

# Table des matières

<b>Remerciements</b>	7
<b>Préliminaires</b>	
Discipline et surveillance au travail : des racines profondes	9
Steve GILSON	
Introduction	9
Chapitre 1. La discipline : une question peu étudiée...	10
Chapitre 2. Approches de la notion de sanction disciplinaire	13
Chapitre 3. Les liens entre discipline, surveillance et contrat de travail	18
Chapitre 4. Le développement des disciplines : le travail est-il la meilleure des polices ?	19
Chapitre 5. Le développement de la surveillance : la révolution et la pression technologiques	25
Chapitre 6. Surveillance et vie privée	28
Conclusions	30
 <b>PARTIE I. La discipline</b>	
<b>À la recherche des «fondements» du pouvoir disciplinaire en droit du travail (belge)</b>	35
Filip DORSSEMONT	
Introduction	35
Chapitre 1. Le fondement d'une prérogative patronale, <i>what's in a name?</i>	37
Chapitre 2. La réception des théories institutionnelles dans la doctrine relative au droit du travail	38
Chapitre 3. Le «fondement» du pouvoir disciplinaire	41
Section 1. Fondement en droit étatique	42
Section 2. Un fondement juridique au-delà du droit étatique ?	44
ANTHEMIS	589

Section 3. Un fondement métajuridique au-delà du droit tout court	45
Chapitre 4. L'articulation du pouvoir disciplinaire et le droit des obligations ?	45
Conclusions	48
 <b>Les ordres et instructions de l'employeur</b>	51
Laurent DEAR	
Introduction	51
Chapitre 1. L'autorité	52
Section 1. La définition de l'autorité	53
Section 2. Les caractéristiques de l'autorité	54
Section 3. Les limites de l'autorité	55
A. Le principe de l'intangibilité du contrat	56
B. Le <i>ius variandi</i>	57
Chapitre 2. Le principe du respect de l'ordre donné et la sanction du congé	59
Section 1. Le principe du respect de l'ordre donné	59
A. Le caractère licite de l'ordre	60
B. Le caractère contractuel de l'ordre	60
Section 2. L'exercice de l'autorité et le harcèlement	61
A. L'exercice normal de l'autorité n'est pas constitutif de harcèlement	61
B. L'exercice abusif de l'autorité peut être constitutif de harcèlement	63
Section 3. La sanction du refus d'obtempérer à l'ordre donné	64
A. Le non-paiement de la rémunération	65
B. La poursuite de l'exécution en nature	66
C. Le congé	66
Section 4. L'insubordination et le congé pour motif grave	68
Chapitre 3. L'ordre illégitime	72
Section 1. Le refus d'exécuter un ordre illégitime et le motif grave	72
Section 2. Le refus d'exécuter un ordre illégitime et le licenciement abusif	74
A. La situation de l'ouvrier	74
B. La situation de l'employé	74
Section 3. Les situations factuelles de licenciement abusif	75
A. Le refus de travailler en dehors des dispositions contractuelles ou légales	75

B. Le refus du travailleur d'effectuer des heures supplémentaires	75
C. Le refus de travailler un jour de congé	76
D. Le refus de travailler en réaction à une attitude patronale	77
E. Le refus de souscrire une clause de responsabilité illicite	78
F. Le refus de se soumettre à un ordre illicite	79
G. Le refus du travailleur de consentir à une modification d'un élément essentiel du contrat de travail	80
H. L'ordre illégal motivé par des circonstances exceptionnelles	82
Conclusion	83
<b>Le règlement de travail et les questions de procédure</b>	
Quand il revient à l'employeur de s'autodiscipliner	85
Catherine BOULANGER et Nathalie ROBERT	
Introduction	85
Chapitre 1. L'inscription de la discipline dans le règlement de travail	86
Section 1. Le cadre légal et l'élaboration du règlement de travail	86
Section 2. La qualification des manquements	87
A. Les types de manquements	87
B. Le libellé	88
Section 3. La qualification des pénalités	88
A. Le principe de la légalité des peines	88
B. La nature des sanctions appliquées	89
C. La conséquence de l'absence de mention	89
D. La licéité de la sanction	90
Section 4. L'opposabilité du règlement de travail	92
A. L'affichage du règlement de travail dans l'entreprise	93
B. La réception de la copie du règlement de travail	93
Chapitre 2. Le respect de la procédure disciplinaire	94
Section 1. L'auteur de la sanction	95
Section 2. Le délai de notification	96
Section 3. Le mode de notification de la décision	97
Section 4. L'inscription de la sanction dans le registre	98
Section 5. L'inscription des pénalités dans le dossier personnel du travailleur	98
Chapitre 3. Recours contre les mesures infligées	99
Section 1. Le recours interne	99
A. La procédure	99
B. Les droits de la défense	100

