



L'employeur peut consulter les fichiers d'un ordinateur professionnel lorsqu'ils ne sont pas dûment identifiés par l'employé comme étant « privés »

Dans son arrêt de chambre¹, rendu ce jour dans l'affaire [Libert c. France](#) (requête n° 588/13), la Cour européenne des droits de l'homme dit, à la majorité, qu'il y a eu :

Non-violation de l'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale), de la Convention européenne des droits de l'homme.

L'affaire concerne le licenciement d'un employé de la SNCF après que la saisie de son ordinateur professionnel a révélé le stockage de fichiers à caractère pornographique et de fausses attestations réalisées au bénéfice de tiers.

La Cour constate que la consultation des fichiers par l'employeur de M. Libert répondait à un but légitime de protection des droits de l'employeur, qui peut légitimement vouloir s'assurer que ses salariés utilisent les équipements informatiques qu'il met à leur disposition en conformité avec leurs obligations contractuelles et la réglementation applicable.

La Cour observe que le droit français contient un principe visant à la protection de la vie privée suivant lequel si l'employeur peut ouvrir les fichiers professionnels, il ne peut subrepticement ouvrir les fichiers identifiés comme étant personnels. Il ne peut procéder à leur ouverture qu'en présence de l'employé. Les juridictions internes ont jugé que ce principe ne faisait pas obstacle à ce que l'employeur ouvre les fichiers litigieux, ceux-ci n'ayant pas été dûment identifiés comme étant privés.

La Cour considère enfin que les juridictions internes ont correctement examiné le moyen du requérant tiré d'une violation de son droit au respect de sa vie privée et estime que la décision de ces juridictions se fonde sur des motifs pertinents et suffisants.

Principaux faits

Le requérant, M. Éric Libert est un ressortissant français, né en 1958 et résidant à Louvencourt (France).

M. Libert travaillait à la SNCF depuis 1976 où il exerçait en dernier lieu les fonctions d'adjoint au chef de la brigade de surveillance de la Région d'Amiens. Il fut suspendu temporairement en 2007. Lors de sa réintégration en mars 2008, il constata la saisie de son ordinateur professionnel. Convoqué par sa hiérarchie, il fut informé qu'on y avait trouvé entre autres des attestations de changement de résidence rédigées à l'entête de la brigade et au bénéfice de tiers et de nombreux fichiers contenant des images et des films de caractère pornographique. Il fut révoqué le 17 juillet 2008.

M. Libert saisit le conseil des prud'hommes d'Amiens mais celui-ci jugea que la décision de le radier des cadres était justifiée. La cour d'appel d'Amiens confirma pour l'essentiel ce jugement. Le pourvoi en cassation du requérant fut rejeté. La Cour de cassation releva, comme l'avait fait la cour d'appel, que les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à disposition par l'employeur

¹ Conformément aux dispositions des articles 43 et 44 de la Convention, cet arrêt de chambre n'est pas définitif. Dans un délai de trois mois à compter de la date de son prononcé, toute partie peut demander le renvoi de l'affaire devant la Grande Chambre de la Cour. En pareil cas, un collège de cinq juges détermine si l'affaire mérite plus ample examen. Si tel est le cas, la Grande Chambre se saisira de l'affaire et rendra un arrêt définitif. Si la demande de renvoi est rejetée, l'arrêt de chambre deviendra définitif à la date de ce rejet. Dès qu'un arrêt devient définitif, il est transmis au Comité des Ministres du Conseil de l'Europe qui en surveille l'exécution. Des renseignements supplémentaires sur le processus d'exécution sont consultables à l'adresse suivante : <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/execution>.

sont présumés avoir un caractère professionnel sauf s'ils sont identifiés comme étant « personnels ».

Griefs, procédure et composition de la Cour

Invoquant l'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale), le requérant se plaignait du fait que son employeur avait ouvert des fichiers personnels figurant sur le disque dur de son ordinateur professionnel en dehors de sa présence. Invoquant l'article 6 §1 (droit à un procès équitable dans un délai raisonnable), il alléguait notamment que la Cour de cassation avait procédé à un revirement de jurisprudence inattendu qui avait porté atteinte à la sécurité juridique.

La requête a été introduite devant la Cour européenne des droits de l'homme le 27 décembre 2012.

L'arrêt a été rendu par une chambre de sept juges composée de :

Angelika **Nußberger** (Allemagne), *présidente*,
Erik **Møse** (Norvège),
André **Potocki** (France),
Yonko **Grozev** (Bulgarie),
Síofra **O'Leary** (Irlande),
Mārtiņš **Mits** (Lettonie),
Gabriele **Kucsko-Stadlmayer** (Autriche),

ainsi que de Claudia **Westerdiek**, *greffière de section*.

Décision de la Cour

Article 8

En ce qui concerne l'applicabilité de l'article 8, 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 ». Elle note que la SCNF tolère que ses agents utilisent ponctuellement à titre privé les moyens informatiques mis à leur disposition tout en précisant des règles à suivre.

