EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

Note d'information sur la jurisprudence de la Cour 215

Février 2018

Libert c. France - 588/13

Arrêt 22.2.2018 [Section V]

Article 8

Article 8-1

Respect de la vie privée

Licenciement d'un salarié pour avoir stocké sur son ordinateur professionnel un gros volume d'images pornographiques : *non-violation*

En fait – Employé de la Société nationale des chemins de fer (SNCF), le requérant fut licencié en 2008 après la découverte en son absence de, entre autres, 1 562 images pornographiques (représentant un volume de 787 mégaoctets) sur l'ordinateur équipant son poste de travail. Le requérant y voit une atteinte à sa vie privée qu'il estime disproportionnée et irrégulière – dès lors qu'il avait complété le nom par défaut du disque dur concerné (« D:/données ») par l'adjectif « personnelles ».

Pour le débouter de ses recours, les tribunaux retinrent notamment : que la « charte utilisateur » de l'employeur prévoyait que les informations à caractère privé devaient être clairement identifiées comme telles ; que le terme générique de « données personnelles » ne désignait pas de façon univoque des éléments relevant de la vie privée, d'autant plus qu'un salarié ne pouvait utiliser l'intégralité d'un disque dur, censé enregistrer des données professionnelles, pour un usage privé ; et que le licenciement n'était pas une mesure disproportionnée, vu la façon « massive » dont le requérant avait contrevenu aux règles internes de l'entreprise.

En droit – Article 8

a) *Applicabilité* – La Cour peut admettre que, dans certaines circonstances, des données non professionnelles, par exemple des données clairement identifiées comme étant privées et stockées par un employé sur un ordinateur mis à sa disposition par son employeur pour l'accomplissement de ses fonctions, sont susceptibles de relever de sa « vie privée ». En l'espèce, la SNCF tolère que ses agents utilisent ponctuellement à titre privé les moyens informatiques mis à leur disposition, tout en précisant, à cet égard, les règles à suivre.

b) *Fond*

i. *Obligation négative ou obligation positive : sur l'existence d'une « ingérence d'une autorité publique »* – Des fichiers du requérant ayant été ouverts sur son ordinateur professionnel sans qu'il en ait été informé et en dehors sa présence, la Cour est prête à admettre qu'il y a eu ingérence dans son droit au respect de la vie privée. La question de savoir si ces fichiers étaient clairement identifiés comme personnels est examinée ci-après dans le cadre de la proportionnalité de la mesure.

La Cour écarte l'objection du Gouvernement selon laquelle la SNCF ne pourrait être regardée comme une « autorité publique » aux fins de l'article 8 : bien que son activité soit à caractère « industriel et commercial » et que son personnel soit avec elle dans une relation de droit privé, il reste que la SNCF est une personne morale de droit public, placée sous la tutelle de l'État et dont la direction est nommée par lui, qui assure un service public, détient un monopole et bénéficie d'une garantie implicite de l'État.

En conséquence, contrairement à l'affaire *Bărbulescu c. Roumanie* [GC] (61496/08, 5 septembre 2017, Note d'information 210) – où l'ingérence émanait d'un employeur relevant strictement du secteur privé –, il convient d'analyser le grief non sous l'angle des obligations positives de l'État, mais sous celui des obligations négatives.

ii. *Prévue par la loi* – Certes, les articles pertinents du code du travail se bornaient à indiquer de manière générale que les restrictions apportées aux droits et libertés des employés doivent être « justifiées par la nature de la tâche à accomplir » et « proportionnées au but recherché ». Certes également, à l'époque des faits de la cause, il résultait de la jurisprudence de la Cour de cassation que, sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne pouvait ouvrir les fichiers identifiés par un salarié comme personnels sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de l'intéressé (ou après l'avoir convoqué).

Toutefois, la Cour de cassation avait ajouté que les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition étaient présumés, sauf si le salarié les identifiait comme étant personnels, avoir un caractère professionnel. Le droit positif précisait ainsi suffisamment en quelles circonstances et sous quelles conditions l'employeur pouvait ouvrir les fichiers figurant sur l'ordinateur professionnel d'un employé.

iii. *But légitime* – L'ingérence visait à garantir la protection des « droits d'autrui » : en l'occurrence, ceux de l'employeur, qui 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.

iv. *Nécessité dans une société démocratique* – Le droit positif français contenait un dispositif visant à la protection de la vie privée, en prévoyant que les fichiers identifiés comme personnels ne peuvent être ouverts qu'en présence de l'intéressé. Quant aux tribunaux, les motifs par lesquels ils ont écarté le moyen du requérant relatif au respect de sa vie privée apparaissent pertinents et suffisants.

Certes, en usant du mot « personnel » plutôt que du mot « privé », le requérant avait utilisé le même terme que celui que l'on trouvait dans la jurisprudence de la Cour de cassation en la matière. Toutefois, la charte informatique de l'employeur usait spécifiquement du terme « privé » pour désigner les messages et répertoires qu'il incombait aux employés d'identifier comme présentant un tel caractère. L'ampleur des capacités de stockage utilisées aux fins litigieuses pouvait par ailleurs justifier une certaine rigueur. Bref, les autorités internes n'ont pas excédé leur marge d'appréciation.

Conclusion : non-violation (unanimité).

(Voir les fiches thématiques Nouvelles technologies et Surveillance au travail)

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme
Rédigé par le greffe, ce résumé ne lie pas la Cour.

Cliquez ici pour accéder aux Notes d'information sur la jurisprudence