Section 2. Le recours judiciaire	102
A. Le droit d'accès au pouvoir judiciaire	102
B. L'épuisement des voies de recours interne	103
C. Les juridictions compétentes	104
D. Les pouvoirs du juge	104
E. La sanction des pénalités disproportionnées	105
Chapitre 4. De l'utilité des sanctions disciplinaires	106
 <b>Sanctions disciplinaires et principe de proportionnalité</b>	109
Hervé DECKERS	
Introduction	109
Chapitre 1. La proportionnalité : définition et principe	110
Section 1. La proportionnalité et le droit du travail	110
Section 2. La proportionnalité : définition et éléments constitutifs	114
Section 3. La proportionnalité : un principe général de droit du travail?	116
Chapitre 2. Sanction disciplinaire et proportionnalité : le cas du régime de la fonction publique	118
Section 1. La proportionnalité : un principe du droit disciplinaire administratif	118
Section 2. L'extension aux agents contractuels de la fonction publique?	122
Chapitre 3. Sanction disciplinaire et droit du travail	126
Section 1. Le principe de proportionnalité et la sanction disciplinaire en droit du travail au regard de la loi	126
Section 2. Le principe de proportionnalité et la sanction disciplinaire en droit du travail au regard de la jurisprudence	127
Section 3. Le principe de proportionnalité et la sanction disciplinaire : conclusion	129
 <b>Sanctions disciplinaires et droits de la défense : le travailleur a-t-il le droit d'être entendu ?</b>	131
Olivier DEPRINCE	
Introduction	131
Chapitre 1. À la recherche d'un fondement juridique...	133
Section 1. Préambule	133
Section 2. Les normes internationales	134
Section 3. Les normes internes	136

A. L'article 16, alinéa 1 <sup>er</sup> , de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et le Code civil	136
B. Les principes généraux de droit	139
C. Les conventions collectives de travail	143
D. Le règlement de travail	145
Chapitre 2. La procédure : questions particulières	146
Section 1. Préambule	146
Section 2. L'audition préalable et le délai visé par l'article 17, alinéa 1 <sup>er</sup> , de la loi du 8 avril 1965	146
Section 3. L'audition préalable et la communication des griefs	149
A. Préambule	149
B. L'article 16, alinéa 1 <sup>er</sup> , de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et l'article 1134, alinéa 3, du Code civil	150
C. <i>Audi alteram partem</i>	151
D. La C.C.T. du 6 décembre 2010 conclue dans le secteur des assurances, combinée avec la C.C.T. n° 5 du 24 mai 1971 conclue au sein du Conseil national du travail	152
E. Le règlement de travail	152
Section 4. L'audition préalable et le droit au silence	153
Chapitre 3. L'absence d'audition préalable rend-elle la sanction disciplinaire illégale ?	154
Section 1. Préambule	154
Section 2. La nullité	155
Section 3. Les dommages et intérêts	158
Conclusion	160
<b>Le licenciement est-il une mesure disciplinaire ?</b>	163
Michel DAVAGLE	
Introduction	163
Chapitre 1. L'exercice du pouvoir disciplinaire	163
Section 1. Le fondement du pouvoir disciplinaire	163
Section 2. La faute disciplinaire	164
Section 3. La sanction disciplinaire	165
Section 4. Les autres sanctions disciplinaires	167
Chapitre 2. Le licenciement comme mesure disciplinaire	167
Section 1. Le droit de licencier un travailleur	167
Section 2. Le licenciement pour motif grave	169
Chapitre 3. Les éléments de procédure à respecter	171
ANTHEMIS	593

