

**Vice-eersteminister en minister van Werk en
Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en
asielbeleid**

DO 2008200906598

**Vraag nr. 149 van mevrouw de volksvertegenwoordiger
Camille Dieu van 15 januari 2009 (Fr.) aan de
Vice-eersteminister en minister van Werk en
Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en
asielbeleid:**

*Geolocalisatiesystemen in bedrijfswagens. - Eerbiediging
van de persoonlijke levenssfeer. (MV 8857)*

Sommige werkgevers laten in bedrijfswagens een GPS-navigatiesysteem installeren, waarmee ze niet alleen de door hun werknemers afgelegde afstanden kunnen berekenen, maar ook al dan niet bewust de activiteiten van die laatste in de gaten kunnen houden. Dat doet vraagtekens rijzen met betrekking tot de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer.

**Vice-première ministre et ministre de l'Emploi et
de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de
migration et d'asile**

DO 2008200906598

**Question n° 149 de madame la députée Camille Dieu du
15 janvier 2009 (Fr.) à la Vice-première ministre
et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances,
chargée de la Politique de migration et d'asile:**

*Systèmes de géolocalisation dans les voitures de société. -
Respect de la vie privée. (QO 8857)*

L'installation d'un système de navigation-GPS pour calculer la distance parcourue par les travailleurs et permettant à l'employeur de contrôler (in)volontairement les activités de ceux-ci, pose la question de la protection de la vie privée.

In tegenstelling tot camerabewaking en controle op internetgebruik, werd er in de Nationale Arbeidsraad nog geen collectieve arbeidsovereenkomst gesloten over het gebruik van geolocalisatiesystemen. In een advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer wordt gesteld dat de werknemer mag gevolgd worden met behulp van een geolocalisatiesysteem, indien hij uitdrukkelijk toestemming heeft gegeven voor de installatie van dat systeem in zijn bedrijfswagen. Daartoe moet de werkgever met elke werknemer afzonderlijk een akkoord sluiten, dat als bijlage bij de arbeidsovereenkomst dient te worden gevoegd.

De commissie is van oordeel dat het geolocalisatiesysteem enkel mag gebruikt worden in het kader van een gerichte controle die gerechtvaardigd is door aanwijzingen die misbruik door bepaalde werknemers doen vermoeden.

De commissie verwijst in haar advies ook naar het proportionaliteitsbeginsel, wat inhoudt dat de verwerking op zich en de verwerkte gegevens toereikend en ter zake dienend moeten zijn en niet overmatig mogen zijn.

De controle mag enkel tijdens de werkuren gebeuren. Teneinde die beperking te doen naleven is de commissie van oordeel dat het systeem buiten de werkuren gedeactiveerd moeten kunnen worden.

Bovendien moeten de werknemers op voorhand van de controle op de hoogte worden gebracht.

Vooraleer er een controle met een geolocalisatiesysteem wordt uitgevoerd (bijvoorbeeld door contact op te nemen met de klanten om te weten wanneer de werknemer is langsgeslagen), moeten eerst alle controlemiddelen die geen inbreuk vormen op de privacy van de werknemers, zijn ingezet.

Die controlegegevens mogen niet langer dan noodzakelijk bewaard worden.

De controle op afstand kan tot anticiperend aanpassingsgedrag en bijgevolg tot stress leiden. Werknemers die weten dat ze gecontroleerd en geobserveerd worden, hebben inderdaad last van stress.

1. Zou die kwestie niet in de Nationale Arbeidsraad ter tafel moeten komen met het oog op het opstellen van een collectieve overeenkomst?

2. Is u het met me eens dat dit geolocalisatiesysteem stress kan veroorzaken?

3. Erkent u dat er door het ontbreken van een collectieve overeenkomst een rechtstreekse band werkgever/werknemer ontstaat die ingaat tegen de doelstellingen van het algemeen sociaal overleg?

