n°95.

système belge quant au respect du droit fondamental à la vie privée dans les relations de travail. Cependant, rappelons-le, ce sont des instruments ayant tout de même une importance puisqu'ils sont le fruit d'un compromis, cherchant à maintenir un équilibre entre les intérêts en présence, tel que prévu par la jurisprudence de la Cour EDH.

Il est essentiel de souligner que malgré tout, l'article 8 C.E.D.H. dispose d'un effet direct en Belgique, ce qui a pour conséquence que si une situation n'est pas régie par une législation spécifique, le juge qui aura à connaître de cette situation pourra recourir à l'article 8 C.E.D.H. pour résoudre le litige¹⁴⁵.

Le droit à la vie privée au sein des relations professionnelles se complexifie un peu plus tous les jours par le recours accru au télétravail¹⁴⁶. Aujourd'hui, par la crise sanitaire de la Covid-19, ce droit trouve une nouvelle dimension par le télétravail obligatoire pour la majorité des travailleurs. Le fait de prêter ses heures de travail depuis le domicile induit une plus grande autonomie pour ces derniers mais n'en réduit pas moins le pouvoir de direction de l'employeur¹⁴⁷. Une interprétation évolutive de la question peut être attendue par ces nouvelles circonstances. Ceci nous ramène à ce que nous avons constaté au début de ce travail : la notion de vie privée sociale ne cesse d'évoluer, selon le contexte temporel, géographique et social.

¹⁴⁵ W. Van EECKHOUTTE et N. NEUPREZ, *Compendium social (...)*, cité *supra* note 22, p. 930.

¹⁴⁶ S. GILSON (dir), *op. cit.*, p. 137, n°95.

¹⁴⁷ F. ROBERT, *Le télétravail à domicile*, Limal, Anthemis, 2020, pp. 165 et s.

BIBLIOGRAPHIE

Législations

Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955, err., 29 juin 1961.

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, *J.O.*, C 202, 7 juin 2016.

Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, *J.O.*, L 39, p. 40.

Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, *M.B.*, 15 janvier 1969.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978.

Loi du 5 août 1992 sur la fonction de police, *M.B.*, 22 décembre 1992.

Convention collective de travail n°38 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs du 6 décembre 1983 dont les articles 1er à 6 ainsi que l'article 19 ont été rendus obligatoires par l'arrêté royal du 11 juillet 1984, *M.B.*, 28 juillet 1984.

Convention collective de travail n° 68 conclue le 16 juin 1998 au sein du Conseil national du Travail, relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20 septembre 1998, *M.B.*, 2 octobre 1998.

Convention collective n°81 conclue le 26 avril 2002 au sein du Conseil national du Travail, relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 juin 2002, *M.B.*, 29 juin 2002.

Convention collective n°89 conclue le 30 janvier 2007 au sein du Conseil national du Travail, concernant la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittent l'entreprise ou le lieu de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 avril 2007, *M.B.*, 11 mai 2007, p. 25838.

Doctrine

BERGER V., *Jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme*, 13e édition, Paris, Dalloz, 2014.

COLLELA, S.-U., *La restriction des droits fondamentaux dans l'Union européenne*, Bruxelles, Bruylant, 2018.

CORNELIS, S., *Médias sociaux et droit du travail. Friends ? Followers ?*, Waterloo, Kluwer, 2016.

DEMEZ, G., “La preuve en droit du travail : protection de la vie privée et nouvelles technologies. Du contremaître à la cybersurveillance”, *Questions de droit social*, CUP, vol. 56, 2002

DUCOULOMBIER P., “Dans quelle mesure la Cour européenne des droits de l'homme protège-t-elle les droits des travailleurs ?”, *Les normes du travail : une affaire de personnes ?* (Jeanne-Marie Tufféry-Andrieu et Fleur Laronze dir.), Bruylant, Bruxelles, 2016, pp. 213-227.

FARCY, A., “Vie privée et liberté d'expression: application aux publications et « likes » sur Facebook d'un travailleur”, *R.D.T.I.* 2018, nr. 2

GILSON, S., « Dois-je tout dire à mon employeur lors de l'entretien de recrutement (1re partie) ? », *B.J.S.*, 2012/477, pp. 5-6.

GILSON, S., “Le droit du travail à l'ère du numérique. Les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail”, *R.D.T.I.*, 2013/1.

GILSON, S., LAMBINET, F., *Découvrir le droit du travail*, Limal, Anthemis, 2019.

GOLDFAYS, M., VAN MOORSEL, L., “Quelques aspects de la protection de la vie privée du travailleur à l'égard de son (futur) employeur”, *Ors.*, liv. 8-9, 2002, pp. 189-208.

GOSSELIN, F., “Le licenciement fondé sur les courriels du travailleur – L'arrêt Barbulescu c. Roumanie du 5 septembre 2017 et son impact pour le secteur privé, mais aussi pour le secteur public”, *J.T.*, 2018, p. 129.

GUINCHARD S. et DEBARD T., *Lexique des termes juridiques*, 27e édition, 2019-2020, Dalloz.

