

# CAO 68

## **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**

### **VERSLAG**

In de loop van de laatste jaren werd op internationaal en Europees vlak veel aandacht besteed aan de uitwerking van regelingen met het oog op de bescherming van de persoonsgegevens. Een aantal instrumenten die in het kader hiervan tot stand gekomen zijn, beogen specifiek de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens op de arbeidsplaats, onder meer ten opzichte van het specifieke voorwerp van deze collectieve arbeidsovereenkomst, namelijk de camerabewaking die in de arbeidsrechtelijke context aangewend wordt.

**Zo kunnen de volgende instrumenten vermeld worden :**

- het verdrag nr. 108 van de Raad van Europa van 28 januari 1981 tot bescherming van personen ten opzichte van de geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens, door België geratificeerd bij wet van 17 juni 1991;
- de aanbeveling nr. R (89) 2 van het ministercomité van de Raad van Europa “sur la protection des données à caractère personnel utilisées à des fins d’emploi”, die de principes van het voormelde verdrag preciseert naar de arbeidsrechtelijke context toe.

**Meer recentelijk werden de volgende teksten aangenomen :**

- de richtlijn 95/46/EG van 24 oktober 1995 van het Europees parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrij verkeer van die gegevens;
- de gedragscode inzake de bescherming van de persoonsgegevens van de werknemers, door de Raad van Bestuur van de IAO tijdens zijn 267ste zitting van november 1996 aangenomen en waaraan de Nationale Arbeidsraad reeds tijdens de voorbereidende fase deelgenomen heeft, hetgeen geleid heeft tot zijn advies nr. 1.160 van 23 juli 1996.

Rekening houdend met deze elementen heeft de Nationale Arbeidsraad zijn benadering uit het advies nr. 1.160 voortgezet en heeft hij zich toegelegd op het Belgisch positieve recht en op de uitwerking van een aantal waarborgen ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer op de arbeidsplaats.

**In dit kader valt te noteren :**

- dat op het vlak van de fundamentele rechten van het individu bij de grondwetsherziening van 1993 het recht op eerbiediging van het privéleven uitdrukkelijk in artikel 22 van de Belgische grondwet ingeschreven werd;
- dat op arbeidsrechtelijk vlak het principe leeft dat de relatie tussen werknemer en werkgever plaats heeft in een sfeer van respect tussen partijen onderling. Dit wordt uitgedrukt in artikel 16, eerste lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat bepaalt dat de werkgever en werknemer elkaar eerbied en achting verschuldigd zijn.

Op deze context sluit het initiatief van de sociale gesprekspartners aan : camerabewaking op de arbeidsplaats kan in bepaalde gevallen immers repercussies hebben op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer, zodat zij van mening waren dat de toelaatbaarheids- en installatievoorwaarden van de camerabewaking op de arbeidsplaats dienden vastgelegd te worden.

Gelet op het bijzondere karakter van deze bewaking en de specifieke omstandigheden waarin dit plaats heeft, waren zij van oordeel dat deze materie tot de autonomie van de sociale gesprekspartners behoort zodat het onder hun bevoegdheid ressorteert om hiervoor een kader uit te werken.

In dat perspectief hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties besloten om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten om deze materie conventioneel te regelen.

Concreet omschrijft deze collectieve arbeidsovereenkomst wat onder camerabewaking op de arbeidsplaats moet verstaan worden, onder welke voorwaarden camerabewaking toegelaten is en welke voorschriften terzake dienen nageleefd te worden.

Deze regeling bevestigt en concretiseert de principes van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens, met name het finaliteitsprincipe, het proportionaliteitsprincipe en de voorafgaande informatieverplichting en werkt ze uit voor alle vormen van camerabewaking op de arbeidsplaats ongeacht of de gegevens bewaard worden of niet.

Bij de uitwerking hiervan hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties de vigerende wettelijke en conventionele bepalingen inzake informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers willen onderstrepen en hebben zij tegelijkertijd dit kader verstevigd door expliciet te verwijzen naar de procedures waarin voorzien is in de wet van 8 april 1965 op de arbeidsreglementen en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 9 van 9 maart 1972 en nr. 39 van 13 december 1983 van de Nationale Arbeidsraad. Dit heeft tot doel om de transparantie met betrekking tot de camerabewaking te vergroten en de dialoog te bevorderen.