Contrairement à la surveillance par caméra et le contrôle de l'utilisation de l'internet, la mise en oeuvre des systèmes de géolocalisation n'a pas encore fait l'objet d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail. Un avis rendu par la commission de la Protection de la vie privée prévoit que le travailleur peut être suivi à l'aide d'un système de géolocalisation, s'il a marqué son accord exprès quant à l'installation dudit système dans sa voiture de société. Cet accord doit être constaté individuellement et conclu entre le travailleur et l'employeur ainsi qu'être joint en annexe au contrat de travail.

La commission considère que le système de géolocalisation ne peut être utilisé que dans le cadre de contrôles ponctuels et justifiés par des indices faisant soupçonner des abus de la part de certains travailleurs.

Elle y précise également un principe de proportionnalité, ce qui implique que le traitement en lui-même ainsi que les données traitées doivent être adéquats, pertinents et non excessifs.

Le contrôle ne peut être fait que pendant le temps de travail. Afin de garantir le respect de cette limitation, la commission estime que le système doit donc pouvoir être désactivé en dehors des heures de travail.

De plus, les travailleurs qui feront l'objet du contrôle devront en être informés au préalable.

Les moyens de contrôle ne présentant pas d'intrusion dans la vie privée des travailleurs doivent être épuisés avant d'effectuer un contrôle au moyen d'un système de géolocalisation (en contactant par exemple les clients afin de connaître l'heure de la visite du travailleur).

Les données produites par ces contrôles ne peuvent être conservées plus longtemps que nécessaire.

Ce contrôle à distance entraîne un risque de conformisme anticipatif et donc de stress. En effet, le fait de se savoir surveillés et observés induit un phénomène de stress chez les travailleurs.

1. Ne faudrait-il pas débattre de ce sujet au Conseil national du travail afin d'aboutir à une convention collective?

2. Etes-vous d'accord avec moi concernant le stress que peut engendrer ce système de géolocalisation?

3. Reconnaissez-vous que l'absence de convention collective instaure un lien direct employeur/employé et que celui-ci va à l'encontre des objectifs de la concertation sociale généralisée?

4. a) Bevindt de werknemer zich niet in een lastig parket als hij weigert een dergelijk systeem te laten installeren in de wagen die hem door zijn werkgever ter beschikking wordt gesteld?

b) Zou er voor dergelijke gevallen niet in een bescherming tegen mogelijk ontslag moeten worden voorzien?

5. Kan een werknemer die zijn werkgever oorspronkelijk toestemming had gegeven om een geolocalisatiesysteem te gebruiken, daar achteraf op terugkomen?

Antwoord van de Vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid van 10 september 2009, op de vraag nr. 149 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Camille Dieu van 15 januari 2009 (Fr.):

In uw vraag betreffende geolocalisatiesystemen in bedrijfswagens en het verband met de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, verwijst u naar een advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, uitgebracht op 7 september 2005 (advies nr. 12/2005) inzake het vraagstuk van de omkadering van het toezicht op werknemers door middel van een monitoringsysteem verbonden met het GPS-navigatiesysteem van dienstwagens.

1. Met uw vraag wenst u te weten of het niet opportuun zou zijn om deze problematiek voor te leggen aan de Nationale Arbeidsraad. Alvorens deze vragen voor te leggen aan de N.A.R. en naar aanleiding van een andere parlementaire vraag betreffende hetzelfde onderwerp, heb ik op 7 september 2008 aan de C.B.P.L. de vraag gesteld of het standpunt nog actueel was. Tot op heden wacht ik nog op antwoord. Hier dient te worden opgemerkt dat de C.B.P.L. in 2007, ingevolge de neerlegging in de Kamer van Volksvertegenwoordigers van een wetsvoorstel betreffende de elektronische communicatie teneinde de persoonlijke levenssfeer beter te beschermen in het kader van de "op locatiegegevens gebaseerde diensten" of "locatiediensten" via mobiele telefoon (GPS), een advies heeft uitgebracht op 27 april 2007 (advies nr. 18/2007). Het toepassingsgebied was ruimer dan dit van de arbeidsrelatie en van de omkadering van het toezicht op werknemers. Dit wetsvoorstel is vervallen ingevolge de ontbinding van de kamers op 7 mei 2007.

