

La surveillance des communications électroniques sur le lieu de travail : du nouveau en provenance de la Cour européenne des droits de l'homme (affaire Barbulescu c. Roumanie – 5 septembre 2017). Une analyse de Me Vincent CHIAVETTA

La Grande Chambre Cour européenne des droits de l'homme a rendu ce 5 septembre 2017 un arrêt important en matière de surveillance par l'employeur des communications électroniques de ses travailleurs (Affaire BARBULESCU c. ROUMANIE – req n°61496/08).

1.-

Les faits sont simples : Monsieur BARBULESCU, ingénieur en charges des ventes d'une société privée, a été licencié en raison de la constatation par son employeur de l'utilisation d'internet et d'une messagerie (professionnelle ou privée, ce point étant sujet à contestation) à des fins privées.

Monsieur BARBULESCU a contesté son licenciement mais a été débouté par les juridictions nationales roumaines. En derniers recours, il s'est tourné vers la Cour européenne des droits de l'homme, estimant que son droit à la vie privée avait été violé.

2.-

La CEDH va conclure à la violation de l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme (droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance).

Est-ce à dire que dès aujourd'hui que les employeurs ne peuvent en aucun cas surveiller les communications de ses employés ?

Non évidemment.

La Cour va en réalité préciser les critères que doivent appliquer les autorités nationales lorsqu'elles apprécient si une mesure donnée est proportionnée au but poursuivi et si l'employé concerné est protégé contre l'arbitraire :

- ✓ Le travailleur a-t-il été informé du droit d'accès de son employeur à sa correspondance et autres communications ?
- ✓ Quelle a été l'étendue de la surveillance effectuée par l'employeur et quel fut le degré d'intrusion dans la vie privée du travailleur ?
- ✓ L'employeur disposait-il de raisons légitimes pour justifier la surveillance des communications et l'accès à leur contenu et les a-t-il fait connaître ?
- ✓ N'était-il pas possible de mettre en place un système de surveillance reposant sur des moyens et des mesures moins intrusifs que l'accès direct au contenu des communications du travailleur ?
- ✓ Quelles sont les conséquences de la surveillance pour le travailleur concerné ainsi que l'utilisation qui a été faite par l'employeur des résultats de l'opération de surveillance ?
- ✓ Le travailleur a-t-il bénéficié de garanties adéquates lorsque les opérations mises en œuvre par l'employeur présentaient un caractère intrusif ?



Ce faisant la CEDH rappelle que les autorités nationales doivent disposer d'outils législatifs ou jurisprudentiels permettant une analyse au cas par cas du caractère raisonnable de l'intrusion de l'employeur dans la vie privée du travailleur qui utilise des moyens de communication mis à sa disposition sur son lieu de travail.

3.-

Si cet arrêt est un message important aux Etats signataires de la Convention et à leurs Juges, beaucoup - dont l'Etat belge - n'avaient pas attendu une telle décision pour doter le système judiciaire d'outils législatifs pertinents. En effet, les critères ci-dessus rappellent clairement les balises énoncées par la Convention collective de travail n° 81 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau qui consacre les principes de finalité, de proportionnalité et de transparence lorsque l'employeur surveille lesdites communications.

Les Cours et tribunaux font également référence à d'autres règles qui garantissent le respect de la vie privée des travailleurs : l'article 22 de la Constitution, l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques, l'article 314 bis du code pénal.

Dans un arrêt du 7 février 2013, la Cour du travail de Bruxelles avait fait une application très concrète de ces textes dans le cas d'un employé qui estimait son droit à la vie privée violé par son employeur qui avait pris connaissance de mails privés échangés au travers de la boîte professionnelle alors qu'aucune règle précise d'utilisation des outils de communication n'avait été établie dans l'entreprise (http://jure.juridat.just.fgov.be/pdfapp/download_blob?idpdf=F-20130207-2).

L'arrêt de la CEDH consacre le droit à la vie privée sur le lieu du travail (mais qui en doutait encore ?) et rappelle que ce droit doit être concilié avec les impératifs d'organisation, de surveillance et de sécurité de l'employeur. Il revient à ce dernier de se doter des outils clairs et précis légitimant la surveillance de ses travailleurs. Le règlement de travail est ici clairement visé.

LITIS-S *Employment law*
Vincent CHIAVETTA
Avocat associé
Spécialiste en droit du travail

PS. Vous trouverez aisément les dispositions légales citées sur le site :
<http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>

La présente note constitue une analyse théorique. Elle ne peut en aucun cas se substituer à une analyse détaillée des éléments factuels propres à chaque cause.

◇ ◇ ◇