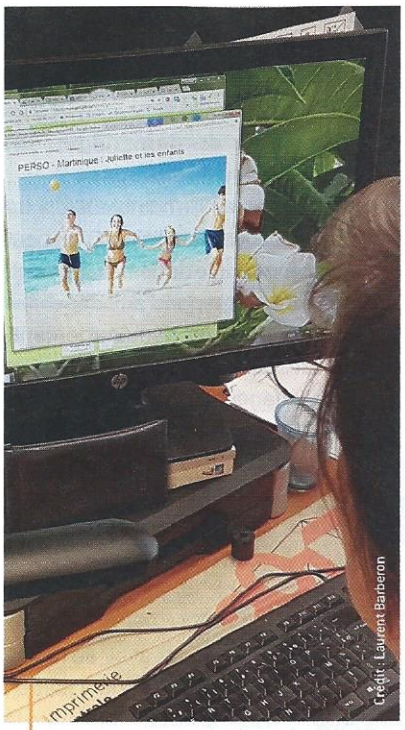
MON EMPLOYEUR

PEUT-IL SURVEILLER MES MESSAGES PERSO ?

LES MESSAGES PERSONNELS NE SONT PAS PROSCRITS DANS LE CADRE PROFESSIONNEL PAR LE CODE DU TRAVAIL. MAIS PAS AUTORISÉS NON PLUS. ALORS QUE PUIS-JE GARDER LOIN DES YEUX DE MON EMPLOYEUR ? COMMENT GARANTIR LA CONFIDENTIALITÉ DE MES ÉCHANGES PRIVÉS SUR MON LIEU DE TRAVAIL ?



> **Sur la messagerie professionnelle, si l'échange est marqué comme privé, l'employeur ne peut le consulter sans la présence du salarié.**

D'accord, l'ordinateur est la propriété de l'employeur. D'accord, Facebook peut être chronophage. D'accord, les appels ou SMS d'ordre privés peuvent transiter par le réseau téléphonique ou par le réseau informatique de l'entreprise. Pour autant, l'entreprise n'a pas le droit d'être Big Brother[1] au détriment de la vie privée. Ainsi, si l'employeur est en droit de conserver, archiver ou contrôler les conversations téléphoniques ou les courriers électroniques, il est soumis à quelques limites pour surveiller ou sanctionner : informer au préalable les salariés du contrôle (et les représentants du personnel s'il y en a) ; justifier ce contrôle par un intérêt légitime comme la nécessité d'éviter un usage abusif ou préjudiciable à l'entreprise ; respecter la vie et les correspondances privées des salariés ; et, enfin, déclarer le dispositif de surveillance à la Cnil.

> LA COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME A RENFORCÉ LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DES SALARIÉS

Équilibre entre les intérêts de l'entreprise et ceux du salarié

La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a été saisie en Roumanie[2]. Résultat : la CEDH a renforcé la protection de la vie privée des salariés le 5 septembre dernier, et rappelé le droit de chacun au respect de sa vie privée, malgré la possibilité d'être surveillé, et d'être informé de la nature et de l'étendue de cette surveillance (qui doit être justifiée et proportionnée). Dans la balance entre le droit pour l'employeur à prendre des mesures pour assurer le bon fonctionnement de son entreprise et le droit pour le salarié au respect de sa vie privée, c'est le salarié qui est protégé.

Protection des correspondances identifiées comme personnelles

Tous les courriels écrits (et fichiers joints) à l'aide de la messagerie professionnelle sont présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les identifie en ajoutant les mentions « personnel » ou « confidentiel » dans l'objet du courriel.
S'il peut consulter un message non identifié comme personnel par le salarié, l'employeur ne peut utiliser celui-ci pour le sanctionner si le message relève de sa vie privée.
Si l'échange est ainsi libellé « privé », l'employeur ne peut le consulter qu'en présence du salarié, sous peine de commettre un délit de violation du secret des correspondances.

Protection des mails envoyés et reçus de la messagerie personnelle

L'employeur ne peut avoir accès aux courriels du salarié échangés sur une adresse personnelle distincte de la messagerie professionnelle. En revanche, il peut ouvrir les pièces jointes enregistrées sur le disque dur si elles n'ont pas été identifiées comme « personnelles ».
En conclusion : malgré l'arrêt favorable de la CEDH, prudence, usage raisonnable du matériel de l'entreprise et respect du règlement intérieur et des chartes informatiques restent de mise. ■

Marie-Laure Barbé

1. L'expression « Big Brother » inspirée de *1984* de George Orwell est utilisée pour qualifier toutes les pratiques portant atteinte aux libertés fondamentales et à la vie privée.
2. Dans l'affaire jugée, un salarié avait utilisé la messagerie professionnelle à des fins personnelles en dépit du règlement intérieur et avait été licencié pour faute.