La CEDH protège le droit au respect de la vie privée d'un salarié

Dans un arrêt du 5 septembre 2017, la Cour européenne des droits de l'homme précise qu'un salarié doit bénéficier de garanties face à la mise en place de mesures de surveillance par son employeur.

En l'espèce, la Cour avait été saisie par M. B., licencié par une société roumaine au motif qu'il avait utilisé sa messagerie professionnelle à des fins personnelles. En effet, l'employeur avait mis en place une surveillance des communications électroniques de ses employés et avait eu accès à leur contenu.

M. B a contesté son licenciement devant les tribunaux invoquant une violation de l'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance) de la Convention européenne des droits de l'homme.

A la recherche du juste équilibre

Ayant vu son action rejetée par le tribunal départemental de Bucarest ainsi que par la cour d'appel et la Cour européenne des droits de l'homme (dans un arrêt de chambre), M. B. a allégué que ces juridictions n'avaient pas mis en balance les intérêts divergents dans cette affaire.

Dans son arrêt de Grande Chambre (saisie à la suite d'un renvoi), la CEDH relève qu'elles ont en effet manqué « à établir les faits pertinents et à mettre en balance de manière adéquate le droit du requérant au respect de sa vie privée et de sa correspondance et des intérêts de l'employeur ».

Une protection contre l'arbitraire

Pour autant, cet arrêt ne signifie pas qu'un employeur ne peut en aucun cas surveiller l'utilisation par ses employés des outils de travail mis à sa disposition. La Cour considère que les États doivent veiller à ce que les mesures prises par l'employeur ne soient pas disproportionnées au but poursuivi et que les employés sont bien protégés contre l'arbitraire.

La Cour est ainsi amenée à préciser les critères que doivent appliquer les autorités nationales afin de vérifier notamment que l'employé a été informé de la possibilité que son employeur surveille ses communications et de la nature de cette surveillance, qui doit être justifiée par des raisons légitimes.

Par exemple, la surveillance du contenu des communications, et non pas seulement de leur flux, requiert une sérieuse justification.

À noter que dans cette affaire le gouvernement français ainsi que la Confédération européenne

des syndicats sont intervenus en qualité de tiers dans la procédure écrite. La Commission nationale de l’informatique et des libertés demande que la mise en place d’une surveillance raisonnable des données et correspondances des employés soit précédée d’une consultation du comité d’entreprise ou du comité technique paritaire pour la Fonction publique.