

CEDH, AFFAIRE BĂRBULESCU c/ ROUMANIE, (Requête no 61496/08), STRASBOURG 5 septembre 2017

MOTS CLEFS : correspondances des salariés – contrat privé – surveillance – libertés fondamentales – droit au respect de la vie privée – droit à la correspondance – messagerie professionnelle – licenciement – internet – juste équilibre entre intérêts du salarié et de l’employeur – surveillance des communications

La surveillance des correspondances des salariés d’une entreprise est une pratique qui a fait l’objet de plusieurs décisions notamment dans le cas de contrat public. L’arrêt de la CEDH du 5 septembre 2017 Bărbulescu c/ Roumanie vient apporter de nouvelles obligations dans le cadre d’un contrat privé, ce qui est une première en la matière. À l’aune de l’entrée en vigueur du RGPD (règlement européen de protection des données personnelles), la question de la protection des correspondances des salariés dans une entreprise est primordiale. Cette question touche au respect de la vie privée des salariés, énoncé dans l’article 8 de la Convention européenne des droits de l’homme, qui devient difficile dans une société où l’utilisation des nouvelles technologies se confond entre vie privée et professionnelle.

FAITS : L’employeur d’une entreprise privée a mis en place un dispositif de surveillance des correspondances de ses salariés. Un des salariés, Monsieur Bărbulescu, a été licencié pour avoir utilisé internet et la messagerie professionnelle à des fins personnelles. L’employeur a mis fin à son contrat pour infraction au règlement intérieur interdisant cette pratique.

PROCEDURE : Le requérant a contesté la décision de licenciement devant le tribunal départemental de Bucarest qui a rejeté son action. Il a alors fait appel de cette décision devant la Cour d’appel de Bucarest qui rejette également ce recours dans une décision du 17 juin 2008. Elle indique qu’internet est un outil professionnel mis à la disposition du salarié par l’employeur, celui-ci a donc le droit de poser des règles relatives à son utilisation. L’affaire est alors portée devant la Cour Européenne des Droits de l’Homme.

PROBLEME DE DROIT : La Cour doit rechercher si les autorités nationales ont analysé la situation en mettant en balance le droit du requérant au respect de sa vie privée et sa correspondance ainsi que les intérêts de l’employeur.

SOLUTION : La Cour a jugé que les autorités internes n’avaient pas analysé et protégé de manière suffisante le droit du requérant au respect de sa vie privée et de ses correspondances. Pour respecter l’article 8 de la Convention des droits de l’homme il est nécessaire de trouver un équilibre entre les intérêts du salarié et ceux de son employeur, ce qui n’a pas été le cas en l’espèce. Les juges de la Cour sanctionnent la mise en place de la surveillance des correspondances par l’employeur car celle-ci ne respecte pas l’article 8 de la Convention.

SOURCES : WERY E., LÉONARD T., « Surveillance des emails des employés : la CEDH rend un arrêt de principe », Droit et technologie , publié le 11 septembre 2017, consulté le 2 novembre 2017.



NOTE :

La mise en place d'une surveillance des correspondances par un employeur est une pratique difficile à organiser car elle doit respecter les droits fondamentaux des salariés et notamment le droit à la vie privée et aux correspondances. L'arrêt d'espèce montre qu'il est difficile de trouver un juste équilibre entre respect des droits fondamentaux des salariés et intérêt de l'employeur au bon fonctionnement de sa société. La question se pose ici lorsqu'un salarié utilise un outil professionnel à des fins personnelles. La Cour analyse alors la mise en place de cette surveillance qu'elle juge abusive.

L'avertissement préalable du salarié : une condition essentielle

La Cour, dans cet arrêt, tente de déterminer si les conditions préalables à la mise en œuvre d'une surveillance des correspondances des salariés ont été respectées. La première condition essentielle soulevée par les juges est l'avertissement préalable du salarié par son employeur. En effet, afin de mettre en place une surveillance tout en restant dans le cadre de l'article 8 de la Convention sur le respect de la vie privée et des correspondances, l'employeur a l'obligation d'informer de manière claire ses salariés sur l'existence d'un contrôle (article L 1222-4 du Code du travail). À ce titre, il faut également préciser l'étendue de cette surveillance et le degré d'intrusion dans la vie privée du salarié. En outre, le moment où le salarié sera averti est également essentiel selon les juges de la Cour, il doit être préalable à la mise en œuvre de la surveillance. En l'espèce, l'avertissement préalable du salarié n'a pas été respecté par son employeur, celui-ci n'a pas été informé à l'avance de l'étendue et de la nature de cette surveillance. De plus, le fait d'avoir communiqué une note indiquant qu'une salariée avait été licenciée ne constitue pas un avertissement préalable. Au vu de la surveillance opérée et de l'accès au contenu des communications de cet employé, il aurait été d'autant plus important d'informer celui-ci de sa mise en place. Une distinction est d'ailleurs effectuée par la Cour entre une surveillance portant sur les « flux des communications » et une surveillance des contenus qui comporte une dimension plus intrusive.

Outre l'avertissement du salarié par son employeur, la Cour s'intéresse à la surveillance en elle-même afin de déterminer son étendue. Ce genre de pratique peut constituer une intrusion dans la vie privée du salarié bien qu'il s'agisse du cadre professionnel. Les juges estiment que cette question n'a pas été étudiée par la Cour d'appel qui aurait dû se pencher sur la surveillance opérée, son étendue et son degré d'intrusion.

Entre vie privée et vie professionnelle : quelle utilisation des outils informatiques ?