Le Gouvernement ne conteste pas que des fichiers du requérant ont été ouverts sur son ordinateur professionnel sans qu'il en ait été informé ou ne fût présent. Il y a donc eu ingérence dans le droit de M. Libert au respect de sa vie privée. La SNCF est une personne morale de droit public placée sous la tutelle de l'État, dont la direction est nommée par lui, qui assure un service public, qui détient un monopole et qui bénéficie d'une garantie implicite de l'État. Ces éléments lui confèrent la qualité d'autorité publique au sens de l'article 8. La présente affaire se distingue donc de l'affaire *Bărbulescu* dans laquelle l'atteinte à l'exercice du droit au respect de la vie privée et de la correspondance était le fait d'un employeur relevant strictement du secteur privé. L'ingérence étant le fait d'une autorité publique, il convient d'analyser le grief non sous l'angle des obligations positives de l'État mais sous celui des obligations négatives.

À l'époque des faits, il ressortait du droit positif que l'employeur pouvait ouvrir les fichiers figurant sur l'ordinateur professionnel d'un employé sauf s'ils étaient identifiés comme personnels. L'ingérence avait donc une base légale et le droit positif précisait suffisamment en quelles circonstances et sous quelles conditions une telle mesure était permise. L'ingérence visait donc à garantir la protection des « droit (...) d'autrui », soit ceux de l'employeur, qui peut légitimement vouloir s'assurer que ses salariés utilisent les équipements informatiques qu'il met à leur disposition en conformité avec leurs obligations contractuelles et la réglementation applicable.

Le droit français contient un dispositif visant à la protection de la vie privée : si l'employeur peut ouvrir les fichiers professionnels qui se trouvent sur le disque dur des ordinateurs qu'il met à la disposition de ses employés dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, il ne peut, « sauf risque ou événement particulier », ouvrir subrepticement les fichiers identifiés comme étant personnels ; il ne peut procéder à l'ouverture de fichiers ainsi identifiés qu'en présence de l'employé concerné ou après que celui-ci a été dûment appelé. Les juridictions internes ont fait application de ce principe. Elles ont jugé que, en l'espèce, ce principe ne faisait pas obstacle à ce que l'employeur ouvre les fichiers litigieux, ceux-ci n'ayant pas été dûment identifiés comme étant privés.

La cour d'appel s'est fondée sur le constat que les photographies et les vidéos litigieuses figuraient dans un dossier contenu sur un disque dur nommé par défaut « D:/données » qui servait aux agents à stocker leurs documents professionnels et qui, sur l'ordinateur du requérant, était dénommé « D:/données personnelles ». Elle a ensuite considéré qu'un salarié ne pouvait utiliser l'intégralité d'un disque dur censé enregistrer des données professionnelles pour un usage privé et que le terme générique de « données personnelles » pouvait se rapporter à des dossiers professionnels traités personnellement par le salarié et ne désignait donc pas explicitement des éléments relevant de la vie privée. La cour d'appel a retenu l'argument de la SNCF selon lequel la charte d'utilisateur prévoyait que les informations à caractère privé devaient être clairement identifiées comme telles « (option « privée » dans les critères outlook) » et qu'il en allait de même des « supports recevant ces informations (répertoire « privé ») ». De plus, la cour d'appel a estimé que la mesure de radiation des cadres prise contre M. Libert n'était pas disproportionnée étant donné que l'intéressé avait massivement contrevenu au code déontologique de la SNCF et aux référentiels internes. Selon la cour d'appel, ces agissements étaient d'autant plus graves que sa qualité d'agent chargé de la surveillance générale aurait dû le conduire à avoir un comportement exemplaire.

La Cour observe donc que les juridictions internes ont dûment examiné le moyen du requérant tiré d'une violation de son droit au respect de la vie privée et ces motifs sont pertinents et suffisants.

Certes, en faisant usage du mot « personnel » plutôt que du mot « privé », M. Libert a utilisé le même terme que celui que l'on trouve dans la jurisprudence de la Cour de cassation, selon laquelle un employeur ne peut en principe ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme étant « personnels ». Toutefois, cela ne suffit pas à mettre en cause la pertinence des motifs retenus par les juridictions internes, du fait que la charte de l'utilisateur indiquait spécifiquement que « les informations à caractère privé doivent être clairement identifiées comme telles ».

Les autorités internes n'ont pas excédé la marge d'appréciation dont elles disposaient et il n'y a donc pas eu violation de l'article 8 de la Convention.

Article 6 § 1

La Cour de cassation avait précédemment jugé que l'employeur ne pouvait ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme étant personnels qu'en présence de ce dernier ou après l'avoir averti. Elle avait toutefois ajouté que les dossiers ou fichiers créés par un salarié étaient présumés, sauf si ce dernier les identifiait comme étant personnels, avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur pouvait y avoir accès hors de sa présence. La Cour constate en conséquence qu'à l'époque des faits, il ressortait déjà du droit positif que l'employeur pouvait dans cette limite ouvrir les fichiers figurant sur l'ordinateur professionnel d'un employé.

La Cour conclut en conséquence que cette partie de la requête est manifestement mal fondée et la déclare irrecevable.

L'arrêt n'existe qu'en français.

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 . Pour s'abonner aux communiqués de presse de la Cour, merci de s'inscrire ici : 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 | tel: +33 3 90 21 42 08

Denis Lambert (tel: + 33 3 90 21 41 09)

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

Inci Ertekin (tel: + 33 3 90 21 55 30)

Patrick Lannin (tel: + 33 3 90 21 44 18)

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.