4. a) Le travailleur ne se retrouve-t-il pas dans une situation délicate s'il n'accepte pas l'installation d'un tel système dans un véhicule que lui fournit son employeur?

b) Ne doit-on pas envisager une protection contre des velléités de licenciement dans de tels cas?

5. Un travailleur ayant donné son consentement pourra-t-il ensuite demander à son employeur de cesser la géolocalisation dont il fait l'objet?

Réponse de la Vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile du 10 septembre 2009, à la question n° 149 de madame la députée Camille Dieu du 15 janvier 2009 (Fr.):

Dans votre question relative aux systèmes de géolocalisation dans les voitures de société par rapport au respect de la vie privée, vous faites référence à un avis de la Commission de la Protection de la Vie Privée rendu en date du 7 septembre 2005 (avis n° 12/2005) sur la question de l'encadrement de la surveillance des travailleurs par l'utilisation du système de monitoring associé au système de navigation GPS sur les véhicules de service.

1. Votre question vise à savoir s'il ne serait pas opportun d'exposer la problématique au Conseil national du travail. Avant de soumettre ces questions au C.N.T. et, suite à une autre question parlementaire sur le même sujet, j'ai interrogé la C.P.V.P. le 7 septembre 2008 afin de savoir si son point de vue était toujours d'actualité. A ce jour, je suis toujours en attente de réponse. A noter qu'en 2007, suite au dépôt à la Chambre des représentants d'une proposition de loi relative aux communications électroniques en vue d'assurer une meilleure protection de la vie privée pour les "services à données de localisation" ou service de "géolocalisation" par téléphone portable (GPS), la C.P.V.P. a émis un avis le 27 avril 2007 (avis n° 18/2007). Le champ d'application dépassait celui de la relation de travail et de l'encadrement de la surveillance des travailleurs. Cette proposition de loi est tombée en caducité suite à la dissolution des chambres en date du 7 mai 2007.

2. Welk ook het systeem van geolocalisatie moge zijn, uw opmerking inzake stress, veroorzaakt door een dergelijk permanent controlesysteem, dient onderzocht te worden. Deze kwestie is van dezelfde aard als die bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 68 van 16 juni 1998 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats, gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Deze CAO beoogde de krijtlijnen vast te leggen voor de bescherming van de werknemer. Het betrof de naleving van de finaliteits- en proportionaliteitsbeginselen en de bepaling van de informatie- en consultatieregels. Zo mag, vanuit de invalshoek van de finaliteit, een controle enkel tijdelijk zijn als het de controle van het productieproces van de werknemer betreft (artikel 6, §3). Vanuit de invalshoek van de proportionaliteit mag de werkgever dit camerabewakingssysteem niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met het uitdrukkelijk omschreven doeleinde. Wat de camerabewaking betreft, deze moet, uitgaande van dit doeleinde, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig zijn. De camerabewaking mag geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer tot gevolg hebben. Als de camerabewaking wel een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet deze inmenging tot een minimum beperkt worden (artikel 8). Inzake het geolocalisatiesysteem kan men ongetwijfeld een vergelijking maken met het systeem van camerabewaking zolang het prestatie-uren betreft. Iets anders is de problematiek van de controle van de localisatie van de werknemer buiten diens prestatie-uren. Bovendien, in het inleidend verslag van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 81 van 26 april 2002 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens, "hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties het nuttig geacht een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten om de bestaande rechtsnormen te verduidelijken en toch de nodige soepelheid te bieden om zo goed mogelijk in te spelen op de feitelijke situatie van de werkgevers, de werknemers en/of hun vertegenwoordigers".

