



## **Courriel professionnel Y a-t-il une vie privée au travail ?**

Information diffusée par la direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Il est rare que notre syndicat diffuse les arrêts de la CEDDH mais celui-ci en lien direct avec les courriels professionnels nous semble être d'importance pour nos collègues.

La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) vient de se prononcer sur le juste équilibre entre la nécessité de protéger la vie privée des employés et le droit pour l'employeur de superviser le fonctionnement de son entreprise. Par cette décision la CEDDH revient sur la jurisprudence française sur les e-mails.

### **Les faits**

Le règlement intérieur d'une entreprise roumaine interdisait d'utiliser à des fins personnelles les moyens mis à disposition par l'employeur. La direction avait ultérieurement informé chaque salarié de l'existence d'une surveillance sans préciser sa nature et son étendue. Dans ce contexte, un employé se vit reprocher un usage privé du compte de messagerie instantanée créé pour répondre aux questions des clients. La direction s'appuyait sur des graphiques de connexion internet. L'employé ne reconnut pas les faits. L'employeur lui montra alors 45 pages de transcription de communications privées avec son frère et sa fiancée.

Licencié par son employeur, le salarié engagea une action en justice. Ayant été débouté par les juridictions nationales, il saisit la Cour européenne des droits de l'homme. Il estimait que la justice roumaine avait manqué à son obligation de protéger le droit au respect de sa vie privée et de sa correspondance dans le cadre de sa relation de travail.

### **La procédure**

En première instance, la Cour jugea qu'il n'y avait pas eu d'atteinte au respect de la vie privée et au secret des correspondances. Elle s'appuya en particulier sur certaines circonstances de l'affaire. Ainsi l'employeur indiquait n'avoir accédé au contenu des communications qu'après que l'employé eut prétendu n'avoir utilisé sa messagerie qu'à des fins professionnelles. Elle nota également que les juridictions internes ne s'étaient pas appuyées sur le contenu même des communications mais simplement sur l'usage privé que le salarié avait fait de son compte de messagerie instantanée.

L'employé porta alors l'affaire devant la Grande Chambre de la Cour. Le gouvernement roumain invoqua notamment la jurisprudence française pour soutenir que les communications envoyées avec des moyens techniques mis à sa disposition par

l'employeur doivent être considérées professionnelles, à moins que l'employé ne déclare expressément leur caractère privé.

## La décision

La Cour n'a pas suivi le gouvernement roumain ni la jurisprudence invoquée. Elle a jugé que les autorités internes n'avaient pas protégé de manière adéquate le droit au respect de la vie privée et de la correspondance. D'abord parce que les juridictions nationales auraient dû vérifier si la date d'information du salarié sur la possibilité d'une surveillance de ses communications était bien antérieure à sa mise en œuvre. Ensuite parce qu'elles auraient dû tenir compte du fait qu'il n'avait été informé ni de la nature ni de l'étendue de la surveillance, encore moins du degré d'intrusion dans sa vie privée et sa correspondance. De surcroît, elles avaient failli à déterminer quelles raisons concrètes avaient justifié la mise en place des mesures de surveillance et si l'employeur aurait pu faire usage de mesures moins intrusives pour la vie privée et la correspondance du requérant et, enfin, si l'accès au contenu des communications avait été possible à son insu.

Ce faisant, la Cour tire les conséquences d'une conception plus extensive du droit de vivre en privé, loin de toute attention non voulue, et ce même au-delà d'un « *cercle intime* » où chacun peut mener sa vie personnelle à sa guise et d'en écarter entièrement le monde extérieur. La Cour considère que la notion de « *vie privée* » peut inclure les activités professionnelles ou certaines activités qui ont lieu dans un contexte public. Les instructions d'un employeur ne doivent pas réduire à néant l'exercice d'une « *vie privée sociale* » sur le lieu de travail. Le respect de la vie privée et de la confidentialité des communications continue à s'imposer, même si ces dernières peuvent être limitées dans la mesure du nécessaire.

**Dans ce litige relatif à l'usage d'une messagerie instantanée, la Cour européenne a écarté, notamment, la jurisprudence française sur les e-mails.** Selon cette dernière, seuls des messages expressément identifiés comme personnels peuvent se voir qualifier de correspondance privée et échapper à une consultation par l'employeur. Son application dans ce litige aurait conduit à considérer que tous les messages étaient professionnels puisque le salarié n'en reconnaissait pas le caractère personnel.

Lien vers le texte de référence à savoir l'arrêt CEDDH du 05/09/2017 en réponse de la requête n°61496/08 AFFAIRE BĂRBULESCU c. ROUMANIE

[https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-177083%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-177083%22]})