



## La surveillance des communications électroniques d'un employé emporte violation du droit au respect de la vie privée et de la correspondance

L'affaire **Bărbulescu c. Roumanie** (requête n° 61496/08) a pour objet la décision d'une entreprise privée de mettre fin au contrat de travail d'un employé après avoir surveillé ses communications électroniques et avoir eu accès à leur contenu, ainsi que le manquement allégué des juridictions nationales à leur obligation de protéger le droit de l'intéressé au respect de sa vie privée et de sa correspondance.

Dans son arrêt de **Grande Chambre**<sup>1</sup>, rendu ce jour dans l'affaire, la Cour européenne des droits de l'homme dit, par onze voix contre six, qu'il y a eu :

**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.

La Cour conclut que les autorités nationales n'ont pas correctement protégé le droit de M. Bărbulescu au respect de sa vie privée et de sa correspondance. Les autorités n'ont donc pas ménagé un juste équilibre entre les intérêts en jeu.

En particulier, les juridictions nationales n'ont pas, d'une part, vérifié si M. Bărbulescu avait été préalablement averti par son employeur de la possibilité que ses communications soient surveillées et n'ont pas non plus, d'autre part, tenu compte du fait qu'il n'avait été informé ni de la nature ni de l'étendue de cette surveillance, ni du degré d'intrusion dans sa vie privée et sa correspondance. De surcroît, les juridictions nationales n'ont pas déterminé, premièrement, quelles raisons spécifiques avaient justifié la mise en place des mesures de surveillance, deuxièmement, si l'employeur aurait pu faire usage de mesures moins intrusives pour la vie privée et la correspondance de M. Bărbulescu et, troisièmement, si l'accès au contenu des communications avait été possible à son insu.

### Principaux faits

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

Du 1<sup>er</sup> août 2004 au 6 août 2007, M. Bărbulescu travailla pour une entreprise privée en qualité d'ingénieur en charge des ventes. À l'invitation de ses employeurs, il ouvrit un compte *Yahoo Messenger* aux fins de répondre aux demandes des clients.

Le 3 juillet 2007, l'entreprise distribua à son personnel une note d'information indiquant qu'une employée avait été licenciée pour des motifs disciplinaires après avoir fait une utilisation personnelle d'Internet, du téléphone et du photocopieur.

Le 13 juillet 2007, M. Bărbulescu fut convoqué par son employeur qui souhaitait avoir des explications. Il fut informé que ses communications sur *Yahoo Messenger* avaient été surveillées et qu'un certain nombre d'éléments indiquaient 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. On lui présenta alors la transcription, sur 45 pages, de ses communications entre le 5 et le 12 juillet 2007, qui comportaient des messages qu'il avait échangés avec son frère et sa fiancée portant sur des

<sup>1</sup> Les arrêts de Grande Chambre sont définitifs (article 44 de la Convention).

Tous les arrêts définitifs sont transmis au Comité des Ministres du Conseil de l'Europe qui en surveille l'exécution. Pour plus d'informations sur la procédure d'exécution, consulter le site internet : <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/execution>.

questions privées, dont certains revêtaient un caractère intime. Le 1<sup>er</sup> août 2007, l'employeur mit fin au contrat de travail de M. Bărbulescu pour infraction au règlement intérieur de l'entreprise qui interdisait l'usage des ressources de celle-ci à des fins personnelles.

M. Bărbulescu contesta son licenciement devant les tribunaux, alléguant que la décision de mettre un terme à son contrat était entachée de nullité car son employeur avait selon lui porté atteinte à son droit à la correspondance en consultant ses communications en violation de la Constitution et du code pénal. Le tribunal départemental de Bucarest rejeta son action en décembre 2007 aux motifs, en particulier, que l'employeur s'était conformé à la procédure de licenciement prévue par le code du travail ; que les employeurs étaient en droit de fixer des règles pour l'utilisation d'Internet, qui était un outil mis à la disposition du personnel à des fins professionnelles ; et que M. Bărbulescu avait été dûment informé du règlement intérieur de l'entreprise. Le tribunal départemental relevait que peu avant l'adoption de la sanction disciplinaire à l'encontre de M. Bărbulescu, une autre employée avait été licenciée pour avoir utilisé Internet, le téléphone et le photocopieur à des fins personnelles.

M. Bărbulescu fit appel, avançant que le tribunal n'avait pas ménagé un juste équilibre entre les intérêts en jeu. Par une décision définitive du 17 juin 2008, la cour d'appel rejeta ce recours, confirmant pour l'essentiel les conclusions de la juridiction inférieure. S'appuyant sur la directive 95/46/CE de l'Union européenne relative à la protection des données, elle jugea que la conduite qui avait été celle de l'employeur après avoir indiqué à M. Bărbulescu et à ses collègues que les ressources de l'entreprise ne devaient pas être utilisées à des fins personnelles 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.

