

**Question n° 547 de madame la députée Sophie Thémont du 23 juin 2020 (Fr.) à la ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées:**

*La surveillance des télétravailleurs en Belgique.*

Avec le confinement, une part importante des travailleurs a été mise au télétravail. Alors que de nombreuses études attestent d'une augmentation de la productivité de 5 à 30 % chez les travailleurs, un article du média économique américain *Bloomberg* démontre que certains employeurs continuent tout de même à surveiller leurs employés, même à distance.

Cette action est facilitée par le développement de logiciels de surveillance. Ces logiciels permettraient de, par exemple, réaliser des captures d'écran de l'ordinateur de l'employé toutes les dix minutes. Ils enregistreraient également chaque site web visité et le nombre de mails envoyés. Certaines entreprises auraient même imposé une surveillance vidéo toute la journée.

1. De tels cas de surveillance abusive ont-ils été répertoriés en Belgique?
2. Que prévoit le droit belge dans de tels cas?

**Réponse de la ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées du 23 septembre 2020, à la question n° 547 de madame la députée Sophie Thémont du 23 juin 2020 (Fr.):**

Jusqu'à présent, aucune plainte de travailleur concernant des cas de surveillance abusive en télétravail n'a été recensée par les services de l'inspection sociale.

**Vraag nr. 547 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Sophie Thémont van 23 juni 2020 (Fr.) aan de minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking:**

*Toezicht op telewerkers in België.*

Tijdens de lockdown werd een groot deel van de werknemers verplicht te telewerken. Ook al maken talloze studies gewag van een stijging van de productiviteit met 5 à 30 %, toch blijkt uit een artikel van het Amerikaanse zakenblad *Bloomberg* dat sommige werkgevers zelfs op afstand hun werknemers nog in het oog blijven houden.

Dat toezicht wordt mogelijk gemaakt dankzij de ontwikkeling van bewakingssoftware. Met die software kan men bijvoorbeeld elke tien minuten een printscreen van de computer van de werknemer maken. De software zou ook elke bezochte website en het aantal verzonden mails registreren. Bepaalde bedrijven zouden hun medewerkers zelfs gedurende de hele dag videobewaking opleggen.

1. Wordt er ook in België melding gemaakt van dergelijke extreme vormen van toezicht?
2. Wat zegt de Belgische wetgeving over dergelijke gevallen?

**Antwoord van de minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking van 23 september 2020, op de vraag nr. 547 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Sophie Thémont van 23 juni 2020 (Fr.):**

Tot op heden zijn er door de sociale inspectiediensten geen klachten geregistreerd van werknemers over gevallen van misbruik bij telewerken.

Les employeurs sont autorisés à contrôler les données de communications électroniques de leurs travailleurs pour autant qu'ils respectent les principes garantissant le droit à la vie privée et le secret de la correspondance.

En droit belge, les conditions dans lesquelles les employeurs peuvent accéder aux communications électroniques des employés et les modalités dans lesquelles l'individualisation de ces données est autorisée sont fixées par la Convention collective de travail (CCT) n° 81 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau conclue au sein du Conseil national du Travail le 26 avril 2002 et par la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Les employeurs doivent notamment veiller au respect de trois principes: les principes de finalité, de proportionnalité et de transparence.

La CCT n° 81 énumère de manière exhaustive les finalités pour lesquelles le contrôle des données de communications électroniques en réseau est autorisé. Ce contrôle doit poursuivre un but légitime.

Le principe de proportionnalité implique que le contrôle se limite au strict nécessaire, il doit revêtir un caractère adéquat, pertinent et non excessif au regard de la ou des finalités qu'il poursuit.

Enfin, le principe de transparence signifie que le travailleur doit être informé du contrôle et de la manière dont celui-ci est effectué. La CCT n° 81 prévoit les procédures d'informations et de consultations des travailleurs lorsqu'un système de contrôle est mis en place.

Le respect des dispositions de la CCT n° 81 est surveillé par les services de l'Inspection sociale. En outre, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de la CCT pourrait être sanctionné pénalement.

Werkgevers hebben de bevoegdheid om toezicht te houden op de elektronische communicatiegegevens van hun werknemers, op voorwaarde dat zij de principes respecteren die het recht op privacy en het briefgeheim garanderen.

Naar Belgisch recht zijn de voorwaarden waaronder werkgevers toegang hebben tot de elektronische communicatie van werknemers en de voorwaarden waaronder het individualiseren van dergelijke gegevens is toegestaan, vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) nr. 81 van 26 april 2002, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische onlinecommunicatiegegevens en in de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.

De werkgevers moeten er met name voor zorgen dat drie beginselen in acht worden genomen: het beginsel van finaliteit, evenredigheid en transparantie.

CAO nr. 81 somt limitatief de doelstellingen op waarvoor het toezicht op de gegevens van de elektronische communicatie via het netwerk is toegestaan. Dit toezicht moet een legitiem doel nastreven.

Het evenredigheidsbeginsel houdt in dat de controle beperkt blijft tot het strikt noodzakelijke, dat deze adequaat en relevant moet zijn en niet buitensporig in verhouding tot het nagestreefde doel of de nagestreefde doelen.

Tot slot houdt het transparantiebeginsel in dat de werknemer op de hoogte moet zijn van de controle en de wijze waarop deze wordt uitgevoerd. CAO nr. 81 voorziet in procedures voor het informeren en raadplegen van medewerkers wanneer een controlesysteem wordt ingevoerd.

De naleving van de bepalingen van CAO nr. 81 wordt gecontroleerd door de sociale inspectiediensten. Bovendien kan een werkgever die zich niet aan de bepalingen van de CAO houdt, strafrechtelijk worden gesanctioneerd.