**CEDH Grande chambre – Affaire BĂRBULESCU c/ ROUMANIE – 5 septembre 2017**

**Requête n°61496/08**

**MOTS CLEFS : données personnelles – surveillance – vie privée – proportionnalité – correspondance privée – communications électroniques – intrusion – Convention des droits de l’homme – droit au respect de la vie privée**

*Par un arrêt du 5 septembre 2017, la Cour européenne des droits de l’homme est venue renforcer la protection de la vie privée des employés. Selon elle, l’employeur se doit d’informer au préalable les salariés des modalités et des motifs de la surveillance de ses courriels électroniques. Dans cette décision, la Cour détaille les conditions nécessaires pour justifier cette surveillance. La Cour insiste sur le fait qu’il doit y avoir un équilibre entre la sécurité d’une entreprise et le respect de la vie privée de ses employés. Cet arrêt de la CEDH est appelé à faire jurisprudence pour les 47 Etats membres du Conseil de l’Europe, chacun possédant un système différent.*

**FAITS** : Une entreprise roumaine a invité l’un de ses employés à ouvrir un compte Yahoo Messenger afin de répondre aux demandes des clients. Cependant l’intéressé s’est servi de cette boite pour des échanges privés, et cela malgré la diffusion préalable d’une note informant les employés l’interdiction d’utiliser leurs outils de travail à des fins personnelles, et l’existence d’une surveillance opérée par l’employeur à l’égard des employés. Peu de temps après le salarié est accusé par son employeur d’avoir violé le règlement intérieur pour avoir utilisé des ressources professionnelles à des fins personnelles. L’employeur mit fin à son contrat de travail, mais le salarié nia jusqu’à ce que ses supérieurs ne lui présentent la transcription de ses mails privés.

**PROCEDURE** : Le salarié contesta son licenciement devant les tribunaux nationaux, mais en décembre 2007 le tribunal départemental de Bucarest rejeta son action. Le 17 juin 2008, la cour d’appel rejeta son recours. L’intéressé s’est donc tourné vers la Cour européenne des droits de l’homme, mais le 12 janvier 2016 cette dernière valide le licenciement. Le 6 juin 2016, l’affaire a été renvoyée devant la Grande Chambre.

**PROBLEME DE DROIT** : Il s’agissait ici de chercher si les juridictions nationales ont analysé l’affaire en respectant l’équilibre nécessaire entre le respect de la vie privée du salarié et les intérêts de l’employeur.

**SOLUTION :** Dans une décision du 5 septembre 2017, remplaçant celle de 2016, la Grande Chambre a jugé qu’il y avait eu violation de l’article 8 de la Convention des droits de l’homme, relatif au respect de la vie privée, en considérant que les juridictions nationales n’ont pas protégé le droit du requérant au respect de sa vie privée et de sa correspondance privée. La Cour en a conclu que l’employeur n’avait pas assuré un juste équilibre entre le respect de la vie privée de l’employé et le droit de l’employeur à prendre des mesures permettant d’assurer le bon fonctionnement de son entreprise.

**SOURCE** : CEDH Grande Chambre – Affaire BĂRBULESCU c/ ROUMANIE – 5 septembre 2017

**NOTE :**

La Cour confirme que l’article 8 de la Convention des droits de l’homme est applicable dans cette affaire, en concluant que les communications des salariés sont couvertes par les notions de vie privée et de correspondance privée. La Cour précise que « Les instructions d’un employeur ne peuvent pas réduire à néant l’exercice de la vie privée sociale sur le lieu de travail », ce qui parait essentiel à une époque où tout le monde est connecté en permanence et ou la séparation vie privée et vie professionnelle est parfois très fine. De ce fait, le droit au respect de la vie privée et la confidentialité de la correspondance s’applique, même si ces dernières peuvent se voir limitées selon les situations.

**La nécessité d’un avertissement préalable du salarié**

Dans cet arrêt, la Cour précise que les Etats membres disposent d’une large autonomie pour définir leur droit applicable dans les cas de surveillance des communications au sein des entreprises, mais se doivent de respecter un certain nombre de principes. La Cour a, tout d’abord, soulevé une condition importante, qui est l’avertissement préalable du salarié par l’employeur avant la mise en place de tout système de surveillance.

La Cour relève que les juridictions nationales n’ont pas rechercher à savoir si le salarié avait été averti préalablement de la possible mise en place de mesures de surveillance et de ses modalités. En vertu des normes internationales et européennes, la Grande Chambre considère que si la surveillance implique l’accès à des communications électroniques des employés, l’avertissement de l’employeur doit être donné avant de pouvoir commencer celle-ci.

En l’espèce, le salarié avait signé le règlement intérieur mais n’était pas informé de l’existence d’un système de surveillance permanente et du téléchargement de ses communications électroniques. La Cour estime que pour pouvoir être considéré comme préalable, l’avertissement de l’employeur doit être donné avant que celui-ci ne commence son activité de surveillance. Dès lors, la Cour précise que le salarié doit dorénavant connaitre l’interdiction dans le règlement intérieur de l’entreprise, mais doit aussi être informé de l’existence de la surveillance de ses communications électroniques, sans quoi celle-ci serait attentatoire à la vie privée du salarié.

