

La Cour européenne se débat avec la question du contrôle des messages électroniques sur le lieu du travail

La Cour européenne des droits de l'homme a récemment tranché un cas de contrôle des e-mails d'un travailleur¹. Celui-ci avait été licencié au motif qu'il avait utilisé son ordinateur à des fins privées en contrariété avec les règles d'utilisation de l'entreprise. À l'origine de ce licenciement, un contrôle du compte de messagerie Yahoo Messenger, ouvert par le travailleur pour répondre aux questions des clients de l'entreprise, avait mis en évidence des messages à caractère privé (il était notamment question des problèmes de santé sexuelle que rencontrait le couple du travailleur) échangés via ce compte sur une période d'une semaine.

La Cour examine la question de l'existence d'une ingérence dans la vie privée du travailleur. Dans la lignée de sa jurisprudence antérieure², elle confirme que les données de communications électroniques réalisées sur le lieu du travail sont susceptibles d'être protégées par le droit au respect de la vie privée dès lors toutefois que le travailleur peut raisonnablement s'attendre à ce que l'employeur n'y accède pas. Il s'agit d'une appréciation au cas par cas. Dans le cas d'espèce tranché par la Cour, l'employeur invoquait avoir communiqué un document informant les travailleurs d'un possible contrôle mais le travailleur contestait l'avoir reçu. La Cour botte en touche en mettant en avant que, quoi qu'il en soit, le contrôle avait sans doute été plus étendu que ce que le travailleur aurait pu prévoir puisqu'il avait porté non seulement sur un compte Yahoo Messenger utilisé à des fins professionnelles, mais également sur un second compte privé du travailleur. La Cour tient également compte du fait que l'employeur a non seulement constaté l'existence de messages à caractère privé mais qu'il les a retranscrits pour les utiliser à titre de preuve, en incluant certains des messages concernant la vie intime du travailleur. La Cour en conclut qu'il y a bel et bien ingérence dans la vie privée du travailleur.

Restait à déterminer si cette ingérence était admissible. La Cour pose les jalons de son analyse en indiquant que, s'agissant d'une application horizontale de l'article 8, il lui revient d'examiner si, dans le cas d'espèce, l'État a assuré un juste équilibre entre le droit du travailleur au respect de sa vie privée et de sa correspondance et les intérêts de l'employeur. Il est donc essentiellement question de proportionnalité, là où dans de précédents arrêts de contrôle de la messagerie électronique³ ou du téléphone sur le lieu du travail⁴, l'analyse avait porté sur le critère de légalité.

Dans le cadre de cette analyse, la Cour a égard à plusieurs circonstances. Elle constate que les juridictions nationales ont estimé que le contrôle s'inscrivait dans le cadre des pouvoirs disciplinaires que lui confère la législation nationale. Elle relève également qu'entre en considération le fait qu'interpellé sur l'usage de l'e-mail, le travailleur avait indiqué à son employeur qu'il s'agissait d'un usage strictement professionnel de sorte qu'au moment où l'employeur effectue le contrôle, il suppose que les données auxquelles il va accéder revêtent un caractère professionnel. Quant au contenu parfois intime des messages que l'employeur va sélectionner à des fins de preuve, la Cour estime qu'il n'y est pas fait allusion dans le cadre du licenciement. C'est leur caractère privé et le fait qu'ils ont été envoyés durant les heures de travail qui sont pointés pour établir la violation des règles de l'entreprise quant à l'usage des outils de communication électroniques. À propos de la finalité, la Cour précise qu'il ne lui paraît pas déraisonnable

qu'un employeur entende vérifier qu'un travailleur s'attelle effectivement à la réalisation de ses tâches professionnelles durant ses heures de travail.

La Cour prend également en considération le fait que le travailleur a eu l'opportunité, devant les juridictions nationales, de faire valoir ses arguments et qu'il n'a pas pu donner d'explication convaincante à la raison pour laquelle il avait fait un usage privé de sa messagerie professionnelle.

La Cour en conclut qu'il n'est pas établi que l'État roumain n'aurait pas assuré un juste équilibre entre les droits et intérêts des parties.

La solution dégagée par la Cour est donc le résultat d'une appréciation par rapport aux éléments spécifiques de la cause. Il est intéressant de noter à cet égard qu'une opinion partiellement dissidente a été émise par le Juge Pinto de Albuquerque qui conclut à la solution inverse sur la base d'une autre appréciation des éléments de la cause, mais aussi des implications du cadre légal. En bref, il estime que l'employeur qui veut opérer des contrôles sur l'usage de la messagerie électronique ou de l'internet doit non seulement définir des règles d'utilisation mais également fournir une information suffisamment précise quant aux contrôles dont un travailleur peut faire l'objet. Il doit également veiller à ce que les contrôles réalisés soient effectivement proportionnés. Le magistrat estime qu'en l'espèce, la Cour n'a pas suffisamment eu égard à la question de la preuve de l'information préalable sur laquelle les parties étaient contraires en fait. Il estime, par ailleurs, qu'en accédant et en traitant des données relatives à la vie privée intime du travailleur, qui plus est des données sensibles, et en accédant à la messagerie privée du travailleur, l'employeur n'a pas respecté le principe de proportionnalité.

Ces éléments sont illustratifs de la difficulté – qui existe de longue date – d'arbitrer entre les droits du travailleur et les intérêts de l'employeur lorsqu'il est question de l'usage de technologies qui ont profondément modifié les modes et habitudes de communication, avec les risques d'abus d'utilisation qu'elles rendent possibles, que ce soit dans le chef du travailleur ou dans celui de l'employeur.

● KAREN ROSIER

*Maître de conférences à la faculté de droit de l'Université de Namur
Chercheuse au Centre de Recherche Information,
Droit et Société (Crids), Université de Namur
Avocate au barreau de Namur*

- 1 CEDH, 12 janvier 2016, *Bărbulescu c. Roumanie*, req. n° 61496/08.
- 2 CEDH, 3 avril 2007, *Copland c. Royaume-Uni*, req. n° 62617/00.
- 3 *Ibid.*
- 4 CEDH, 25 juin 1997, *Halford c. Royaume-Uni*, req. n° 20605/92.