Section 1. Le droit d'assurer sa défense avant d'être licencié	172
A. L'absence d'une obligation légale et générale explicite	172
B. L'existence d'un droit fondamental d'être entendu	173
Section 2. La motivation	177
A. L'absence d'une obligation légale et générale explicite	177
B. L'existence d'un droit fondamental de connaître les raisons de son licenciement	178
Section 3. Les contractuels engagés par un pouvoir public	180
A. Les obligations d'entendre le travailleur et de motiver la décision de licenciement	180
B. L'audition du travailleur en cas de licenciement pour motif grave	181
Chapitre 4. Les éléments de procédure qui ne doivent pas être respectés	183
Section 1. Le délai pour notifier la décision	183
Section 2. L'inscription de la sanction dans le registre	184
Section 3. Le recours interne	184
Chapitre 5. Les principes de nécessité et de proportionnalité	185
Conclusion	186
 <b>Les sanctions financières et la responsabilité du travailleur</b>	187
Rodrigue CAPART et Pierre NILLES	
Introduction et objet de la contribution	187
Chapitre 1. Les sanctions disciplinaires financières	188
Section 1. Introduction : la sanction disciplinaire financière dans son contexte	188
Section 2. Les différents types de sanctions financières	191
A. L'amende disciplinaire	191
B. La mise à pied et la rétrogradation	193
C. Autres sanctions disciplinaires financières	196
Chapitre 2. La responsabilité du travailleur	196
Section 1. Le principe de limitation de la responsabilité civile du travailleur	196
Section 2. La nature de la règle	198
A. Règle à tout le moins impérative	198
B. Possibilités de dérogations	199
Section 3. Champ d'application personnel de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978	201
A. Les travailleurs engagés sous contrat de travail	201

B. Les agents statutaires	202
C. Les mandataires de société engagés par ailleurs sous contrat de travail	203
Section 4. Champ d'application matériel de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978	204
A. Le dommage doit être causé par le travailleur «dans l'exécution de son contrat»	204
B. Responsabilité civile contractuelle et extracontractuelle	208
C. Seule la faute personnelle du travailleur est visée par l'article 18	209
D. La responsabilité pénale n'est pas couverte	210
E. La règle de l'article 18 vaut à l'égard de l'employeur et des tiers	210
F. L'immunité de responsabilité civile du préposé de l'employeur de la victime d'un accident du travail	210
Section 5. Champ d'application temporel de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978	212
Section 6. Le dol, la faute lourde et la faute légère présentant un caractère habituel plutôt qu'accidentel	213
A. Le dol	213
B. La faute lourde	214
C. La faute légère habituelle	218
Section 7. La présomption irréfragable de responsabilité du commettant	220
Section 8. Le droit de l'employeur de récupérer le montant des amendes pénales auxquelles il est condamné en qualité de civilement responsable de son travailleur délinquant	221
Chapitre 3. Retenues sur rémunération	224
Section 1. Les dispositions légales applicables	224
Section 2. Règles communes de limitation des retenues sur rémunération	226
Section 3. Dommages et intérêts en application de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978	228
A. Responsabilité du travailleur en application de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978	228
B. La nécessité d'un accord postérieur aux faits ou d'une décision judiciaire	228
C. Retenue conforme à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965	232
Section 4. Retenue des pénalités financières infligées en vertu du règlement de travail	232

Section 5. Notion de rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965	233
Conclusion	235
 <b>Les sanctions disciplinaires amenant une modification d'un élément convenu du contrat</b> 237	
Loïc PELTZER	
Introduction	237
Chapitre 1. La nature du règlement de travail	238
Section 1. Considérations liminaires	238
Section 2. Analyse de la nature du règlement de travail	239
Chapitre 2. Conséquences sur la légalité intrinsèque et extrinsèque des sanctions disciplinaires amenant une modification d'un élément convenu du contrat de travail	245
Section 1. Position du problème	245
Section 2. Respect de l'article 3bis et de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération?	246
Section 3. Respect de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail?	248
Section 4. Respect des articles 6 et 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail?	250
Section 5. Analyse (critique) de la jurisprudence récente	252
Conclusions	254
 <b>La discipline dans le secteur public. Aperçu général et sort des contractuels</b> 255	
Pierre JOASSART et Olivia VANDENBROUCKE	
Introduction	255
Chapitre 1. Le régime disciplinaire des agents statutaires de la fonction publique	256
Section 1. La mesure disciplinaire	256
Section 2. Le manquement disciplinaire	258
Section 3. La procédure disciplinaire	259
A. Application de l'article 6 de la C.E.D.H. aux procédures disciplinaires menées devant l'administration active?	259
B. Impartialité de l'autorité qui punit	261
C. La présomption d'innocence	262
D. L'audition préalable de l'agent poursuivi	262
E. Le respect des droits de la défense de l'agent poursuivi	263