2. Quel que soit le système de géolocalisation, votre remarque sur le stress engendré par un tel système permanent de contrôle mérite d'être examinée. La question se situe dans le même ordre d'idée que celle envisagée dans la convention collective de travail n° 68 du 16 juin 1998 relative à la protection de la vie privée à l'égard des caméras de surveillance sur le lieu de travail, conclue au sein du Conseil national du travail. Cette CCT visait à fixer les balises de protection du travailleur. Il s'agissait de respecter des principes de finalité et de proportionnalité et de prévoir des règles d'information et de consultation. Ainsi, sous l'angle de la finalité, un contrôle ne peut être que temporaire lorsqu'il s'agit de contrôle du processus de production du travailleur (article 6, § 3). Sous l'angle de la proportionnalité, l'employeur ne peut utiliser ce système de surveillance d'une manière incompatible avec la finalité expressément décrite. Quant à la surveillance, elle doit être adéquate, pertinente et non excessive au regard de cette finalité. La surveillance ne peut entraîner une ingérence dans la vie privée. Si, toutefois, la surveillance par caméra entraîne une ingérence dans la vie privée du travailleur, cette ingérence doit être réduite à un minimum (article 8). Concernant le système de géolocalisation, sans doute peut-on faire un parallélisme avec le système des caméras de surveillance tant qu'il s'agit des heures de prestations. Autre chose sera la problématique du contrôle de localisation du travailleur en dehors de ses heures de prestations. Par ailleurs, dans le rapport introductif de la convention collective de travail n° 81 du 26 avril 2002, relative à protection de la vie privée à l'égard du contrôle de données de communication électroniques en réseau, "les organisations de travailleurs et d'employeurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont estimé que conclure une convention collective de travail était utile dès lors qu'elle permettait de préciser les normes de droit existantes tout en offrant la souplesse requise pour coller au plus près aux réalités que vivent les employeurs, les travailleurs et/ou leurs représentants".

3, 4 en 5. Bij ontstentenis van een reglementering inzake de geolocalisatie via GPS of via GSM, is het inderdaad mogelijk dat de werknemer zich in een delicate situatie bevindt. In verband met de regels vastgesteld door de C.A.O. nr. 68 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats, is de vraag van aansluiting of uitschakeling van het systeem specifiek voor de geolocalisatie via GSM of via GPS, met dien verstande dat de bewakingscamera's gericht zijn op de lokalen van de onderneming, terwijl het geolocalisatiesysteem via GSM of via GPS het voertuig betreft dat de werknemer bovendien kan gebruiken voor privé-doeleinden buiten zijn beroepsactiviteit. In dit verband bestaat er inderdaad een risico op inmenging in het privé-leven van de werknemer, hoofdzakelijk buiten de uren en de prestaties die verricht worden in het kader van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst. Zodra ik in het bezit zal zijn van het advies van de CBPL, aan wie een herinnering werd gestuurd, ben ik van plan om deze problematiek ter beraadslaging voor te leggen aan de Nationale Arbeidsraad.

3, 4 et 5. En l'absence de réglementation en matière de géolocalisation par GPS ou par GSM, il est effectivement possible que le travailleur se retrouve en situation délicate. Par rapport aux règles fixées par la C.C.T. n° 68 relative aux caméras de surveillance, la question du branchement ou du débranchement du système est spécifique à la géolocalisation par GSM ou par GPS, étant entendu que les caméras de surveillance visent les locaux de l'entreprise tandis que le système de géolocalisation par GSM ou par GPS concerne le véhicule que le travailleur peut, en plus, utiliser à des fins privées en dehors de son activité professionnelle. Dans ce cadre, il y a effectivement risque d'immixtion dans la vie privée du travailleur essentiellement en dehors des heures et des prestations accomplies dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Dès que je serai en possession de l'avis de la CPVP, à qui un rappel a été envoyé, je compte soumettre cette problématique à la réflexion du Conseil national du travail.