Op deze wijze worden alle aspecten die de camerabewaking op de arbeidsplaats betreffen, in een coherent geheel van specifieke regels gevat dat beantwoordt aan de eigen kenmerken van de sociale verhoudingen.

x x x

## **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**

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens;

Gelet op de richtlijn 95/46/EG van 24 oktober 1995 van het Europees parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrij verkeer van die gegevens;

Overwegende dat de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen voorziet in een aantal specifieke informatie- en consultatieprocedures inzake de wijziging van het arbeidsreglement;

Overwegende dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden op algemene wijze de rol van de ondernemingsraad regelt;

Overwegende dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39 van 13 december 1983 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën een specifieke opdracht aan de ondernemingsraad toekent met betrekking tot de invoering van nieuwe technologieën;

Overwegende dat de Raad van Bestuur van de IAO tijdens zijn 267ste zitting van november 1996 een gedragscode inzake de bescherming van de persoonsgegevens van de werknemers aangenomen heeft;

Overwegende dat de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens de camerabewaking, voor zover beelden met identificeerbare persoonsgegevens bewaard worden, aan een aantal regels onderwerpt;

Overwegende dat het aanbeveling verdient om, onverminderd de toepassing van deze bepalingen, een aantal specifieke waarborgen voor het gebruik van camerabewaking op de arbeidsplaats uit te werken;

Overwegende dat de ondertekenende partijen van oordeel zijn dat de materie van de camerabewaking op de arbeidsplaats tot de autonomie van de sociale gesprekspartners behoort;

Overwegende dat die materie dan ook bij collectieve arbeidsovereenkomst moet worden geregeld;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers ... in de Nationale Arbeidsraad op 16 juni 1998 de volgende **collectieve arbeidsovereenkomst** gesloten:

### **HOOFDSTUK I : DRAAGWIJDTE**

## **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers in de onderneming en de bescherming van hun waardigheid en de vrijwaring van het fundamenteel recht hierop te waarborgen door, rekening houdend met de behoeften van een goede werking van de onderneming, de doeleinden en voorwaarden te bepalen waaronder camerabewaking op de arbeidsplaats met of zonder bewaring van de beelden kan ingevoerd worden.

*Commentaar:*

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst schrijft zich in in de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens voor wat de camerabewaking betreft die onder het toepassingsgebied van de wet ressorteert en waarborgt de toepassing ervan.

Deze wet is van toepassing op camerabewaking van zodra de beelden niet alleen worden opgenomen en onmiddellijk weergegeven maar ook bewaard worden, zoals uiteengezet door de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in haar advies nr. 14/95 van 7 juni 1995 betreffende de toepasselijkheid van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens op beeldopnamen en de gevolgen ervan.

De principes van de genoemde wet van 8 december 1992, met name het finaliteitsprincipe, het proportionaliteitsprincipe en de informatieverplichting, worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst geconcretiseerd naar de arbeidsplaats toe.

Aangezien deze principes beschouwd worden als waarborgen die essentieel kunnen geacht worden voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, voert deze overeenkomst ze ook in voor camerabewaking die op dit ogenblik niet onder het toepassingsgebied van de wet van 8 december 1992 ressorteert. Op deze wijze zet de overeenkomst de richtlijn 95/46/EG van 24 oktober 1995 van het Europees parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrij verkeer van die gegevens, naar het Belgisch recht om voor wat de camerabewaking op de arbeidsplaats betreft.

Bovendien wil deze collectieve arbeidsovereenkomst rekening houden met de wettelijke en conventionele bepalingen inzake informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers. In deze context werd ervoor geopteerd om, waar dit voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer noodzakelijk geacht werd, in een aantal bijkomende waarborgen te voorzien die volledig kaderen in de voor de sociale verhoudingen gekenmerkte en algemeen aanvaarde procedures.

## **HOOFDSTUK II : DEFINITIE**

### **Artikel 2**

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient onder camerabewaking te worden verstaan elk bewakingssysteem met één of meer camera's dat ertoe strekt om bepaalde plaatsen of activiteiten op de arbeidsplaats te bewaken vanuit een punt dat zich geografisch op een afstand van die plaatsen of activiteiten bevindt met of zonder het oog op bewaring van de beeldgegevens die het verzamelt en overbrengt.