F. Le principe du délai raisonnable	266
Section 4. Les sanctions disciplinaires	267
A. Le principe de proportionnalité	267
B. Le principe de la motivation formelle	268
C. Le principe <i>non bis in idem</i>	270
Chapitre 2. Le régime disciplinaire des contractuels de la fonction publique	270
Section 1. La mesure disciplinaire	271
Section 2. La procédure disciplinaire	275
Section 3. Sanctions disciplinaires	279
Conclusion	282

## PARTIE II. La surveillance

### **La surveillance au travail et le personnel pour l'exercer**

Le personnel de surveillance – Ses droits et ses obligations	287
Christiaan DELPORTE et Amaury PIRLET	
Introduction	287
Chapitre 1. La notion de personnel de surveillance	288
Section 1. Le fondement légal	288
Section 2. Genèse de la disposition	288
Section 3. Le personnel visé	290
A. Notion de personnel de surveillance	290
B. Distinction avec d'autres notions	294
Section 4. Désignation et conséquence	296
A. Principe	296
B. Les pouvoirs du personnel de surveillance	298
Chapitre 2. Le contenu de la surveillance	299
Section 1. Surveiller pour contrôler	299
Section 2. Surveiller pour contrôler et sanctionner	300
Chapitre 3. Les contours de l'exercice de la surveillance dans certains domaines particuliers	302
Section 1. La surveillance des communications électroniques (la C.C.T. n° 81)	303
Section 2. Le contrôle par caméra (la C.C.T. n° 68)	304
Section 3. Le contrôle des entrées et des sorties (la C.C.T. n° 89)	306
A. Contrôle à l'entrée	306
B. Contrôle à la sortie	307

Section 4. La géolocalisation	310
Section 5. Le contrôle du respect de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues (C.C.T. n° 100)	311
Conclusion	313
<b>La surveillance et la condition de légalité à l'aune de l'article 22 de la Constitution et de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme</b>	315
France LAMBINET	
Introduction	315
Chapitre 1. La condition de légalité au sens de l'article 8, § 2, de la Convention européenne des droits de l'homme	316
Chapitre 2. La condition de légalité au sens de l'article 22 de la Constitution	319
Section 1. Le principe: une matière réservée au législateur	319
Section 2. Les tempéraments: l'intervention du pouvoir exécutif	322
Chapitre 3. Les normes invoquées pour justifier la surveillance	323
Section 1. La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	324
Section 2. Droit de propriété	327
Section 3. Responsabilité civile	329
Conclusion	330
<b>La surveillance par caméras: de la supervision de lieux vers l'observation systématique de personnes</b>	333
Franck DUMORTIER	
<b>Surveillance des courriels et de l'internet</b>	343
Jonathan DE WILDE D'ESTMAEL	
Introduction	343
Chapitre 1. Droit commun en matière de contrôle des NTIC	344
Section 1. Cadre juridique général	344
A. Droit au respect de la vie privée	345
B. Réglementation en matière de traitement de données à caractère personnel	352
Section 2. Dispositions propres au TIC	357
A. Article 314bis du Code pénal	357

B. Article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques	363
C. Exceptions	367
Chapitre 2. Dispositions spécifiques en droit du travail	371
Section 1. Spécificités de la relation de travail (dispositions générales)	371
Section 2. Convention collective de travail n° 81	375
Chapitre 3. Appréciation critique du système normatif en vigueur	384
Chapitre 4. Une jurisprudence tolérante ?	388
Quelques recommandations en guise de conclusion	394
 <b>Contrôles du lieu de travail: l'employeur est-il en droit de (ba-)fouiller ?</b>	397
Nathalie ROBERT	
Introduction	397
Chapitre 1. La consécration de l'interdiction de principe des fouilles	398
Chapitre 2. Première exception légale : les contrôles d'entrée	400
Section 1. La notion de contrôle d'entrée	400
Section 2. La finalité des contrôles autorisés	400
Section 3. Les personnes visées par le contrôle	402
Section 4. Les conditions	402
A. Contrôle par des agents agréés	402
B. Agent du même sexe	402
C. Soumission volontaire	403
D. Étendue du contrôle	403
E. Pertinence du contrôle	404
F. Absence de systématisme	404
Section 5. Les sanctions du refus de contrôle	405
A. En termes d'accès	405
B. En termes de sanctions disciplinaires et/ou de poursuite du contrat de travail	406
Section 6. Utilisation du résultat d'un contrôle	406
Chapitre 3. Deuxième exception : les contrôles de sortie	407
Section 1. Enfin un régime spécifique aux travailleurs	407
Section 2. Le champ d'application de la C.C.T. n° 89 et les difficultés qui en résultent	408
Section 3. Finalité des contrôles autorisés	410
Section 4. Les personnes visées	411
 ANTHEMIS	599

