

Contrôle des courriels : la vie privée mise en boîte ?

La matière de la recevabilité des preuves constituées au moyen de courriels réserve encore bien des surprises. Dans un arrêt du 26 avril 2010, la Cour du travail de Liège fait une analyse très pragmatique de la problématique dans le cadre de la production de courriels échangés par une employée avec des tiers à l'entreprise¹.

La gérante de l'entreprise avait, en consultant la boîte aux lettres professionnelle de la travailleuse pendant son absence et dans le cadre du suivi d'un dossier, découvert plusieurs messages à propos d'un projet mené par la travailleuse pour son propre compte. Ces courriels attestaient, selon l'employeur, de l'existence dans le chef de la travailleuse d'un acte de concurrence déloyale commis avec la complicité d'un collègue qui se trouvait être également l'époux de la travailleuse en question. Les deux travailleurs licenciés pour motif grave invoquaient que les preuves soumises à la Cour avaient été recueillies au mépris des dispositions protectrices du droit au respect de la vie privée².

La cour relève que les deux travailleurs avaient chacun signé un avenant à leur contrat de travail aux termes duquel il avait été précisé que les courriels échangés via l'adresse professionnelle mise à leur disposition pourraient être consultés sans autorisation ou procédure préalables par l'employeur afin d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, le code d'accès à la boîte pouvant du reste être porté à la connaissance d'autres membres du personnel.

Les dispositions contractuelles invitaient le travailleur à faire en sorte que des messages non professionnels ne lui soient pas envoyés par des tiers à son adresse professionnelle. L'employeur mettait à la disposition du travailleur une adresse privée dont l'usage ne pouvait, quant à lui, être contrôlé que dans le respect des dispositions légales applicables, notamment la loi du 8 décembre 1992 et la convention collective de travail n° 81 du 26 avril 2002.

Sans le confronter aux dispositions légales protectrices du respect de la vie privée préci-

tées, la cour part du principe que le système institué par l'employeur « avec le consentement de ses cocontractants » n'apparaît pas « comme illicite ou critiquable ».

La lecture de l'ensemble de la motivation de l'arrêt sur ce point laisse penser que ce que la cour a estimé comme déterminant, d'une part, le consentement du travailleur à ce que l'on accède et prenne connaissance des courriels contenus dans la boîte professionnelle, d'autre part que les courriels en question ne relevaient pas « étroitement de la vie privée » de la travailleuse.

À suivre la cour, il conviendrait donc de réserver un sort différent en termes de modalités d'accès et d'utilisation des courriels suivant l'objet – privé ou professionnel – du message et non de la boîte électronique où il se trouve. Ce faisant, la cour fait sienne sans pour autant y faire référence la position développée dans la C.C.T. n° 81, qui n'a toutefois pas manqué d'être critiquée au regard du cadre légal applicable³.

KAREN ROSIER

Assistante à la Faculté de droit des F.U.N.D.P.

Chercheuse au Centre de recherches informatiques et droit (C.R.I.D.), F.U.N.D.P.

Avocate au barreau de Namur

1 C. trav. Liège, 9^e ch., 10 avril 2010, R.G. n° 36.389/09, www.cass.be.

2 Art. 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, art. 22 de la Constitution, loi du 8 décembre 1992 et loi du 13 juin 2005, et C.C.T. n° 81.

3 Voy. C. trav. Anvers, 15 décembre 2004, R.G. n° 2004-0295, www.cass.be; voy. également, pour un commentaire sur cette question, K. ROSIER « Caractère privé ou professionnel des communications électroniques : quelle incidence du point de vue du secret des communications ? », B.S.J., 2008, n° 396, p. 6. Pour des décisions opérant une distinction entre courriels professionnels et privés, voy. trib. trav. Liège, 3^e ch., 3 septembre 2008, R.G. n° 371.015, www.cass.be; trib. trav. Liège, 3^e ch., 19 mars 2008, R.G. n° 360.454, www.cass.be.