## **HOOFDSTUK III : TOEPASSINGSMODALITEITEN**

### **Afdeling I - Algemene toepassingsmodaliteiten**

#### **Artikel 3**

Camerabewaking op de arbeidsplaats met of zonder bewaring van de beeldgegevens is enkel toegelaten voor zover voldaan is aan de voorwaarden zoals bepaald in de artikelen 4 tot en met 11.

### **Onderafdeling 1 - Finaliteits- en proportionaliteitsprincipe**

#### **1. Finaliteit**

##### **Artikel 4**

§ 1. Camerabewaking op de arbeidsplaats is enkel toegelaten voor het nastreven van één van de volgende doeleinden:

- 1° de veiligheid en gezondheid;
- 2° de bescherming van de goederen van de onderneming;
- 3° de controle van het productieproces.

De controle van het productieproces kan betrekking hebben op zowel de machines als op de werknemers.

Als de controle enkel betrekking heeft op de machines, beoogt zij de goede werking ervan na te gaan.

Als de controle betrekking heeft op de werknemers, betreft zij de evaluatie en verbetering van de werkorganisatie;

4° de controle van de arbeid van de werknemer conform artikel 9, § 2.

Het nastreven van dit doeleinde mag niet tot gevolg hebben dat beslissingen en beoordelingen door de werkgever enkel gebaseerd worden op gegevens die via camerabewaking verkregen werden.

§ 2. De werkgever dient het doeleinde van de camerabewaking duidelijk en expliciet te omschrijven.

*Commentaar:*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst laat de mogelijkheid voor het gebruik van camera's voor opleidingsdoeleinden onverlet aangezien dit geen bewaking betreft.

Er moet bovendien opgemerkt worden dat bij geheime camerabewaking de bepalingen van het strafwetboek gelden en dat deze vorm van bewaking enkel in overeenstemming met de voorschriften van het wetboek van strafvordering kan ingevoerd worden.

Tenslotte beoogt artikel 4, § 1, 4° niet om de werknemer voortdurend in beeld te brengen.

### **Artikel 5**

De camerabewaking is voortdurend als de camera of camera's op permanente wijze functioneren.

De camerabewaking is tijdelijk als de camera of camera's hetzij tijdelijk hetzij vast geïnstalleerd zijn maar slechts gedurende één of meerdere perioden functioneren.

### **Artikel 6**

§ 1. Naar gelang het nagestreefde doeleinde is camerabewaking voortdurend of tijdelijk.

§ 2. Camerabewaking mag voortdurend of tijdelijk zijn indien één van de volgende doeleinden nagestreefd wordt:

- de veiligheid en gezondheid;
- de bescherming van de goederen van de onderneming;
- de controle van het productieproces die enkel betrekking heeft op de machine

§ 3. Camerabewaking mag enkel tijdelijk zijn als één van de volgende doeleinden nagestreefd wordt:

- de controle van het productieproces die betrekking heeft op de werknemers;
- de controle van de arbeid van de werknemer.

*Commentaar:*

Voortdurende camerabewaking is enkel toegelaten met het oog op de veiligheid en gezondheid, met het oog op de bescherming van de goederen van de onderneming en met het oog op de controle van het productie-proces, die enkel betrekking heeft op de machines.

Dat wil zeggen dat voortdurende camerabewaking van de werknemer niet toegelaten is en voortdurende camerabewaking van machines enkel toegelaten is in de mate dat het niet de bedoeling is om de werknemer te viseren.

Onder dezelfde voorwaarden is tijdelijke camerabewaking met het oog op de veiligheid en gezondheid, met het oog op de bescherming van de goederen van de onderneming en met het oog op de controle van het productieproces, die enkel betrekking heeft op de machines, toegelaten.

## **2. Proportionaliteit**

### **Artikel 7**

De werkgever mag de camerabewaking niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met het uitdrukkelijk omschreven doeleinde.

De camerabewaking dient, uitgaande van dit doeleinde, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn.

### **Artikel 8**

In principe mag de camerabewaking geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben.

Als de camerabewaking wel een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet de inmenging tot een minimum beperkt worden. Met het oog hierop moet de procedure bepaald in de artikelen 10 t.e.m. 11 nageleefd worden.

