



Justice | Vie privée

Huit cents caméras hors-la-loi

► Des règles régissent leur installation, rappelle la commission Vie privée.

La Commission de protection de la vie privée a écrit à quelque 800 responsables de caméras de surveillance pour qu'ils se mettent en ordre avec la "Loi caméras" entrée en vigueur le 10 juin 2007. La loi prévoyait que toute caméra de surveillance, installée avant cette date, devait être enregistrée auprès de la Commission dans les trois ans. Ils ont jusqu'au 10 juin prochain pour le faire. Et, au-delà, ils s'exposent à une amende qui peut aller jusqu'à 1 000 euros.

Ces exploitants, indique la Commission, ne sont pas forcément de mauvaise foi: "Certains ne sont peut-être pas au courant de leurs obligations", souligne son porte-parole, Emmanuel Vincart.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi, la Commission de protection de la vie privée a reçu 7 230 déclarations de sites faisant l'objet d'une surveillance par caméra. Il s'agit bien du nombre de sites et non de caméras installées. De plus, un exploitant multisièges, comme une chaîne de supermarchés, ne doit faire qu'une déclaration. Il est donc illusoire de comptabiliser sur cette base le nombre de caméras installées.

La loi stipule que les images ne peuvent pas être conservées plus d'un mois si elles ne peuvent contribuer à faire la preuve d'une infraction. A l'entrée du lieu filmé, un pictogramme doit être apposé, signalant l'existence d'une surveillance par caméra et elle doit être déclarée à la commission Vie privée. L'installation de caméras de surveillance par les pouvoirs publics dans des lieux ouverts (rues, places, voie publique) est de plus soumise à un avis positif du conseil communal qui doit consulter le chef de la police locale.

L'installation d'une caméra de surveillance doit répondre au principe de proportionnalité: c'est-à-dire n'y a-t-il pas d'autre solution? Dans sa déclaration, l'exploitant doit motiver son choix. Et, seulement si elle est saisie a posteriori d'une plainte, la commission Vie privée peut contrôler que ce principe est respecté. J. La.

Harmonisation du statut employé/ouvrier

Positions des employeurs et des syndicats à propos de la durée du préavis

LES EMPLOYEURS	LES SYNDICATS	LES SYNDICATS	LES SYNDICATS
 <p>► Durée de préavis d' "un nombre de semaines" par tranche de 5 années d'ancienneté. + prime de licenciement nette exonérée de charges fiscales et parafiscales.</p>	 <p>► Durée de préavis d' 1 mois par année de service entamée.</p>	 <p>► Durée de préavis de 3 mois par tranche de 5 années de service entamée. Au-delà d'un seuil salarial déterminé, possibilité pour le travailleur de négocier un préavis plus long. <i>Et en cas de préavis plus long, le travailleur doit pouvoir convertir le préavis en indemnité de rupture.</i></p>	 <p>► Durée du préavis de - 3 mois pour une ancienneté inférieure à 5 ans; - 6 mois pour une ancienneté de 5 à 7 ans; - 1 mois supplémentaire par année d'ancienneté pour les travailleurs ayant presté plus de 8 ans dans l'entreprise. La CGSLB préfère que l'employeur paie une indemnité de rupture à l'employé plutôt que lui demander de prêter le préavis.</p>

Social | Statut ouvriers/employés

Patrons et syndicats dévoilent leurs cartes

► Employeurs et syndicats clarifient leur position dans le débat sur l'harmonisation du statut des ouvriers et celui des employés.

► L'écart est abyssal.

Les hommes politiques ont BHV. Les interlocuteurs sociaux ont l'harmonisation du statut des ouvriers avec celui des employés. Dans les deux cas, c'est un dossier complexe, pour lequel de nombreuses négociations ont été menées sans succès à ce jour et dans lequel la Cour constitutionnelle trouve matière à discrimination.

Avant de chuter, le gouvernement avait chargé les interlocuteurs sociaux de définir un cadre de négociation. La formule est vague. Et creuse pour l'heure: les pourparlers sont toujours au point mort. Mais tout n'est pas immobile. Les acteurs ont déterminé leur position avec un peu plus de précision. Ce qui n'est pas rien. Car ce dossier n'oppose pas seulement employeurs et syndicats. Des lignes de fracture, presque imperceptibles, existent aussi au sein même des organisations syndicales, rendant leur discours pas toujours audible.

Les centrales d'employés – la CNE pour la CSC et le Setca pour la FGTB – défendent pied à pied le statut des employés. Officiellement, elles sont

soutenues au plus haut niveau par les états-majors syndicaux. Mais ce soutien ne va pas de soi et crée à intervalles réguliers des grincements de dents en interne. C'est que les centrales professionnelles ouvrières (métallos, construction, etc.) voient parfois dans la position des syndicats d'employés une forme de corporatisme.

Au prix de longues discussions entre les responsables des centrales, les trois syndicats belges ont donc aplani leurs divergences internes. La CSC avait fait ce travail l'année dernière. La CGSLB et la FGTB viennent de l'imiter. Elles ont sans doute été poussées à clarifier leur position après que les employeurs ont avancé la leur. Désormais on voit mieux qui veut quoi dans ce dossier. C'est un fameux pas en avant. On mesure aussi mieux la distance qu'il reste à parcourir avant d'arriver un accord dans ce dossier. Les positions patronales et syndicales apparaissent diamétralement opposées (lire l'infographie). Quasiment irréciliables.

On compte aujourd'hui sept différences entre le statut des ouvriers et celui des employés (au niveau des vacances annuelles, de l'incapacité de travail, etc.). Certaines d'entre elles pourraient être aplanies sans grande difficulté – sinon des adaptations de législation d'une complexité technique parfois insoupçonnée. Mais une de ces différences bloque jusqu'à présent toute avancée vers une harmonisation des statuts: la question du préavis de li-

ciement. Car l'écart est abyssal. Aujourd'hui, les ouvriers bénéficient d'une durée de préavis de 35 à 112 jours selon l'ancienneté du travailleur licencié. Les employés sont logés à bien meilleure enseigne. Pour les salaires annuels inférieurs à 30 327 euros, le délai de préavis qui leur est accordé est de 3 mois par période entamée de 5 années d'ancienneté. Pour les revenus supérieurs à ce montant, le délai peut encore être allongé par le juge.

Les syndicats prennent le préavis des employés comme modèle pour une éventuelle harmonisation des statuts. La FGTB réclame ainsi un préavis de 3 mois par tranche entamée de 5 années d'ancienneté, la CSC, 1 mois de préavis par année passée dans l'entreprise, la CGSLB se situant un peu entre les deux.

Les employeurs ont retenu une formule davantage calquée sur le modèle ouvrier. En restant plus imprécise, la Fédération des entreprises de Belgique propose d'accorder à tous les travailleurs licenciés un préavis équivalent à "un nombre de semaines" par tranche de 5 années d'ancienneté. Mais, et c'est la nouveauté, la FEB y ajouterait une prime de licenciement – qui reste toutefois à définir. "C'est ce qui pourrait permettre de débloquer la situation", analyse un acteur de cette curieuse pièce. Les employeurs souhaitent cependant que cette prime "soit exonérée de charges fiscales et parafiscales". Et ça, les syndicats n'aiment pas fort. Ils ne veulent en tout cas pas que la Sécu finance des licenciements.

Vincent Rocour