

DO 2015201606369

Vraag nr. 500 van de heer volksvertegenwoordiger Eric Massin van 03 december 2015 (Fr.) aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel:

Inzetten van privédetectives om werknemers te bespioneren (MV 5411).

Onlangs is gebleken dat een werkgever privédetectives heeft ingezet om twee van zijn werknemers die lid zijn van de ondernemingsraad te volgen en te bespioneren teneinde elementen te verzamelen om een procedure van ontslag om dringende reden te kunnen starten.

In bepaalde kringen zou dit trouwens een gangbare praktijk zijn.

Een werkgever mag weliswaar de prestaties van zijn werknemers controleren uit hoofde van het gezag dat hij over hen uitoefent, maar die controle moet proportioneel zijn en strikt beperkt blijven tot de beroepsfeer.

Ik vind het schandelijk dat men zijn werknemers in de gaten laat houden en hen laat volgen tijdens hun verplaatsingen in de privésfeer, op de weg van en naar het werk en tijdens hun pauzes.

Ik zou uw standpunt hierover willen kennen en willen weten onder welk wettelijk kader een en ander valt.

Voor zover ik weet wordt de kwestie van de bescherming van de privacy op het werk enkel specifiek geregeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 68 en nr. 81 .Er zijn daarentegen geen bepalingen die specifiek betrekking hebben op de relatie tussen de werknemer en de werkgever buiten het werk.

1. Vindt u het legitiem dat een werkgever zijn toevlucht neemt tot dergelijke praktijken?

2. Zal u wetgevende initiatieven nemen om een einde te maken aan die praktijken?

3. Heeft u de Nationale Arbeidsraad om een advies over die kwestie gevraagd?

Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel van 11 februari 2016, op de vraag nr. 500 van de heer volksvertegenwoordiger Eric Massin van 03 december 2015 (Fr.):

Ik kan deze vragen slechts beantwoorden met inachtname van de nodige terughoudendheid. Enerzijds heb ik geen kennis van de concrete elementen van het dossier. Anderzijds gaat het, volgens de informatie die ik tot mijn beschikking heb, over een dossier dat werd ingediend bij de arbeidsrechtbank en kan ik mij als minister uiteraard niet uitspreken over een lopend juridisch dossier.

DO 2015201606369

Question n° 500 de monsieur le député Eric Massin du 03 décembre 2015 (Fr.) au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur:

Détectives privés pour surveiller les travailleurs (QO 5411).

Récemment, il est apparu qu'un employeur a eu recours à des détectives privés pour suivre et espionner deux de ses employés et membres du conseil d'entreprise et cela en vue d'obtenir des éléments permettant d'entamer une procédure de licenciement pour motif grave.

La pratique serait d'ailleurs fréquente dans certains milieux.

Si l'employeur peut, en raison de l'autorité qu'il exerce sur ses travailleurs, contrôler les prestations de ces derniers, le contrôle doit rester proportionnel et être strictement cantonné à la vie professionnelle du travailleur.

Je trouve par contre scandaleux de mettre ses employés sous surveillance et de les faire suivre dans leurs déplacements privés, sur le chemin du travail et durant leurs pauses.

J'aimerais, connaître votre position sur le sujet et vous interroger sur le cadre légal régissant la matière.

A ma connaissance, seules les conventions collectives de travail n° 68 et 81 règlent spécialement la question de la protection de la vie privée au travail. Par contre, rien ne concerne spécifiquement la relation entre employé et employeur en dehors du travail.

1. Considéreriez-vous comme légitime qu'un employeur ait recours à de telles pratiques?

2. Allez-vous prendre des initiatives législatives pour mettre fin à de telles pratiques?

3. Avez-vous demandé un avis au Conseil national du travail sur la question?

Réponse du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur du 11 février 2016, à la question n° 500 de monsieur le député Eric Massin du 03 décembre 2015 (Fr.):

Je ne peux répondre à ces questions qu'avec une certaine circonspection. D'une part je ne suis pas au courant des éléments concrets de ce dossier. D'autre part, il s'agit, selon les quelques informations en ma possession, d'un dossier qui a été introduit auprès du tribunal du travail et il ne m'est donc pas permis en tant que ministre de m'immiscer dans des dossiers judiciaires en cours.

In het algemeen, en dus zonder mij uit te spreken over het concrete voorliggende geval, kan ik u echter het volgende meedelen.