L'employeur avait mis en place un enregistrement en temps réel des communications de son salarié ainsi que de leur contenu. Cette méthode étant très intrusive, l'existence de raisons légitimes à sa mise en place était nécessaire. Les juges de la Cour précisent que les juridictions nationales n'ont pas suffisamment vérifié la présence de celles-ci. Pour mettre en place une surveillance aussi stricte, il faut poursuivre un but légitime afin de justifier de l'intrusion dans la vie privée selon la Cour. En l'espèce, le salarié n'a exposé son entreprise à aucun risque pouvant justifier le contrôle de ses communications privées. La Cour ajoute un élément important à son analyse tenant au fait de savoir si l'employeur aurait pu mettre en œuvre une méthode moins instructive que celle utilisée ici. La surveillance étant globale, ses conséquences sont d'une trop grande gravité par rapport au but poursuivi. À travers cet arrêt, la Cour a mis un cadre précis à la surveillance des correspondances des salariés en marquant l'importance du respect à la vie privée et aux correspondances de ces derniers. Ces obligations sont rappelées dans le Règlement européen de protection des données à caractère personnel (RGPD). Il faut tout de même se demander si, face à ces obligations de plus en plus grandes pour l'employeur, la mise en place d'une surveillance, même minimale, sera légitime ou non. Cette question se pose concernant la messagerie de l'entreprise qui est présumée avoir un caractère professionnel. L'enjeu sera de trouver le bon équilibre entre les droits des salariés et les intérêts des employeurs.

Ava Balzano

Master 2 Droit des médias et des télécommunications
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2017



ARRET :

GRANDE CHAMBRE

AFFAIRE BĂRBULESCU c. ROUMANIE

(Requête no 61496/08)

ARRÊT STRASBOURG 5 septembre 2017

CI. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

11. Du 1er août 2004 au 6 août 2007, il fut employé au bureau de Bucarest de S., une société commerciale roumaine de droit privé (« l'employeur »), comme ingénieur chargé des ventes. À la demande de son employeur, il créa, pour répondre aux questions des clients, un compte de messagerie instantanée Yahoo Messenger (...)

130. Il ressort des éléments produits devant la Cour que le requérant avait été informé du règlement intérieur de son employeur, qui prohibait l'usage des ressources de l'entreprise à des fins personnelles (paragraphe 12 ci-dessus).

132. Il reste à vérifier la manière dont les autorités nationales ont pris en compte dans leur raisonnement les critères déjà énoncés ci-dessus (au paragraphe 121) lorsqu'elles ont mis en balance le droit du requérant au respect de sa vie privée et de sa correspondance et le droit de contrôle exercé par l'employeur en vue d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, y compris les prérogatives disciplinaires correspondantes. (...)

133. En ce qui concerne la question de savoir si le requérant avait reçu un avertissement préalable de la part de son employeur, la Cour rappelle qu'elle a déjà conclu qu'il n'apparaissait pas que l'intéressé eût été informé à l'avance de l'étendue et de la nature de la surveillance opérée par l'entreprise ni de la possibilité que celle-ci ait accès au contenu même de ses communications (paragraphe 78 ci-dessus). (...)

134. Quant à l'étendue de la surveillance opérée et du degré d'intrusion dans la vie privée du requérant, la Cour relève que cette question n'a été examinée ni par le tribunal départemental ni par la cour d'appel (paragraphe 28 et 30 ci-dessus), alors qu'il apparaît que l'employeur a enregistré en temps réel l'intégralité des communications passées par le requérant pendant la

période de surveillance, qu'il y a eu accès et qu'il en a imprimé le contenu (paragraphe 17 et 21 ci-dessus). (...)

135. Il n'apparaît pas que les juridictions nationales aient suffisamment vérifié la présence de raisons légitimes justifiant la mise en place de la surveillance des communications du requérant. La Cour ne peut que constater que la cour d'appel n'a pas déterminé quel était concrètement dans la présente affaire le but pouvant justifier une surveillance aussi stricte. (...)

137. De surcroît, ni l'un ni l'autre n'ont examiné la gravité des conséquences de la mesure de surveillance et de la procédure disciplinaire qui s'est ensuivie..

139. À cet égard, la Cour estime sujette à caution la conclusion de la cour d'appel selon laquelle un juste équilibre entre les intérêts en jeu aurait été ménagé (paragraphe 30 ci-dessus). Ce constat paraît plutôt formel et théorique. En effet, la cour d'appel n'a pas expliqué quelles étaient les raisons concrètes, découlant de la situation spécifique du requérant et de son employeur, qui lui permettaient d'aboutir à ce constat. (...)

140. Dans ces conditions, il apparaît que les juridictions nationales ont manqué, d'une part, à vérifier, en particulier, si le requérant avait été préalablement averti par son employeur de la possibilité que ses communications sur Yahoo Messenger soient surveillées et, d'autre part, à tenir compte du fait qu'il n'avait été informé ni de la nature ni de l'étendue de la surveillance dont il avait fait l'objet, ainsi que du degré d'intrusion dans sa vie privée et sa correspondance. De surcroît, elles ont failli à déterminer, premièrement, quelles raisons concrètes avaient justifié la mise en place des mesures de surveillance, deuxièmement, si l'employeur aurait pu faire usage de mesures moins intrusives pour la vie privée et la correspondance du requérant et, troisièmement, si l'accès au contenu des communications avait été possible à son insu (paragraphe 120 et 121 ci-dessus). (...)

