

NEWSLETTER DROIT SOCIAL – SEPTEMBRE 2017

Peut-on surveiller la messagerie professionnelle d'un salarié ?

La Cour Européenne des Droits de l'Homme considère, dans un arrêt du 6 septembre 2017, qu'en matière de contrôle de l'utilisation des outils internet des salariés par l'employeur, un « juste équilibre » doit exister entre le droit à la vie privée du salarié et les intérêts de son employeur.

Comment atteint-on ce juste équilibre ? Tout est question de proportionnalité.

L'arrêt de la CEDH du 6 septembre 2017

Un salarié roumain avait été licencié pour avoir adressé des emails à son frère et sa fiancée, en violation du règlement intérieur qui interdisait toute correspondance personnelle de la messagerie professionnelle. La justice roumaine avait considéré que l'attitude de l'employeur avait été raisonnable et que le licenciement du salarié était donc justifié.

Le 5 septembre 2017, la CEDH, qui avait été saisie de la question, a finalement considéré que la justice roumaine n'avait pas correctement protégé le respect de la vie privée et des correspondances de son salarié, rompant ainsi le fragile équilibre vie privée / intérêt de l'entreprise.

Elle a considéré que si certes, le salarié roumain avait eu connaissance du règlement intérieur, les tribunaux auraient dû vérifier s'il avait été « averti par son employeur de la possibilité que ses communications soient surveillées » et auraient dû tenir compte « du fait qu'il n'avait été informé ni de la nature ni de l'étendue de cette surveillance » afin de déterminer « si l'employeur aurait pu faire usage de mesures moins intrusives ».

Quelles répercussions pour la France ?

En France, cette décision ne devrait pas bouleverser l'ordre des choses, puisque notre droit est conforme à cette solution.

L'intérêt de cet arrêt réside dans le fait qu'il précise les limites de la marge de manœuvre de l'employeur dans la surveillance des activités électroniques de leurs salariés. Cette jurisprudence fera désormais référence dans les juridictions des Etats membres, dont les juridictions françaises, qui devront tenir compte dans leur cas d'espèce du faisceau de critères établis par la Cour.

Rappel des règles en France

Une abondante jurisprudence existe sur le contrôle de l'utilisation d'internet et de la messagerie électronique en France, au terme de laquelle les juges français appliquent principes similaires à ceux dégagés par la solution de la CEDH.

Tout d'abord, des garde-fous procéduraux ont déjà mis en place en France en la matière :

- **L'information préalable des salariés**

L'employeur peut limiter l'usage personnel d'Internet, mais c'est à condition qu'il y ait eu une information préalable des salariés (article L. 1222-4 du code du travail) sur des dispositifs mis en place et des modalités de contrôle de l'utilisation d'Internet.

L'information devra notamment porter sur la finalité du dispositif et la durée pendant laquelle les données de connexion sont conservées ou sauvegardées. En pratique, l'employeur adoptera le plus souvent une charte informatique.

- **Consultation préalable du comité d'entreprise**

Le comité d'entreprise doit également, s'il existe, être préalablement consulté sur les dispositifs mis en place (article L. 2323-47 du code du travail).

- **Déclaration à la CNIL**

L'employeur doit déclarer à la CNIL tout dispositif de contrôle ou de surveillance des salariés destiné à produire un relevé des connexions ou des sites visités, poste par poste.

Attention, l'employeur ne peut pas recevoir en copie automatique tous les messages écrits ou reçus par ses employés. Il ne lui est pas non plus possible d'interdire purement et simplement l'envoi d'emails personnels. Ceci serait considéré comme étant disproportionné.

Ensuite, le dispositif de contrôle et de surveillance doit respecter les principes généraux de respect de la vie privée (article 9 du code civil) et de secret des correspondances (article 226-15 du code pénal). Il doit également être justifié par un intérêt légitime pour l'entreprise (autrement appelé le principe de proportionnalité édicté à l'article L. 1121-2 du code du travail).

Ainsi, la jurisprudence considère que tout courrier de la messagerie professionnelle d'un salarié qui ne revêt pas expressément la mention « personnel » est présumé être professionnel. L'employeur pourra donc librement les consulter, s'il a respecté la procédure d'information.

Les salariés doivent en contrepartie faire un usage raisonnable de cette liberté. Tout abus de l'utilisation de la messagerie professionnelle à des fins personnelles pourra être sanctionné (par un avertissement dans un premier temps, par exemple).

Enfin, l'employeur a toujours possibilité d'accéder aux messages personnels du salarié dans des circonstances exceptionnelles, en présence du salarié ou sur autorisation du juge.

Le cabinet OVEREED se tient à votre disposition pour toute question complémentaire.

L'EQUIPE OVEREED
www.overeed.com



FORT DE FRANCE

1, avenue Condorcet
97200 Fort de France

T : 05 96 74 61 55 / F : 05 96 57 55 09

PARIS

38, rue de la Tour
75116 Paris

T : 01 46 33 85 05 / F : 01 56 81 87 07