

## 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**

## **Énoncé de cas pratique**

### **Version définitive**

**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

Monsieur BIENÊTRE est à la tête d'une grande entreprise avec plus d'une centaine d'employés. Ayant toujours eu le souhait de combiner esthétisme et innovation, son entreprise rassemble à la fois l'activité d'architecte et celle de décoration d'intérieur. En sa qualité de dirigeant d'entreprise, il est soucieux de la productivité de son personnel. Ayant lu diverses enquêtes à propos du burnout et de la manière dont on peut éviter cela au sein de son personnel, il a décidé de mettre en place une nouvelle forme de politique de bien-être. Il a décidé d'investir dans le confort de son personnel au sein de ses bureaux :

- Une fois par mois, il a décidé d'organiser des petits déjeuners, au cours desquels chacun pourra se réunir pendant 2h dans une salle mise à disposition.
- A chaque étage, se trouve un service boissons et nourriture : sodas en tout genre, bouteilles d'eau, thés, soupes ainsi que des gâteaux et des fruits de saison.
- Une nouvelle machine à café a été installée à chaque étage avec à disposition les différents types de capsules (environ une vingtaine de variétés)
- Une fois par semaine, un repas est fourni
- A côté de cela, est mis en place un salon, c'est-à-dire un endroit cosy où les travailleurs pourront se réunir et prendre une pause tout en buvant ou mangeant ce qui a été mis à leur disposition.

S'étant également renseigné sur l'importance de l'agencement et de la décoration de ses bureaux, Monsieur BIENÊTRE a décidé d'investir dans un nouvel intérieur, à la fois chic et chaleureux représentant l'esprit de sa grande entreprise. En outre, il fait l'acquisition de plusieurs objets d'art de grande valeur, dont une lampe de table : l'iconique lampe PIPISTRELLO qui le faisait rêver depuis toujours, coûtant près d'un millier d'euros. Il décide de la placer au sein du tout nouveau salon des travailleurs.

Suite à ces investissements, Monsieur BIENÊTRE ayant obtenu l'accord du Conseil d'entreprise, le règlement de travail est modifié dans le sens suivant, dans le respect des procédures légales de concertation et de publicité :

“ **Règlement de travail de l'entreprise ARCHI'TECH**

Article 8

*L'employeur se réserve le droit de surveiller les moyens de communication de son personnel.*

Article 9

*Des caméras de surveillance peuvent être placées dans un but de prévention contre des vols de fournitures vis à vis des clients entrants et sortants de l'entreprise. Celles-ci peuvent se situer dans les grands espaces de réunion et dans les couloirs de l'entreprise.* ”

Quelques mois après avoir mis en place ces nouveaux services et nouveaux intérieurs, Monsieur BIENÊTRE s'est rendu compte qu'au fur et à mesure des semaines, il devait commander de plus en plus du réapprovisionnement. Il s'en est alors inquiété et a demandé des informations à ses managers qui lui ont rapporté que certains membres du personnel se servaient plus que d'autres et certains, à des fins privées. Certains employés se plaignent également du fait qu'ils n'ont pas toujours droit à leur repas hebdomadaire.

C'est ainsi que, lorsque tout le personnel a été convié au petit-déjeuner du mois le vendredi 5 février, Monsieur BIENÊTRE et sa responsable RH se sont mis à fouiller tous les bureaux du personnel. Ils ont pu découvrir que les tiroirs du bureau de Madame BOITE et Monsieur SAC qui travaillent dans le même local sont remplis de canettes de soda, capsules de café, sachets de thé etc.

Sachant que cette fouille ne pourra pas servir de fondement suffisant pour les licencier, Monsieur BIENÊTRE a décidé de placer des caméras de vidéosurveillance à l'insu de tous au sein des locaux. Il a également décidé de mettre en place un système de surveillance des ordinateurs de ses employés, lui permettant de contrôler les mails et les sites internet consultés par ceux-ci.

En visionnant les caméras le lundi 15 février 2021, il a pu constater que Madame BOITE et Monsieur SAC se servent en effet tous les vendredis en boissons, cafés etc, remplissant chacun un sac. De même, quant au repas offert par Monsieur BIENÊTRE, ils en prennent chacun 5 et les emballent dans des boîtes.

En outre, une caméra placée dans le couloir du premier étage est disposée à un angle tel qu'il permet d'entrevoir le bureau de Madame BOITE. Pendant que Monsieur BIENÊTRE était en déplacement et à plusieurs reprises, on y voit Madame BOITE se prélasser, les pieds sur son bureau, passant des heures sur son iPhone dernier cri plutôt que de s'occuper de réaliser ses tâches quotidiennes.

Furieux de ce qu'il a découvert, il se demande ce que ses 2 employés font de toutes ces victuailles. Il décide alors de mettre en œuvre le programme de surveillance des ordinateurs et de fouiller la boîte mail professionnelle de Monsieur et Madame. En lisant les mails échangés entre eux, il découvre alors que ceux-ci ont mis en place un réseau de revente à bas prix de tout ce qu'ils volent à leur employeur. En effet, ils souhaitent lancer une entreprise concurrente à celle de Monsieur BIENÊTRE et il leur manque quelques fonds pour pouvoir se lancer. Ils projettent d'ailleurs de voler la lampe PIPISTRELLO afin de la revendre également.

Furieux, Monsieur BIENÊTRE décide de procéder à leur licenciement.

La lettre de licenciement de Monsieur SAC est la suivante :

*“Monsieur SAC,*

*Je vous notifie par la présente ma décision de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave. Cette rupture de contrat prend effet à dater d’aujourd’hui, mardi 16 février à 18h, toute collaboration professionnelle étant devenue définitivement et immédiatement impossible.*

*Les faits constitutifs du motif grave me sont connus depuis le lundi 15 février et sont décrits ci-dessous :*

- *Vol de victuailles et des repas fournis par l’employeur à des fins de reventes*
- *Préméditation du vol d’un objet de grande valeur appartenant à l’entreprise*
- *Organisation d’une activité concurrente*

*Conformément à l’article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cette rupture ne s’accompagne d’aucun préavis ni indemnité.*

*Je vous prie d’agréer, Monsieur SAC, mes salutations distinguées.*

*Fait à Bruxelles, le 16 février 2020*

*Monsieur BIENÊTRE”*

Quant à Madame BOITE, la même lettre de licenciement lui est adressée. On peut y lire les mêmes motifs que ceux mentionnés dans la lettre adressés à Monsieur et en plus de cela, le motif suivant :

“

- *Flâne sur son lieu de travail, profitant de l’absence de son supérieur pour ne pas travailler*

”

Monsieur BIENÊTRE vous consulte à propos de ces deux licenciements, se rendant compte de sa précipitation. Il craint des poursuites, ayant eu vent de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme. Il vous interroge :

- Quelles sont ses chances de succès devant un tribunal si ses employés venaient à lancer des poursuites à son encontre pour violation de leur vie privée sur leur lieu de travail ?
- Les preuves qu'il a personnellement recueillies pourront-elles être recevables ? Cette question de l'admissibilité des preuves doit être examinée de manière brève et succincte.
- Quelles sont les sanctions que risque d'encourir Monsieur BIENÊTRE s'il venait à être condamné pour violation de la vie privée de ses employés ?

Examinez les situations de Madame BOITE et de Monsieur SAC en fonction des circonstances particulières de chaque cas d'espèce.

L'ensemble de votre raisonnement doit se fonder principalement sur les droits fondamentaux et les normes supranationales y afférentes.