



05.09.2017

Questions-réponses

Arrêt de Grande Chambre dans l'affaire *Bărbulescu c. Roumanie* (requête n° 61496/08)

- **Pourquoi la Cour a-t-elle conclu à la violation de l'article 8 de la Convention ?**

La Cour a conclu que, dans leur examen de la décision prise par l'employeur de M. Bărbulescu de licencier celui-ci après avoir surveillé ses communications électroniques, les juridictions roumaines n'ont pas ménagé un juste équilibre entre les intérêts en jeu, à savoir le droit de M. Bărbulescu au respect de sa vie privée et de sa correspondance, d'une part, et le droit de son employeur à prendre des mesures destinées à assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, d'autre part.

La Cour a conclu que les juridictions roumaines n'ont pas vérifié si M. Bărbulescu avait été préalablement averti par son employeur de la possibilité que ses communications soient surveillées. Elles n'ont pas non plus tenu compte du fait qu'il n'avait été informé ni de la nature ni de l'étendue de cette surveillance, ni, en particulier, de la possibilité que son employeur ait accès au contenu même de ses messages. 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.

Partant, 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 garanti par l'article 8.

- **Le constat de la Cour signifie-t-il que les employeurs ne peuvent pas surveiller les communications des employés lorsqu'ils soupçonnent ceux-ci d'utiliser Internet sur leur lieu de travail à des fins personnelles ?**

Cet arrêt ne signifie pas que les employeurs ne peuvent en aucun cas surveiller les communications de leurs employés ou qu'ils ne peuvent pas licencier d'employés pour avoir utilisé Internet à des fins personnelles sur leur lieu de travail. Cependant, la Cour considère que les États devraient veiller à ce que, lorsqu'un employeur prend des mesures pour surveiller les communications de ses employés, ces mesures s'accompagnent de garanties adéquates et suffisantes contre les abus.

La Cour précise les critères que doivent appliquer les autorités nationales lorsqu'elles apprécient si une mesure donnée est proportionnée au but poursuivi et si l'employé concerné est protégé contre l'arbitraire (paragraphe 121 de l'arrêt). Les autorités devraient en particulier vérifier :

- **si l'employé a été informé de la possibilité que son employeur puisse prendre des mesures pour surveiller sa correspondance et ses autres communications**, ainsi que de la mise en place de telles mesures. Pour que ces mesures puissent être jugées conformes aux exigences de l'article 8 de la Convention, la notification doit indiquer clairement la nature de la surveillance et être faite à l'avance ;

- **l'étendue de la surveillance effectuée par l'employeur ainsi que le degré d'intrusion dans la vie privée de l'employé**. À cet égard, il convient d'opérer une distinction entre la surveillance du flux des communications et celle de leur contenu. Il importe également de se demander si toutes les communications ou seulement une partie d'entre elles ont été surveillées, et de déterminer si la surveillance a été limitée dans le temps ou concernant le nombre de personnes ayant accès aux résultats ;

- **si l'employeur a indiqué des raisons légitimes pour justifier la surveillance des communications et l'accès à leur contenu même**. La surveillance du contenu des communications constituant une méthode nettement plus intrusive, elle requiert une justification plus sérieuse ;

- **s'il aurait été possible de mettre en place un système de surveillance reposant sur des moyens et des mesures moins intrusifs que l'accès direct au contenu des communications de l'employé**. Les autorités devraient apprécier à la lumière des circonstances propres à chaque affaire si l'employeur aurait pu atteindre le but qu'il poursuivait sans prendre directement connaissance de l'intégralité du contenu des communications de l'employé ;

- **les conséquences de la surveillance pour l'employé concerné ainsi que l'utilisation qui a été faite par l'employeur des résultats de l'opération de surveillance**, et en particulier si ces résultats ont servi à atteindre le but déclaré de la mesure en cause ;

- **si le salarié a bénéficié de garanties adéquates, en particulier lorsque les opérations de surveillance mises en œuvre par l'employeur présentaient un caractère intrusif**. Ces garanties devraient en particulier permettre d'empêcher que l'employeur puisse accéder au contenu même des communications concernées sans que l'employé n'ait été préalablement averti d'une telle éventualité.

- **Pourquoi la Grande Chambre a-t-elle statué différemment de la chambre ?**

La Grande Chambre (composée de 17 juges au lieu de sept pour la chambre) a pour mission de se prononcer à nouveau, entièrement et librement sur les griefs soulevés dans les affaires dont elle est saisie. Lorsqu'une affaire est renvoyée devant la Grande Chambre après qu'un arrêt de chambre a été rendu, il est possible que la Grande Chambre statue différemment, qu'il s'agisse de la démarche suivie, du raisonnement ou de ses conclusions.

Dans son arrêt du 12 janvier 2016, la chambre a conclu à la majorité à la non-violation de l'article 8 de la Convention. Elle a estimé que la vie privée et la correspondance de M. Bărbulescu avaient été mises en jeu. Cependant, elle a considéré que la surveillance de ses communications par son employeur avait été raisonnable dans le contexte d'une procédure disciplinaire.

- **Est-ce la première fois que la Cour est appelée à se prononcer dans une affaire portant sur la surveillance des communications électroniques d'un employé ?**

C'est la première fois que la Cour a à connaître d'une affaire ayant pour objet la surveillance des communications électroniques d'un employé *par un employeur privé*. Dans l'affaire *Copland c. Royaume-Uni* (n° 62617/00), la Cour a conclu à la violation de l'article 8 de la Convention du fait que la surveillance des communications téléphoniques de la requérante, de ses messages électroniques et de ses connexions à des sites Internet n'était pas « prévue par la loi », faute à l'époque de texte de droit interne réglementant les mesures de surveillance. De plus, la Cour a déjà eu à trancher un nombre significatif d'affaires concernant la surveillance des communications téléphoniques ou la saisie de données électroniques par les autorités de l'État dans le contexte de l'application de la loi ou de la protection de la sécurité nationale. Pour de plus amples informations, voir la [fiche thématique sur la jurisprudence de la Cour relative à la protection des données personnelles](#).

- **Quelles sont les conséquences de l'arrêt de la Cour pour les autres États membres ?**

La Cour se penche au cas par cas sur les requêtes dont elle est saisie. Néanmoins, les autres États membres tirent d'un arrêt rendu par la Cour les conséquences qui s'imposent et peuvent mettre leurs systèmes en conformité avec celui-ci de manière à éviter que des violations similaires de la Convention européenne ne soient constatées à leur encontre. Dans l'arrêt qu'elle a rendu dans l'affaire *Bărbulescu c. Roumanie*, la Cour précise les critères que doivent appliquer les autorités nationales lorsqu'elles apprécient si une mesure prise pour surveiller les communications des employés est proportionnée au but poursuivi et si l'employé concerné est protégé contre l'arbitraire (voir ci-dessus).