HAUTENNE, N., « Tests génétiques préalables à l'embauche et droit au respect de la vie privée », *L'Europe des droits de l'homme*, Annales d'études européennes de l'Université catholique de Louvain, Bruylant, Bruxelles, 2000, pp. 275-319.

HAUTENNE, K., ROSIER, K. et GILSON, S., “Les informations médicales dans la relation de travail”, Actes du colloque du 10 Mars 2005 : l’employeur et la vie privée du travailleur, *Orientations*, n° spécial 35 ans, 2005, pp 61-95.

KÉFER, F., “La légalité de la preuve confrontée au droit à la vie privée du salarié” in *La vie privée au travail*, Limal, Anthemis, 2011.

KÉFER, F. et CLESSE, J., « Examen de jurisprudence (2013-2019) - Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 2020/3, pp. 325-465.

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

KÉFER, S. et CORNELIS, S., “L’arrêt Copland ou l’espérance légitime du travailleur quant au caractère privé de ses communications”, *Rev. trim. Dr. H.*, 2009/79, pp. 779-793.

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

MOULY J., “Vie professionnelle et vie privée. De nouvelles rencontres sous l’égide de l’article 8 de la Convention européenne des droits de l’homme”, *Le droit au respect de la vie privée au sens de la Convention européenne des droits de l’homme* (Frédéric Sudre dir.), Droit et justice 63, Collection dirigée par LAMBERT P., Bruylant, 2005, Bruxelles, pp. 279-303.

MOULY J., “Licenciement et Convention européenne des droits de l’homme”, *Convention européenne des droits de l’homme et droit de l’entreprise* (De Laure Milano dir.), Droit & Justice, Anthemis, Limal, 2016.

NEVEN, J-Fr., “Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles”, *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Editions du jeune barreau, Bruxelles, 2005, pp. 15-53.

PAULY, L. , “La question de la grossesse dans la phase précontractuelle”, *Chron. D.S.*, liv. 8, 2014, pp 393-408.

SUDRE F., “Les aléas de la notion de “vie privée” dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l’homme”, *Mélanges en hommage à Louis Edmond Pettiti*, Bruylant, Bruxelles, 1998, pp. 687 à 705.

SUDRE, F., “La construction par le juge européen du droit au respect de la vie privée”, *Le droit au respect de la vie privée au sens de la Convention européenne des droits de l’homme*, Bruxelles, Bruylant, 2005, pp. 11 à 33.

Van der SYPE, Y.S., *Naar een geïntegreerde privacybescherming in de onderneming*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2017.

Van EECKHOUTTE W. et NEUPREZ V., *Droit du travail - Le compendium social*, Tome 1, 2019-2020, Wolters Kluwer, Liège, 2019.

RAEPSAET, F., “Les attentes raisonnables en matière de vie privée”, *J.T.T.*, liv. 1094, 2011, pp. 145-158.

ROBERT, F., *Le télétravail à domicile*, Limal, Anthemis, 2020, pp. 165 et s.

ROSIER, K., “Contrôle des communications électroniques du travailleur : l’affaire Bărbulescu revue et corrigée par la Grande chambre de la Cour européenne des droits de l’homme”, *B.S.J.*, 2017, nr. 594, p. 4.

ROSOUX, G., “Au coeur de la protection "multi-niveaux" et du dialogue juridictionnel : la "dématérialisation" des droits fondamentaux comme clé de lecture du raisonnement actuel dans le domaine des droits fondamentaux” in *Fundamentos*, 2017, pp. 71-99.

WANTIEZ C., “La rupture du contrat de travail”, *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Edition du jeune barreau, Bruxelles, 2005, pp. 215-231.

WESTRADE M. (dir.), GILSON S. (dir.), ROSIER K. et LAMBINET F., *Le droit au respect de la vie privée du travailleur : état des lieux*, Perspectives de droit social, Anthemis, Limal, 2012.

VAN DROOGENBROECK, J-Fr., “La Cour de cassation reçoit-elle le principe de proportionnalité ?”, in *Liber amicorum Paul Martens*, Bruxelles, Larcier, pp. 573 et s.

C.J.C.E., X c. Commission, 5 octobre 1994, *Rev. trim. D.H.*, 1995, 97, note DE SCHUTTER, O.

Cass., 3 février 2003, *R.W.*, 2004-2005, p. 437, note P. HUMBLET.

Cass., 9 septembre 2008, *Pas.*, 2008, p. 1888, concl. av. gén. M Timperman.

C. trav. Mons, 8 décembre 2010, *Chron. D.S.*, 2011, 399, note O. RIJKAERT.

Arbrb. Dendermonde, 5 januari 1998, *T. Gez*, 1998, noot J. TER HEEDT, p. 45.

Cour eur. D.H., arrêt *Köpke c. Allemagne*, 5 octobre 2020, note d’information sur la jurisprudence de la Cour n°134, p. 1.

Cass., 9 juin 2004, *NjW*, 2005, 342, note E.B., et *Rev. Dr. Pén.*, 2004, 1260.

