



La surveillance de l'utilisation de comptes internet par un employé et son licenciement subséquent se justifiaient

Dans son arrêt de **chambre**¹, rendu ce jour dans l'affaire **Bărbulescu c. Roumanie** (requête n° 61496/08), la Cour européenne des droits de l'homme conclut, à l'unanimité :

à la non-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

L'affaire concerne le licenciement de M. Bărbulescu par son employeur, une société privée, pour avoir utilisé à des fins personnelles, et pendant les heures de travail, les comptes internet de la société au mépris du règlement de celle-ci.

La Cour juge en particulier que la vie privée et la correspondance de M. Bărbulescu ont été mises en jeu. Toutefois, la surveillance de ses communications par son employeur était raisonnable dans le contexte d'une procédure disciplinaire.

Principaux faits

Le requérant, Bogdan Mihai Bărbulescu, est un ressortissant roumain né en 1979 et résidant à Bucarest.

Du 1^{er} août 2004 au 6 août 2007, M. Bărbulescu travailla pour une entreprise privée en qualité d'ingénieur en charge des ventes. À la demande de ses employeurs, il ouvrit un compte Yahoo Messenger aux fins de répondre aux demandes des clients. Le 13 juillet 2007, M. Bărbulescu fut informé par son employeur que ses communications par Yahoo Messenger avaient été surveillées du 5 au 13 juillet 2007 et que les enregistrements montraient qu'il avait utilisé internet à des fins personnelles. M. Bărbulescu répondit par écrit qu'il n'avait utilisé ce service qu'à des fins professionnelles. Il se vit présenter un relevé de ses communications, notamment des transcriptions de messages échangés avec son frère et sa fiancée et portant sur des questions personnelles telles que sa santé et sa vie sexuelle. Le 1^{er} août 2007, l'employeur mit fin au contrat de travail de M. Bărbulescu pour infraction au règlement intérieur de la société qui interdisait l'usage des ressources de celle-ci à des fins personnelles.

M. Bărbulescu contesta la décision de son employeur devant les tribunaux, alléguant que la décision de mettre un terme à son contrat était entachée de nullité du fait que son employeur avait violé son droit à la correspondance en consultant ses communications en violation de la Constitution et du code pénal. Sa plainte fut rejetée au motif que l'employeur s'était conformé à la procédure de licenciement prévue par le code du travail et que le requérant avait été dûment informé du règlement de la société. M. Bărbulescu fit appel, soutenant que le courrier électronique était protégé par l'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance) de la Convention, et que le tribunal de première instance ne l'avait pas autorisé à faire convoquer des témoins pour prouver que son employeur n'avait subi aucun préjudice du fait de ses actes. Par une décision définitive du 17 juin 2008, la cour d'appel le débouta et, s'appuyant sur le

¹ Conformément aux dispositions des articles 43 et 44 de la Convention, cet arrêt de chambre n'est pas définitif. Dans un délai de trois mois à compter de la date de son prononcé, toute partie peut demander le renvoi de l'affaire devant la Grande Chambre de la Cour. En pareil cas, un collège de cinq juges détermine si l'affaire mérite plus ample examen. Si tel est le cas, la Grande Chambre se saisira de l'affaire et rendra un arrêt définitif. Si la demande de renvoi est rejetée, l'arrêt de chambre deviendra définitif à la date de ce rejet.

Dès qu'un arrêt devient définitif, il est transmis au Comité des Ministres du Conseil de l'Europe qui en surveille l'exécution. Des renseignements supplémentaires sur le processus d'exécution sont consultables à l'adresse suivante : <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/execution>.

droit de l'Union européenne, jugea que la conduite de l'employeur avait été raisonnable et que la surveillance des communications de M. Bărbulescu avait constitué le seul moyen d'établir s'il y avait eu une infraction disciplinaire. Par ailleurs, la cour d'appel estima que les éléments de preuve soumis au tribunal de première instance avaient été suffisants.