Section 5. Types de contrôles autorisés	411
A. Le contrôle individuel	411
B. Le contrôle par échantillonnage	411
C. Le contrôle systématique	412
Section 6. Les conditions	413
A. Proportionnalité	413
B. Biens contrôlés	413
C. Information	413
D. Avertissement préalable	415
E. Consentement	415
F. Transmission des résultats du contrôle	416
G. Contrôle par un agent agréé	416
Section 7. Les sanctions du non-respect de la procédure	417
Section 8. Les sanctions du refus de contrôle	417
A. En termes de départ de l'entreprise du travailleur	417
B. En termes de sanctions disciplinaires et/ou de licenciement du travailleur	418
Section 9. Utilisation du résultat d'un contrôle	418
Chapitre 4. Les contrôles exercés en dehors du cadre de la loi du 10 avril 1990 et de la C.C.T. n° 89	419
Section 1. Les exigences habituelles	419
A. Le principe de légalité	419
B. Le principe de finalité	421
C. Le principe de proportionnalité	422
Section 2. L'accord du travailleur permet-il de régulariser une fouille <i>a priori</i> illégale ?	422
Chapitre 5. L'incidence de la loi du 10 avril 1990 et de la C.C.T. n° 89 sur le règlement de travail	424
Chapitre 6. Les contrôles d'entrée et de sortie comme mode de mesurage du temps de travail	425
Conclusion	426
<b>La surveillance du travailleur par géolocalisation</b>	427
Olivier MORENO et François SCHAPIRA	
Introduction	427
Chapitre 1. Enjeux relatifs à la mise en place d'un système de géolocalisation des travailleurs	429

Chapitre 2.	Cadre normatif et jurisprudentiel relatif à un système de géolocalisation des travailleurs	431
Section 1.	Article 8 de la C.E.D.H. et article 22 de la Constitution	431
A.	La géolocalisation et le droit au respect de la vie privée	432
B.	La nécessité d'une application horizontale du droit au respect de la vie privée	436
Section 2.	Principes à respecter lors de la mise en place d'un système de géolocalisation	437
A.	Les principes de légalité et de transparence	438
B.	Les principes de finalité et de proportionnalité	450
Section 3.	L'échappatoire au non-respect des principes : l'arrêt de la Cour de cassation du 10 mars 2008	459
	Conclusion	460
<b>La surveillance par détective privé</b>		463
Dominique MOUGENOT		
	Introduction	463
Chapitre 1.	La valeur probante du rapport du détective	464
Chapitre 2.	L'admissibilité du recours aux détectives : de l'opprobre généralisé à une prudente reconnaissance	466
Chapitre 3.	L'intervention des détectives privés au regard de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme	467
Section 1.	L'insaisissable concept de vie privée	467
Section 2.	Les trois exigences fondamentales de toute atteinte à la vie privée	470
Chapitre 4.	L'intervention des détectives privés au regard de la loi du 19 juillet 1991	474
Section 1.	L'interdiction d'observer les personnes dans des lieux non accessibles au public	474
Section 2.	L'interdiction de recueillir des données sensibles	475
Section 3.	L'interdiction de la provocation	477
Section 4.	Autres exigences légales	478
Chapitre 5.	L'intervention du détective privé au regard de la loi du 8 décembre 1992	478
Section 1.	Conditions d'application de la loi aux activités des détectives	479
Section 2.	Légalité et légitimité du traitement des données	481
Section 3.	Obligations pesant sur le responsable du traitement	482
ANTHEMIS		601

