

Safe Harbor 2 : beaucoup de bruit pour rien ?

« US-EU Privacy Shield », est le nom de l'accord qui va remplacer le fameux Safe Harbor. Bruxelles et Washington sont parvenus à un consensus supposé empêcher la surveillance de masse de la NSA envers les citoyens de l'UE. Dans les faits, cet accord pourrait être peu contraignant. Un exemple ? Il prévoit qu'un citoyen de l'UE peut attaquer en justice une entreprise qui aurait divulgué ses données sans le prévenir. Sauf qu'un sous-amendement indique que « ces mesures ne seront appliquées qu'à partir du moment où elles n'entravent pas l'action des services de renseignement »...

Free condamné pour son filtre anti-spam

Free a été condamné pour avoir bloqué les e-mails publicitaires en provenance de la société Buzzee à destination de ses clients détenant une adresse email@free.fr. Dans une ordonnance de référé du 20 janvier 2016, le Tribunal de commerce de Paris a en effet précisé qu'un opérateur se doit de garantir la neutralité de ses services vis-à-vis du contenu des messages transmis et qu'il n'a pas la liberté de ne pas acheminer certains messages de sa propre initiative et selon des critères d'appréciation qui lui sont propres. L'argumentation de Free, faisant état d'un encombrement inutile des réseaux et des conséquences sur le maintien de la qualité de service qu'il se doit de garantir, n'a pas été retenue.

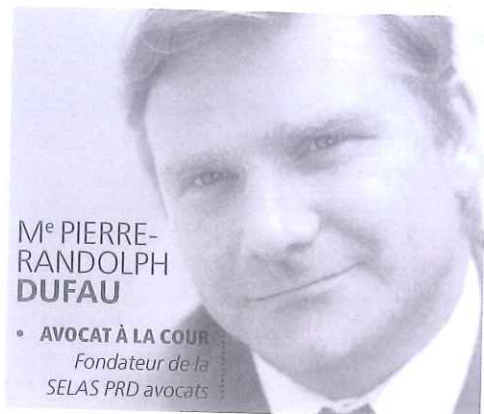
La CEDH valide la surveillance des communications Internet par l'employeur

LES FAITS

Dans un arrêt daté du 12 janvier 2016, la Cour européenne des droits de l'Homme admet qu'un employeur puisse surveiller les communications Internet de ses salariés, émises pendant leurs temps de travail, à partir de leur messagerie professionnelle, dès lors que cette surveillance reste raisonnable (CEDH, Barbulescu c. Roumanie, n° 61496/08).

En l'espèce, un salarié avait créé, à la demande de son employeur, un compte de messagerie sur Internet, en l'occurrence sur Yahoo Messenger, afin de répondre aux demandes des clients de l'entreprise. L'employeur avait informé le salarié qu'il avait accédé à ce compte de messagerie, identifié l'existence de messages personnels et constaté une utilisation personnelle de ce compte contraire au règlement intérieur de l'entreprise. En conséquence, l'employeur avait licencié le salarié pour violation du règlement intérieur. Après avoir épuisé toutes les voies de recours internes lui permettant de contester son licenciement, le salarié a saisi la CEDH d'un recours pour violation du secret des correspondances privées, protégé par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

Dans son arrêt, si la Cour affirme que la vie privée et le secret des correspondances du salarié ont bien été « mis en jeu », elle juge toutefois que la surveillance de ses communications par son employeur avait été raisonnable dans le contexte d'une procédure disciplinaire. La CEDH, qui a procédé à son contrôle de proportionnalité des intérêts en balance, a en effet estimé, d'une part, que l'employeur était autorisé à surveiller l'utilisation des ordinateurs de l'entreprise dans le cadre général de son droit à vérifier l'accomplissement par les salariés de leurs tâches professionnelles et, d'autre part, que l'examen des messages par l'employeur avait été limité dans son champ (absence de contrôle du contenu concret des communications du salarié). La CEDH a donc reconnu qu'un juste équilibre avait été respecté entre la protection de la vie privée du salarié et les intérêts de l'employeur et conclu, à l'unanimité, à la non-violation de l'article 8.



M^e PIERRE-RANDOLPH DUFU

• AVOCAT À LA COUR
Fondateur de la
SELAS PRD avocats

DR

CONFORMITÉ DE LA JURISPRUDENCE FRANÇAISE

Cet arrêt de la Cour européenne va dans le même sens que la jurisprudence de la Cour de cassation française. En effet, rappelons que la Chambre sociale de la Cour de cassation considère, d'une part, que les e-mails adressés par le salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur sont présumés avoir un caractère professionnel (Cass. Soc., 16 mai 2013 n° 12-11866) et que, d'autre part, dans ce cas, l'employeur peut consulter librement, hors la présence du salarié, les e-mails non identifiés comme étant personnels et s'en servir comme moyen de preuve d'un comportement fautif (Cass. Soc., 15 décembre 2010, n° 08-42.486). Par ailleurs, les messages identifiés comme personnels peuvent être ouverts par l'employeur en présence du salarié ou, à défaut, en l'ayant fait dûment appelé (Cass. Soc., 17 mai 2005, n° 03-40.017). Enfin, précisons qu'une utilisation abusive d'Internet pour des raisons personnelles pendant les heures de travail est constitutive d'une faute grave, justifiant un licenciement (Cass. Soc., 26 février 2013, n° 11-27372). ∞

CE QU'IL FAUT RETENIR

La CEDH consacre le droit pour l'employeur de surveiller les messages émis par les salariés pendant leur temps de travail à partir de leur messagerie professionnelle, à condition que cette surveillance reste limitée au contrôle de la réalisation des missions et du respect des règles de l'entreprise.