**Une surveillance proportionnée et légitime**

La CEDH s’intéresse aussi particulièrement à l’étendue de la surveillance et son degré d’intrusion dans la vie privée des salariés. Dans cette affaire, l’employeur n’a pas hésité à imprimer toutes les communications privées du salarié, ce qui est une violation de la vie privée. La CEDH rappelle que les employeurs ne doivent et ne peuvent abuser de leur droit de regard. En effet, la consultation des e-mails professionnels d’un salarié doit être utilisée proportionnellement à la gravité des soupçons à l’égard du salarié concerné.

La surveillance des employés doit respecter un certain équilibre entre le respect de la vie privée et le droit pour l’employeur de prendre des mesures afin d’assurer le bon fonctionnement de son entreprise. Concernant la légitimité, la Cour a estimé, dans cette affaire, que les juridictions roumaines n’ont pas vérifié si l’employeur avait justifié la mise en place de la surveillance des communications électroniques du salarié par des raisons légitimes.

De plus, la CEDH a également estimé que les juges nationaux n’avaient pas cherché à savoir si la finalité poursuivie par l’employeur « aurait pu être atteint par des méthodes moins intrusives que l’accès au contenu des communications ». La Cour n’interdit donc pas à l’employeur de surveiller les communications électroniques de ses employés, mais elle fixe un cadre d’application que les juridictions nationales devront respecter pour des cas futures similaires. Pour se faire, la Grande Chambre a donc listé sept critères permettant d’apprécier la légalité de ce type de surveillance : l’information du salarié préalable et claire concernant la nature de la surveillance, l’étendue de la surveillance et son degré d’intrusion dans la vie privée, les motifs légitimes justifiant la surveillance, la possible mise en œuvre d’un système moins intrusif, les conséquences de la surveillance pour le salarié, les garanties adéquates offertes au salarié ainsi que l’accès du salarié à une voie de recours juridictionnelle.

L’objectif de la Grande Chambre est donc de limiter le contrôle de l’employeur, et de trouver des mesures de surveillance proportionnées et justifiées dans le but de protéger les salariés.

**Cécile Clarens**

Master 2 Droit des médias et des télécommunications AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2018

**ARRET : GRANDE CHAMBRE**

**AFFAIRE BĂRBULESCU c/ ROUMANIE**

**(Requête n°61496/08)**

**ARRÊT STRASBOURG 05/09/2017**

 120. Néanmoins, la latitude dont jouissent les États dans ce domaine ne saurait être illimitée. Les juridictions internes doivent s’assurer que la mise en place par un employeur de mesures de surveillance de la correspondance et des autres communications, quelles qu’en soient l’étendue et la durée, s’accompagne de garanties adéquates et suffisantes contre les abus

121. La Cour est consciente que la situation

évolue rapidement dans ce domaine. Toutefois, elle estime que la proportionnalité et les garanties procédurales contre l’arbitraire sont des éléments essentiels. Dans ce contexte, les autorités nationales devraient tenir compte des facteurs suivants.

i) L’employé a-t-il été informé de la possibilité que l’employeur prenne des mesures de surveillance de sa correspondance et de ses autres communications ainsi que de la mise en place de telles mesures ? (…)

ii) Quels ont été l’étendue de la surveillance opérée par l’employeur et le degré d’intrusion dans la vie privée de l’employé (…)

iii) L’employeur a-t-il avancé des motifs légitimes pour justifier la surveillance de ces communications et l’accès à leur contenu même (voir, aux paragraphes 38, 43 et 45 ci-dessus, l’état du droit international et européen en la matière) ? (…)

iv) Aurait-il été 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 de l’employé (…)

v) Quelles ont été les conséquences de la surveillance pour l’employé qui en a fait l’objet? (…)

vi) L’employé s’est-il vu offrir des garanties adéquates, notamment lorsque les mesures de surveillance de l’employeur avaient un caractère intrusif ? (…)

1. La Cour constate que les juridictions nationales ont déterminé qu’entraient en jeu en l’espèce, d’un côté, le droit du requérant au respect de sa vie privée et, de l’autre, le droit de contrôle, y compris les prérogatives disciplinaires, exercé par l’employeur en vue d’assurer le bon fonctionnement de l’entreprise (paragraphes 28 et 30 ci-dessus). Elle estime que, en vertu des obligations positives de l’État au titre de l’article 8 de la Convention, les autorités nationales étaient tenues de mettre en balance ces intérêts divergents. (…)

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

 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. (…)

 136. Qui plus est, ni le tribunal départemental ni la cour d’appel n’ont examiné de manière suffisante la question de savoir si le but poursuivi par l’employeur aurait pu être atteint par des méthodes moins intrusives que l’accès au contenu même des communications du requérant. (…)

 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 avait 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 aurait été possible à son insu (…)