

Sous certaines conditions, l'employeur peut contrôler le contenu de l'ordinateur mis à la disposition d'un travailleur

Le 13 mars 2018

Réglementation

Pour la Cour européenne des Droits de l'Homme, contrôler le contenu du disque dur de l'ordinateur mis à la disposition d'un travailleur constitue une ingérence dans le droit au respect de la vie privée de celui-ci.

Cette ingérence est toutefois admissible si elle est prévue par des règles internes, si elle vise à s'assurer du respect des règles fixées et si elle est limitée au contrôle des fichiers qui ne sont pas explicitement identifiés comme « privé » par le travailleur.

1. Les faits

La charte d'utilisation du système informatique d'un employeur du secteur public prévoit que les moyens informatiques mis à la disposition des travailleurs doivent être utilisés à des fins professionnelles. Une utilisation ponctuelle à titre privé est tolérée pour autant que les fichiers personnels soient identifiés au moyen de la mention « Privé ».

Au cours d'une période d'absence du travailleur, l'employeur contrôle le disque dur de l'ordinateur professionnel du travailleur. Lors de ce contrôle, l'employeur découvre des documents falsifiés au profit de tiers ainsi que des fichiers pornographiques. Ces documents et fichiers sont classés dans un dossier intitulé « données personnelles ». A la suite de cette découverte, l'employeur licencie le travailleur.

Toutes les juridictions nationales saisies par le travailleur décident que l'employeur n'a pas violé le droit au respect de la vie privée du travailleur.

En ultime recours, le travailleur saisit la Cour européenne des Droits de l'Homme. Le travailleur se plaint d'une violation de son droit au respect au respect de la vie privée résultant du fait que son employeur a ouvert en-dehors de sa présence des fichiers personnels figurant sur le disque dur de son ordinateur professionnel.

2. Décision de la Cour

a. Existence d'une ingérence dans le droit au respect de la vie privée

La Cour décide que l'employeur a commis une ingérence dans le droit au respect de la vie privée du travailleur au motif que les fichiers personnels du travailleur ont été ouverts sans qu'il en ait été informé et en dehors de sa présence.

La Cour vérifie néanmoins si les conditions autorisant une ingérence dans le droit au respect de la vie privée du travailleur sont réunies. Pour qu'une telle ingérence soit admise, elle doit être prévue par la loi (a), poursuivre un but légitime (b) et être nécessaire dans une société démocratique, c'est-à-dire être proportionnée au but légitime poursuivi (c).

b. L'ingérence est prévue par la loi

La législation et la jurisprudence nationales énoncent les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé à accéder aux fichiers stockés sur le disque dur de l'ordinateur mis à la disposition du travailleur. En conséquence, la Cour décide que l'ingérence a une base légale.

c. L'ingérence poursuit un but légitime

La Cour admet que l'ingérence visait à garantir la protection des droits de l'employeur. Pour la Cour, un employeur peut « légitimement vouloir s'assurer que ses salariés utilisent les équipements informatiques qu'il met à leur disposition pour l'exécution de leurs fonctions en conformité avec leurs obligations contractuelles et la réglementation applicable ».

d. L'ingérence est proportionnée au but légitime poursuivi

La Cour constate que les règles propres à l'employeur et le droit national autorisent l'employeur à ouvrir les fichiers professionnels contenus sur le disque dur des ordinateurs mis à la disposition des travailleurs. « Sauf risque ou événement particulier », l'employeur ne peut ouvrir subrepticement les fichiers identifiés comme étant personnels. Il ne peut y accéder qu'en présence de l'employé ou après que celui-ci ait été convoqué.

Selon la Cour, cette mesure de protection contre les abus et l'arbitraire a été respectée par l'employeur. En effet, les fichiers auxquels il a accédé n'étaient pas identifiés comme « privé ». Il pouvait ainsi contrôler les fichiers contenus sur le disque dur de l'ordinateur du travailleur sans en informer ce dernier et sans le convoquer.

Par ailleurs, la Cour confirme que la sanction est proportionnelle au manquement constaté. La contravention massive du travailleur aux règles internes d'utilisation de l'outil informatique justifie un licenciement.

e. Conclusion

Bien que l'employeur ait commis une ingérence dans le droit au respect de la vie privée du travailleur, selon la Cour, cette ingérence est prévue par la loi, elle poursuit un but légitime et elle est proportionnée à ce but légitime. En conséquence, l'employeur n'a pas violé le droit au respect de la vie privée du travailleur.

Que retenir ?

L'employeur qui met un ordinateur à la disposition d'un travailleur devrait mentionner dans son règlement de travail que :

- les outils informatiques mis à la disposition des travailleurs sont réservés à une utilisation professionnelle ;
- l'usage privé des outils informatiques est seulement toléré ;
- en cas d'utilisation privée des outils informatiques, les fichiers personnels du travailleur conservés sur le disque dur de l'ordinateur (ou sur

- les serveurs de l'entreprise) doivent être explicitement identifiés comme « privé » ;
- l'employeur a le droit de contrôler le contenu du disque dur de l'ordinateur mis à la disposition du travailleur.

Lorsque le règlement de travail de l'employeur contient les mentions adéquates, l'employeur peut librement accéder à tous les fichiers stockés sur le disque dur de l'ordinateur mis à la disposition du travailleur, à l'exclusion des fichiers identifiés comme « privé » par le travailleur.

Source

Cour Eur. Dr. H., (5e sect), arrêt « Libert c. France », 22 février 2018.

Cette décision n'est pas définitive. Le travailleur dispose d'un délai de trois mois à partir du prononcé de l'arrêt pour solliciter le renvoi de l'affaire devant la grande chambre de la Cour européenne des droits de l'homme.

Pour plus d'informations à ce sujet, contactez votre avocat chez Sotra

Nous veillons à vous fournir des informations exactes, précises et rigoureusement à jour. Toutefois, la présente lettre d'information ne constitue pas un avis juridique et ne saurait donc engager notre responsabilité. Cette lettre d'information est soumise au droit d'auteur et ne peut être reproduite ni diffusée à des fins commerciales, sans notre autorisation © Sotra, 2018.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be