## **Onderafdeling 2 - Procedurevoorwaarden**

### **3. Informatie**

#### **Artikel 9**

§ 1. Voorafgaandelijk en bij het opstarten van de camerabewaking moet de werkgever de ondernemingsraad over alle aspecten van de camerabewaking informatie verschaffen, zoals bepaald in § 4 en overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt deze informatie verschaft aan het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging van de onderneming of, bij ontstentenis daarvan, aan de werknemers.

§ 2. Wanneer de camerabewaking de controle van de arbeidsprestaties tot doel heeft, en meer bepaald de meting en de controle met het oog op het bepalen van het loon of implicaties heeft ten aanzien van de rechten en verplichtingen van het toezichthoudend personeel, verschaft de werkgever deze informatie in het kader van de procedure bepaald bij artikel 11 en verder van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.

§ 3. Bij het opstarten van de camerabewaking moet de werkgever de betrokken werknemers informatie verschaffen over alle aspecten van de camerabewaking, zoals bepaald in § 4.

§ 4. De informatie die krachtens dit artikel moet verschaft worden, heeft betrekking op minstens de volgende aspecten van de camerabewaking:

- het nagestreefde doeleinde;
- het feit of de beeldgegevens al dan niet bewaard worden;
- het aantal en de plaatsing van de camera('s);
- de betrokken periode of perioden gedurende dewelke de camera('s) functioneert (functioneren).

#### *Commentaar:*

De bij dit artikel bedoelde informering heeft tot doel om de transparantie met betrekking tot de camerabewaking te vergroten en een dialoog mogelijk te maken en zodoende de invoering ervan in een klimaat van vertrouwen te laten plaats hebben.

In het in § 2 bedoelde specifieke geval van meting en controle met het oog op het bepalen van het loon of van implicaties ten aanzien van de rechten en verplichtingen van het toezichthoudend personeel, gelden krachtens de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen specifieke regels. De werknemer kan meer bepaald op elk ogenblik en zonder tussenpersoon - onverminderd het recht op bijstand van zijn vakbondsafgevaardigde - inzage nemen van het arbeidsreglement en de wijzigingen eraan. De werkgever geeft hem hier bovendien een afschrift van.

### **4. Consultatie**

#### **Artikel 10**

§ 1. Als naar aanleiding van de informatie bedoeld bij artikel 9 blijkt dat de camerabewaking implicaties voor de persoonlijke levenssfeer van één of meerdere werknemers kan hebben, wijdt de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, een onderzoek aan de maatregelen die dienen genomen te worden om de inmenging in de persoonlijke levenssfeer tot een minimum te beperken zoals voorgeschreven in artikel 8.

§ 2. Indien de camerabewaking ingevoerd wordt met het oog op één van de doelstellingen vermeld in artikel 6 § 3 en bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een comité voor preventie en bescherming op het werk, wordt het onderzoek bedoeld in de vorige paragraaf in samenspraak tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging uitgevoerd.

#### **Artikel 11**

De ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk moet bovendien regelmatig de gehanteerde bewakingssystemen evalueren en voorstellen doen met het oog op herziening in functie van de technologische ontwikkelingen.

## **Afdeling II - Specifieke toepassingsmodaliteiten**

### **Artikel 12**

Onverminderd de bepalingen van afdeling I, dient camerabewaking met bewaring van de beeldgegevens bovendien te voldoen aan de artikelen 13 en 14.

### **Artikel 13**

§ 1. De werkgever moet de verkregen beelden te goeder trouw en in overeenstemming met het eraan gegeven doeleinde verwerken.

§ 2. Indien de verkregen beelden gebruikt worden voor andere doeleinden dan deze waarvoor de camerabewaking ingevoerd werd, dan moet de werkgever ervoor zorgen dat dit gebruik verenigbaar is met het oorspronkelijke doeleinde en dat alle maatregelen genomen worden om, gelet op de context, interpretatiefouten te vermijden.

### **Artikel 14**

De werknemers kunnen op elk moment beroep doen op de bepalingen van de artikelen 10, 12 en 13 van de wet van 8 december 1992.

Zij hebben bij de uitoefening van deze rechten, recht op bijstand van hun vakbondsafgevaardigde.

## **HOOFDSTUK IV : SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 15**

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op zestien juni negentienhonderd achtennegentig.

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vragen de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.