Cass. 2 mars 2005, *J.L.M.B.*, 2005, 1086 et *J.T.* 2005, 211; conclu. M.D. Vandermeersch.

C. trav. Mons, 8 décembre 2010, *Chron. D.S.*, 2011, p. 399, note O. RIJKAERT.

Trib. trav. Liège (3e ch.), 6 mars 2007, *R.R.D.*, 2007, p. 498, note K. ROSIER et S. GILSON. ; *J.L.M.B.*, 2008, p. 389.

C. trav. Liège (sect. Namur), 11 janvier 2007, *R.R.D.*, 2007, p. 488, note K. ROSIER et S. GILSON.

Jurisprudence

I. Juridictions belges

C.A., 19 juillet 2005, n°131/2005.

C.A., 22 juillet 2004, n°136/2004.

C.A., 30 avril 2003, n°50/2003.

Cass., 2 septembre 2009, *Rev. dr. pén.*, 2010, p. 677.

Cass., 9 septembre 2008, *Pas.*, 2008, p. 1888, concl. av. gén. M Timperman.

Cass., 2 mars 2005, *J.L.M.B.*, 2005, p. 1086.

Cass., 9 juin 2004, *NjW*, 2005, p. 342.

Cass., 3 février 2003, *R.W.*, 2004-2005, p. 437.

Cass., 27 mai 1971, État belge c. S.A. « *fromagerie franco-suisse LeSki* », *Pas.*, 1971, I, p. 886.

C. trav. Mons, 27 avril 2018, *J.T.T.*, 2019, p. 402.

C. trav. Liège, 17 novembre 2015, *J.T.T.*, 2016, p. 55.

C. trav. Bruxelles, 3 septembre 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 497

C. trav. Bruxelles, 7 février 2013, *J.T.*, 2013, p. 262.

C. trav. Gand, 14 octobre 2011, *J.T.T.*, 2012, p. 190.

C. trav. Bruxelles, 22 juin 2011, *Chron. D.S.*, 2013, p. 202.

C. trav. Mons, 8 décembre 2010, *Chron. D.S.*, 2011, 399, note O. RIJKAERT.

C. trav. Liège (section Namur), 11 janvier 2007.

C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 218.

C. trav. Gand, 9 mai 2005, *Chron. D.S.*, 2006, p. 158.

C. trav. Liège (sect. Namur), 11 janvier 2007, *R.R.D.*, 2007, p. 488.

C. trav. Gand, 22 octobre 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 41.

C. trav. Liège, 17 mai 1985, *J.T.T.*, 1985, p. 472

Trib. trav. Liège (3e ch.), 6 mars 2007, *R.R.D.*, 2007, p. 498 ; *J.L.M.B.*, 2008, p. 389

Trib. trav. Nivelles, 8 février 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 181.

Trib. trav. Bruxelles, 6 septembre 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 52.

Trib. trav. Bruxelles, 25 septembre 2000, inédit, *R.G.* n° 72.281

Arbrb. Dendermonde, 5 januari 1998, *T. Gez.*, 1998.

II. Cour européenne des droits de l'homme

Cour eur. D.H., arrêt *López Ribalda et autres c. Espagne*, 17 octobre 2019.

Cour eur. D.H., arrêt *Libert c. France*, 22 février 2018.

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

Cour. eur. D.H., (gde ch.), *arrêt Bărbulescu c. Roumanie*, 5 septembre 2017.
Cour eur. D.H., *arrêt Bărbulescu c. Roumanie*, 12 janvier 2016.
Cour eur. D.H., *arrêt I.B. c. Grèce*, 3 octobre 2013.
Cour eur. D.H., *arrêt Köpke c. Allemagne*, 5 octobre 2010.
Cour eur. D.H., *arrêt Bigaeva c. Grèce*, 28 mai 2009.
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 Jalloh c. Allemagne*, 11 juillet 2006.
Cour eur. Dr. H., *Perkins et R. c. Royaume Uni et Beck, Copp et Bazeley c. Royaume-Uni*, 22 octobre 2002.
Cour eur. D.H., *arrêt Mantovanelli c. France*, 13 mars 1997.
Cour. eur. D.H., *arrêt Halford c. Royaume-Uni*, 15 juin 1997.
Cour eur. D.H., *arrêt Dombo Beheer c. Pays-Bas*, 27 octobre 1993
Cour eur. D.H., *arrêt Niemitz c. Allemagne*, 16 décembre 1992.
Cour. eur. D.H., *arrêt X et Y c. Pays-Bas*, 26 mars 1985.

Comm. Eur. D. H., req n°8355/78, X c. Rép. féd. d'Allemagne, non publiée.

III. Cour de justice de l'Union européenne

C.J.U.E., *arrêt Tele Danmark*, 4 octobre 2001, C-109/00, EU:C:2001:513.
C.J.C.E., *arrêt Mahlburg*, 3 février 2000., C-207/98, EU:C:2000:64.
C.J.C.E., *X c. Commission*, 5 octobre 1994, C-404/92, EU:C:1994:361.
C.J.C.E., *arrêt Dekker*, 8 novembre 1990, C-177/88, EU:C:1990:383.