

**COUR EUROPEENNE DES DROITS DE L'HOMME -12 JANVIER 2016, N°C-61496/08, M. BARBULESCU
C/ROMANIA**

**MOTS CLEFS : secret des correspondances – vie privée – salarié – informatique et libertés
– données personnelles – présomption caractère Professionnel – Ingérence**

Alors que la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a toujours érigé l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme au rang des droits fondamentaux, la Cour apporte certaines restrictions à ce jour.

En effet, la CEDH au regard de l'interdiction prononcée par le règlement intérieur de l'entreprise sur les échanges de messages électroniques de nature privée, précise que l'employeur peut surveiller l'utilisation d'un compte internet d'un salarié et le licencier pour utilisation personnelle.

Il s'agit alors de s'interroger sur la portée de cette décision. En effet, qu'il s'agisse d'un arrêt de principe ou d'espèce il n'en reste pas moins indiscutable que la Cour prend position en faveur du pouvoir hiérarchique de l'employeur.

FAITS : En l'espèce, le requérant avait été engagé en qualité d'ingénieur des ventes. A ce titre, l'employeur crée un compte mail professionnel pour répondre aux demandes de renseignements clients. Ce compte était spécifiquement destiné à une utilisation professionnelle. De plus, un règlement intérieur de l'entreprise interdisait les échanges de nature personnelle pendant les heures de travail via des outils à caractère professionnel.

Cependant, l'employé a tout de même utilisé son adresse de messagerie à des fins personnelles, comme l'ont démontré les quarante-cinq pages de liste de communication imprimées par l'entreprise.

L'employé allègue une violation du secret des correspondances et à sa vie privée. Suite à cette découverte, l'employeur entama une procédure de licenciement à son égard. Le requérant conteste la rupture du contrat de travail en affirmant d'une part que son contrat était entaché de nullité au motif que l'ingérence de l'employeur était contraire au droit interne Roumain et à l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme. D'autre part, il démontre que l'utilisation de cet élément probatoire dans le cadre d'une procédure de licenciement était selon l'employé contraire au principe du secret des correspondances.

PROCEDURE : Le Tribunal de première instance a rejeté la plainte de l'intéressé conformément au Code du travail Roumain et du règlement intérieur applicable au sein de l'entreprise. Le salarié interjeta appel de la décision.

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande au motif que la violation du secret des correspondances était justifiée compte tenu de la nature de l'infraction. Le salarié, quant à lui, justifie son acte et maintien que ses échanges personnels n'ont causés aucun préjudice direct à l'employeur. Tous les recours internes ayant été épuisés, il a saisi la justice européenne.

PROBLEME DE DROIT : La surveillance par l'employeur d'échange électronique de nature personnelle à partir d'une adresse de messagerie mise à disposition par son employeur est-elle contraire à l'article 8 de la CEDH ?

SOLUTION : La Cour européenne des droits de l'homme conclut, à l'unanimité, à la non-violation de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.



NOTE :

En l'espèce, le salarié travaille dans une entreprise privée en tant qu'ingénieur responsable des ventes. Dans le cadre de ses fonctions, son employeur lui crée une adresse e-mail professionnelle pour que celui-ci puisse communiquer avec les clients de la société. Or, le salarié est informé après utilisation de celle-ci que ses communications étaient surveillées.

Une solution qui légitime l'interférence dans la vie privée du salarié

Dans le présent cas, les transcriptions de messages montraient des échanges de nature privée du salarié avec des membres de sa famille. Les sujets évoqués dans ses échanges étaient strictement personnels et relevaient de la vie privée de son auteur.

Cependant, l'employeur se sert du relevé de ses communications comme motif de licenciement conformément au règlement intérieur de l'entreprise qui stipulait de façon limpide l'interdiction pour un employé de faire office de communication électronique privée.

Contrairement à la position qu'elle a pu adoptée antérieurement, la CEDH affirme clairement sa position dans un arrêt en date du 12 janvier 2016 : l'employeur était bien en droit de surveiller les agissements de son employé. En effet, l'accès internet fourni dans le cadre de son travail avait un caractère professionnel et le salarié ne pouvait en détourner la nature. Par ce fait, la violation de l'article 8 de la CEDH qui proclame le droit de toute personne au respect « de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance » n'est pas avérée selon la Cour.