Section 4. Les interdictions de traiter certaines données	486
Conclusion – <i>Antigone &amp; Co</i>	488
<b>La dénonciation et la surveillance à l'épreuve de la loi sur le bien-être au travail</b>	489
Jean-Philippe CORDIER et Paul BRASSEUR	
Introduction	489
Chapitre 1. Les obligations de l'employeur en matière de bien-être au travail	492
Section 1. Principes	492
Section 2. Applications	495
Chapitre 2. Les obligations des membres de la ligne hiérarchique	497
Section 1. Principes	497
Section 2. L'obligation de formuler à l'employeur des propositions et des avis	498
Section 3. L'obligation d'examiner les accidents et les incidents, et de proposer des mesures visant à les éviter	498
Section 4. L'obligation de surveiller le respect des instructions	498
Section 5. L'obligation de prendre en temps utile l'avis des services de prévention et de protection au travail	499
Chapitre 3. Les obligations des travailleurs en matière de bien-être au travail	499
Section 1. L'obligation pour les travailleurs de contribuer positivement à la politique du bien-être dans l'entreprise	499
Section 2. L'obligation de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail (pour mémoire)	500
Section 3. L'obligation de s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte	501
Chapitre 4. Le rôle de la personne de confiance et du conseiller en prévention «aspects psychosociaux»	501
Section 1. Missions et statut de la personne de confiance	501
A. Principes	501
B. L'autonomie de la personne de confiance	502
C. L'absence de protection spécifique de la personne de confiance	503
Section 2. Missions et statut du conseiller en prévention «aspects psychosociaux»	503
A. Principes	503
B. La réception des plaintes motivées et des témoignages	504
C. L'examen des plaintes motivées	504

D. L'avis remis à l'employeur	505
E. La saisine des fonctionnaires	507
Section 3. Le secret professionnel	508
Chapitre 5. Contrôle, discipline et harcèlement : les limites à ne pas franchir	510
Section 1. Principes	510
Section 2. La surveillance des travailleurs au regard du harcèlement moral	511
Section 3. Les procédures disciplinaires	514
Chapitre 6. La protection des plaignants et témoins	517
Section 1. Au regard des droits fondamentaux et, en particulier, de l'arrêt <i>Heinisch c. Allemagne</i>	517
Section 2. Au regard de l'article 32terdecies de la loi sur le bien-être	522
A. Principes	522
B. Point de départ et limites de la protection	523
C. La notion de plaignant et de témoin	523
D. La plainte motivée et les autres plaintes	525
Section 3. Au regard des règles relatives au licenciement abusif	527
A. L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée	527
B. Le droit belge	528
Chapitre 7. Vers une protection spécifique des dénonciateurs ?	533
Section 1. La notion de « donneur d'alerte » ou de <i>whistleblower</i>	533
Section 2. La protection des dénonciateurs dans la fonction publique flamande	535
Section 3. Les propositions de loi	538
Conclusion	539
Annexe :	541
<b>Surveillance, vie privée et recevabilité de la preuve</b>	545
Karen ROSIER	
Introduction	545
Chapitre 1. Qu'entend-on par illicéité et irrecevabilité de la preuve ?	546
Chapitre 2. Le point sur la jurisprudence <i>Antigone</i> sur la recevabilité des preuves illicites	548
Section 1. Évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation : où en est-on ?	548
A. Le renversement de la règle : l'écartement des preuves illicitement recueillies devient l'exception en matière pénale	548
ANTHEMIS	603

B. <i>Antigone</i> devant la Cour européenne des droits de l'homme	549
C. Application de la jurisprudence <i>Antigone</i> en matière civile	550
Section 2. Quels sont les critères retenus par la jurisprudence <i>Antigone</i> pour rejeter la preuve irrégulière ?	553
A. Que recouvrent les trois critères <i>Antigone</i> ?	553
B. Les trois critères <i>Antigone</i> sont-ils exclusifs ?	562
C. Qu'en est-il des circonstances complémentaires énoncées dans la jurisprudence de la Cour de cassation ?	566
Chapitre 3. Dans quels cas une violation du droit au respect de la vie privée peut-elle entraîner l'écartement de la preuve ?	571
Section 1. Analyse de la question sous l'angle du droit à un procès équitable	571
Section 2. Analyse de la question sous l'angle de la jurisprudence relative au droit au respect de la vie privée	573
Section 3. <i>Quid</i> de la jurisprudence belge ?	576
Conclusion	580
<b>Conclusions</b>	583
Valérie FLOHIMONT	