Er bestaat in België geen juridisch verbod om een beroep te doen op een privédetective binnen het kader van de arbeidsrelatie voor zover aan een aantal voorwaarden wordt voldaan.

Zo geniet eenieder het grondrecht op eerbiediging van zijn privéleven (artikel 8 van het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens en van de Fundamentele Vrijheden en artikel 22 van de Grondwet). Inbreuken op dit recht dienen getoetst te worden aan de beginselen van legaliteit, finaliteit en proportionaliteit. Het feit dat iemand een arbeidsovereenkomst sluit en hierdoor instemt arbeid te verrichten in een verhouding van ondergeschiktheid, betekent uiteraard niet dat hij zijn grondrechten verliest.

Naast deze internationale en grondwettelijke bepalingen bestaan een aantal specifieke bepalingen die het controle-recht van de werkgever kaderen. Zo zijn werkgever en werknemer elkaar eerbied en achting verschuldigd. Gedurende de uitvoering van de overeenkomst moeten zij de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht nemen en doen in acht nemen (artikel 16 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Anderzijds bestaan er een heel aantal wetgevingen die bijzondere situaties regelen, zoals bijvoorbeeld de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, en de wet van 13 juni 2005 betreffende de elektronische communicatie.

Bovendien moet de privédetective zijn opdracht uitvoeren binnen het kader en de voorwaarden van de wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privédetective.

Ten slotte dient nog te worden opgemerkt dat, naast de specifieke beschermingsregels, de werknemersvertegenwoordigers ook het algemeen recht genieten om niet ongunstiger behandeld te worden omwille van hun mandaat (wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden en cao nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen).

Sous réserve, de manière très générale, et sans me prononcer sur le cas concret je puis toutefois énoncer ce qui suit.

Il n'existe en Belgique aucune interdiction juridique à faire appel à un détective privé dans le cadre de la relation de travail pour autant qu'un certain nombre de conditions soient respectées.

Ainsi, chaque individu a droit au respect de sa vie privée (article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et article 22 de la Constitution). Les infractions à ces droits doivent être examinées au regard des principes de légalité, de finalité et de proportionnalité. Le fait que quelqu'un conclut un contrat de travail et ainsi marque son accord à l'exécution d'un travail dans un lien de subordination n'implique en effet pas qu'il perde ses droits fondamentaux.

À côté des dispositions internationales et constitutionnelles, il existe un certain nombre de dispositions spécifiques qui encadrent le droit de contrôle de l'employeur. Ainsi, l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Durant l'exécution du contrat, ils doivent observer et faire observer le respect des convenances et des bonnes moeurs (article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

En outre, il existe également toute une série de législations qui concernent des situations particulières, telles que, par exemple, la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel et la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques.

Par ailleurs, le détective privé doit accomplir sa mission dans le cadre et les conditions de la loi du 19 juillet 1991 organisant la profession de détective privé.

Enfin, il convient encore de souligner que, outre les règles spécifiques de protection, les représentants des travailleurs disposent également du droit général de ne pas être traités de manière moins favorable en raison de leur mandat (loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel et CCT n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises).

Indien de betrokken werknemers kunnen aantonen dat zij ongunstiger behandeld werden dan een andere werknemer in gelijkaardige omstandigheden, kunnen zij zich over deze discriminatie beklagen bij de bevoegde administraties, bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum of bij de bevoegde rechtbank.

Gelet op het voorgaande, kan er worden vanuit gegaan dat de nationale en internationale rechtsnormen alsook de gevestigde rechtspraak een voldoende juridische bescherming bieden. Bijgevolg lijkt een bijkomend wetgevend initiatief, in samenwerking met de minister van Binnenlandse Zaken, niet opportuun. Er werd dus ook geen advies gevraagd aan de Nationale Arbeidsraad.

Si les travailleurs concernés peuvent démontrer qu'ils ont été traités de manière moins favorable qu'un autre travailleur dans des circonstances similaires, ils ont la possibilité de se plaindre d'une telle discrimination auprès des administrations compétentes, du Centre inter fédéral pour l'Egalité des chances ou du tribunal compétent.

Compte tenu de ce qui précède, il peut être considéré que les normes juridiques nationales et internationales et la jurisprudence établie offrent une protection juridique suffisante. Dès lors, une initiative législative complémentaire ne semble pas opportune. En conséquence, aucun avis n'a été demandé au Conseil national du Travail.