### Griefs, procédure et composition de la Cour

Invoquant en particulier 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, M. Bărbulescu alléguait que la décision de son employeur de mettre un terme à son contrat après avoir surveillé ses communications électroniques et avoir eu accès à leur contenu reposait sur une violation de sa vie privée et que les juridictions nationales avaient failli à leur obligation de protéger son droit au respect de la vie privée et de la correspondance.

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

Dans son arrêt de chambre du 12 janvier 2016, la Cour européenne des droits de l'homme a conclu, par six voix contre une, à la non-violation de l'article 8 de la Convention, jugeant que les juridictions internes avaient ménagé un juste équilibre entre le droit de M. Bărbulescu au respect de sa vie privée et de sa correspondance en vertu de l'article 8 et les intérêts de son employeur. La Cour a estimé en particulier que la vie privée et la correspondance de M. Bărbulescu avaient été mises en jeu. Elle a toutefois considéré que la surveillance de ses communications par son employeur avait été raisonnable dans le contexte d'une procédure disciplinaire.

Le 6 juin 2016, l'affaire a été renvoyée devant la Grande Chambre à la demande de M. Bărbulescu.

Le gouvernement français ainsi que la Confédération européenne des syndicats (« CES ») ont été autorisés à intervenir dans la procédure écrite en tant que tiers intervenants.

L'arrêt a été rendu par la Grande Chambre de 17 juges, composée en l'occurrence de :

**Guido Raimondi** (Italie), *président*,

**Angelika Nußberger** (Allemagne),

**Mirjana Lazarova Trajkovska** (« l'ex-République yougoslave de Macédoine »),

**Luis López Guerra** (Espagne), *juge ad hoc*

**Ledi Bianku** (Albanie),

Işıl Karakaş (Turquie),  
Nebojša Vučinić (Monténégro),  
André Potocki (France),  
Paul Lemmens (Belgique),  
Dmitry Dedov (Russie),  
Jon Fridrik Kjølbro (Danemark),  
Mārtiņš Mits (Lettonie),  
Armen Harutyunyan (Arménie),  
Stéphanie Mourou-Vikström (Monaco),  
Georges Ravarani (Luxembourg),  
Marko Bošnjak (Slovénie),  
Tim Eicke (Royaume-Uni),

ainsi que de Søren Prebensen, *greffier adjoint de la grande chambre*.

## Décision de la Cour

### Article 8

La Cour, concluant que les communications de M. Bărbulescu sur son lieu de travail étaient couvertes par les notions de « vie privée » et de « correspondance », confirme que l'article 8 trouve à s'appliquer dans cette affaire. Elle note en particulier que même s'il est permis de se demander si M. Bărbulescu pouvait nourrir une attente raisonnable en matière de vie privée étant donné les règles restrictives imposées par son employeur pour l'utilisation d'Internet, règles dont il avait été informé, les instructions d'un employeur ne peuvent pas réduire à néant l'exercice de la vie privée sociale sur le lieu de travail. Le droit au respect de la vie privée et de la confidentialité de la correspondance continue de s'appliquer, même si ces dernières peuvent être limitées dans la mesure du nécessaire.

La mesure litigieuse, à savoir la surveillance des communications de M. Bărbulescu qui a conduit à son licenciement, a certes été prise par une entreprise privée, mais elle a été admise par les juridictions nationales. La Cour estime donc qu'il y a lieu d'analyser le grief sous l'angle des obligations positives de l'État. Les autorités nationales étaient tenues de mettre en balance les intérêts concurrents en jeu, à savoir le droit de M. Bărbulescu au respect de sa vie privée, d'une part, et le droit de l'employeur de prendre des mesures pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, d'autre part.

Quant à la question, qui se pose dès lors, de savoir si les autorités nationales ont ménagé un juste équilibre entre ces intérêts concurrents, la Cour observe en premier lieu que les juridictions nationales ont expressément fait référence au droit de M. Bărbulescu au respect de sa vie privée ainsi qu'aux principes juridiques applicables en la matière. La cour d'appel, notamment, a mentionné la directive pertinente de l'Union européenne<sup>2</sup> ainsi que les principes de nécessité, de finalité, de transparence, de légitimité, de proportionnalité et de sécurité qui y sont énoncés. Les juridictions nationales ont également recherché si la procédure disciplinaire avait été menée dans le respect du principe du contradictoire et si M. Bărbulescu s'était vu offrir la possibilité de présenter ses arguments.