Effectivement, l'employeur n'a pas eu la volonté de violer la vie privée de son salarié mais celle de simplement vérifier la nature et le contenu des communications électroniques qui avaient la présomption d'un caractère professionnel. L'employeur a donc selon la Cour agit dans le cadre normal de ses fonctions.

Quid de l'information préalable du salarié ?

En droit français cette solution n'est pas nouvelle. Un arrêt rendu par la Cour de cassation le 16 mai 2013 rappelle que les courriels adressés par le salarié grâce à un outil informatique bénéficient d'une présomption de caractère professionnel.

Le salarié pouvait toutefois utiliser ses outils de communications à des fins personnelles tant que celles-ci n'étaient pas déterminées comme étant abusives. Ce dernier critère n'est cependant pas explicitement défini par la Cour.

Au niveau du droit communautaire, l'arrêt Copland c. Royaume-Uni du 3 avril 2007 rendue par la CEDH, affirmait la possibilité pour l'autorité hiérarchique supérieure de vérifier la nature des communications électroniques.

Néanmoins, les juges y ont apporté une limite : le salarié devait au préalable être informé du contrôle effectué par l'employeur ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Ce dispositif d'alerte du salarié est exigé en France par l'article L-1222-4 du Code du travail. Cet article détaille les obligations de l'employeur envers le salarié au sein de l'entreprise : « Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ».

Cependant, on peut s'interroger sur la transposition de ce cas en droit interne français.

Si l'on retient que cette décision découle d'un arrêt de principe, il y aurait une consécration du pouvoir hiérarchique de l'employeur au profit de la protection de la vie privée. En revanche, dans le cadre d'un cas d'espèce, on pourrait retenir l'efficacité du règlement intérieur de l'entreprise. Affaire à suivre...

Déborah Squecco

Master 2 Droit des médias et des télécommunications
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 201



ARRET :

The applicant, Bogdan Mihai Bărbulescu, is a Romanian national who was born in 1979 and lives in Bucharest. From 1 August 2004 until 6 August 2007 Mr Bărbulescu was employed by a private company as an engineer in charge of sales. At his employers' request, he created a Yahoo Messenger account for the purpose of responding to clients' enquiries. On 13 July 2007 Mr Bărbulescu was informed by his employer that his Yahoo Messenger communications had been monitored from 5 to 13 July 2007 and that the records showed he had used the internet for personal purposes. Mr Bărbulescu replied in writing that he had only used the service for professional purposes. He was presented with a transcript of his communication including transcripts of messages he had exchanged with his brother and his fiancée relating to personal matters such as his health and sex life. On 1 August 2007 the employer terminated Mr Bărbulescu's employment contract for breach of the company's internal regulations that prohibited the use of company resources for personal purposes [...]

Mr Bărbulescu appealed claiming that e-mails were protected by Article 8 (right to respect for private and family life, the home and correspondence) of the European Convention and that the first-instance court had not allowed him to call witnesses to prove that his employer had not suffered as a result of his actions. In a final decision on 17 June 2008 the Court of Appeal dismissed his appeal and, relying on EU law, held that the employer's conduct had been reasonable and that the monitoring of Mr Bărbulescu's communications had been the only method of establishing whether there had been a disciplinary breach. Furthermore, the Court of Appeal held that the evidence before the first-instance court had been sufficient. [...]

Decision of the Court

Article 8

The Court considered that the fact that the employer had accessed Mr Bărbulescu's professional Internet account and that the record of his communications had been used in the domestic litigation to prove the employer's case was sufficient to engage the applicant's "private life" and "correspondence". It therefore found that Article 8 was applicable.

Firstly, however, it did not find it unreasonable that an employer would want to verify that employees were completing their professional tasks during working hours and noted that the employer had accessed Mr Bărbulescu's account in the belief that it contained client-related communications.

Secondly, Mr Bărbulescu had been able to raise his arguments related to the alleged breach of his private life and correspondence before the domestic courts and there was no mention in the ensuing decisions of the actual content of the communications. Notably, the domestic courts had used the transcript of that it proved that he had used the company's computer for his own private purposes during working hours and the identity of the people with whom he had communicated was not revealed.

The Court therefore concluded that the domestic courts had struck a fair balance between Mr Bărbulescu's right to respect for his private life and correspondence under Article 8 and the interests of his employer. There had therefore been no violation of Article 8 of the European Convention.

