



Un employeur peut-il contrôler et consulter les courriels échangés par le travailleur depuis sa boîte professionnelle ?

Par Frédéric Krenc, Avocat au barreau de Bruxelles
f.krenc@linklaw.be

Dans un arrêt du 5 septembre dernier rendu dans une affaire *Barbulescu c. Roumanie*, la Cour européenne des droits de l'homme a rappelé l'importance du droit au respect de la vie privée et de la correspondance du travailleur sur son lieu de travail. Dans cette affaire, la Cour a condamné la Roumanie pour ne pas avoir suffisamment protégé les droits d'un travailleur licencié de la société qui l'employait au motif qu'il avait échangé des messages à caractère privé depuis sa boîte professionnelle.

Dans son arrêt, la Cour souligne que non seulement l'interdiction d'utiliser les ressources de l'employeur à des fins privées doit être portée à la connaissance du travailleur mais qu'en outre, celui-ci doit être dûment averti que ses courriels font l'objet d'une surveillance. Autrement dit, le travailleur doit être informé d'une telle interdiction mais aussi du régime de surveillance mis en place par l'employeur. Et la Cour de préciser que cette information doit être claire et surtout préalable à la mise en œuvre de pareille surveillance.

Par ailleurs, la Cour énonce que plus la mesure de surveillance est intrusive (notamment en ce qu'elle porte sur le contenu même des courriels), plus la justification de cette mesure doit être forte.

Cet arrêt est d'importance. Rendu par la Grande Chambre de la Cour, il est appelé à faire jurisprudence.

Il ne concerne pas seulement les travailleurs du secteur privé mais vise l'ensemble des travailleurs, en ce compris ceux de la fonction publique.