Griefs, procédure et composition de la Cour

Invoquant l'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance), M. Bărbulescu alléguait que la décision de son employeur de mettre un terme à son contrat reposait sur une violation de sa vie privée. Par ailleurs, il se plaignait sous l'angle de l'article 6 §§ 1 et 3 d) (droit à un procès équitable et droit à obtenir la convocation et l'interrogation des témoins) du caractère selon lui inéquitable de la procédure menée devant les juridictions nationales.

La requête a été introduite devant la Cour européenne des droits de l'homme le 15 décembre 2008.

L'arrêt a été rendu par une chambre de sept juges composée de :

András Sajó (Hongrie), *président*,
Vincent A. de Gaetano (Malte),
Boštjan M. Zupančič (Slovénie),
Nona Tsotsoria (Géorgie),
Paulo Pinto de Albuquerque (Portugal),
Egidijus Kūris (Lituanie),
Iulia Antoanella Motoc (Roumanie),

ainsi que de Fatoş Aracı, *greffière adjointe de section*.

Décision de la Cour

Article 8

La Cour estime que le fait que l'employeur ait accédé au compte internet professionnel de M. Bărbulescu et que le relevé de ses communications ait été utilisé dans le cadre du litige interne pour prouver que l'employeur avait suffisamment d'arguments suffit à mettre en jeu la « vie privée » et la « correspondance » du requérant. Dès lors, elle estime que l'article 8 est applicable.

Premièrement, elle ne trouve cependant pas abusif qu'un employeur souhaite vérifier que ses employés accomplissent leurs tâches professionnelles pendant les heures de travail, et relève que l'employeur a accédé au compte de M. Bărbulescu en pensant qu'il contenait des communications de celui-ci avec ses clients.

Deuxièmement, M. Bărbulescu a pu faire valoir ses moyens relatifs à la violation alléguée de sa vie privée et de sa correspondance devant les tribunaux nationaux, et les décisions subséquentes n'ont fait aucune mention du contenu concret des communications. Notamment, les juridictions internes ont utilisé les relevés de ces communications uniquement dans la mesure où ils prouvaient que l'intéressé avait utilisé l'ordinateur de sa société à des fins privées pendant les heures de travail, et l'identité des personnes avec lesquelles il a communiqué n'a pas été divulguée.

Dès lors, la Cour conclut que les juridictions internes ont ménagé un juste équilibre entre le droit du requérant au respect de sa vie privée et de sa correspondance en vertu de l'article 8 et les intérêts de son employeur. Partant, il n'y a pas eu violation de l'article 8 de la Convention européenne.

Article 6

La Cour déclare ce grief manifestement mal fondé, étant donné que les préoccupations du requérant ont été examinées par la cour d'appel qui, dans une décision suffisamment motivée, les a jugés hors de propos.

Opinion séparée

Le juge Pinto de Albuquerque a exprimé une opinion dissidente dont le texte est joint à l'arrêt.

L'arrêt n'existe qu'en anglais.

Rédigé par le greffe, le présent communiqué ne lie pas la Cour. Les décisions et arrêts rendus par la Cour, ainsi que des informations complémentaires au sujet de celle-ci, peuvent être obtenus sur www.echr.coe.int. Pour s'abonner aux communiqués de presse de la Cour, merci de s'inscrire ici : www.echr.coe.int/RSS/fr ou de nous suivre sur Twitter [@ECHRpress](https://twitter.com/ECHRpress).

Contacts pour la presse

echrpess@echr.coe.int | tel: +33 3 90 21 42 08

Tracey Turner-Tretz (tel: + 33 3 88 41 35 30)

Nina Salomon (tel: + 33 3 90 21 49 79)

Denis Lambert (tel: + 33 3 90 21 41 09)

Inci Ertekin (tel: + 33 3 90 21 55 30)

La Cour européenne des droits de l'homme a été créée à Strasbourg par les États membres du Conseil de l'Europe en 1959 pour connaître des allégations de violation de la Convention européenne des droits de l'homme de 1950.