Cependant, les juridictions nationales ont omis de rechercher si M. Bărbulescu avait été averti préalablement de la possibilité que son employeur mette en place des mesures de surveillance ainsi que de la nature de ces mesures. Le tribunal départemental s'est borné à constater que l'attention des employés avait été appelée sur le fait que peu avant que M. Bărbulescu ne fasse l'objet d'une

<sup>2</sup> Directive 95/46/CE

sanction disciplinaire, une autre employée avait été licenciée pour avoir utilisé Internet, le téléphone et le photocopieur à des fins personnelles. La Cour d'appel a constaté que l'intéressé avait été averti qu'il ne devait pas utiliser les ressources de l'entreprise à des fins personnelles.

Conformément aux normes internationales et européennes<sup>3</sup>, la Cour considère que pour pouvoir être considéré comme préalable, l'avertissement de l'employeur doit être donné avant que celui-ci ne commence son activité de surveillance, *a fortiori* lorsque la surveillance implique également l'accès au contenu des communications des employés. À la lecture des pièces versées au dossier de l'affaire, la Cour conclut que M. Bărbulescu n'a pas été informé à l'avance de l'étendue et de la nature de la surveillance opérée par son employeur ni de la possibilité que celui-ci ait accès au contenu même de ses messages.

Quant à l'étendue de la surveillance opérée et au degré d'intrusion dans la vie privée de M. Bărbulescu, cette question n'a été examinée ni par l'une ni par l'autre des juridictions nationales, alors même que l'employeur a enregistré en temps réel toutes les communications de M. Bărbulescu pendant la période de surveillance et qu'il en a imprimé le contenu.

Les juridictions nationales n'ont pas non plus suffisamment vérifié l'existence de raisons légitimes qui auraient justifié la mise en place de la surveillance des communications de M. Bărbulescu. Le tribunal départemental a mentionné en particulier la nécessité d'éviter une atteinte aux systèmes informatiques de l'entreprise ou la mise en cause de la responsabilité de l'entreprise en cas d'activité illicite en ligne. Cependant, ces exemples ne peuvent être perçus que comme des indications théoriques puisqu'il n'a pas été suggéré que M. Bărbulescu avait effectivement exposé l'entreprise à l'un de ces risques.

Qui plus est, ni l'une ni l'autre des juridictions nationales n'a suffisamment cherché à savoir si le but poursuivi par l'employeur aurait pu être atteint par des méthodes moins intrusives que l'accès au contenu des communications de M. Bărbulescu. De surcroît, ni l'une ni l'autre n'a examiné la gravité des conséquences de la mesure de surveillance et de la procédure disciplinaire qui s'est ensuivie, c'est-à-dire le fait que M. Bărbulescu, qui avait été licencié, avait fait l'objet de la mesure disciplinaire la plus sévère possible. Enfin, les juges nationaux n'ont nullement établi à quel moment de la procédure disciplinaire l'employeur avait eu accès à ce contenu, et n'ont en particulier pas recherché s'il avait déjà eu accès au contenu au moment où il a convoqué M. Bărbulescu afin que celui-ci lui donne une explication pour l'utilisation qu'il avait faite des ressources de l'entreprise.

Au vu de ces éléments, la Cour est d'avis que les autorités nationales n'ont pas protégé de manière adéquate le droit de M. Bărbulescu au respect de sa vie privée et de sa correspondance et que, dès lors, elles n'ont pas ménagé un juste équilibre entre les intérêts en jeu. Partant, il y a eu violation de l'article 8.

### Satisfaction équitable (article 41)

La Cour dit que le constat de violation constitue en soi une satisfaction équitable suffisante pour le préjudice moral subi par M. Bărbulescu.

### Opinions séparées

La juge Karakaş a exprimé une opinion partiellement dissidente. Les juges Raimondi, Dedov, Kjølbros, Mits, Mourou-Vikström et Eicke ont exprimé une opinion dissidente commune. L'exposé de ces opinions se trouve joint à l'arrêt.

*L'arrêt existe en anglais et français.*

<sup>3</sup> En particulier, le recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs élaboré par le Bureau international de travail (BIT) en 1997 et la Recommandation CM/Rec(2015)5 du Comité des Ministres aux États membres sur le traitement des données à caractère personnel dans le cadre de l'emploi.

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](http://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](http://www.echr.coe.int/RSS/fr) ou de nous suivre sur Twitter [@ECHRpress](https://twitter.com/ECHRpress).

### **Contacts pour la presse**

[echrpress@echr.coe.int](mailto:echrpress@echr.coe.int) | tel: +33 3 90 21 42 08

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

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

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.