

L'ordinateur professionnel est-il privé ?

Un salarié peut-il privatiser l'ensemble de son disque dur professionnel en le qualifiant de « données personnelles » et se plaindre ensuite que son employeur y ait, en son absence, trouvé 1562 fichiers privés, pour l'essentiel des films pornographiques ?

C'est à cette singulière question qu'a répondu la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) le 22 février. Constatant qu'il y avait eu ingérence dans la vie privée de ce cadre, elle estime néanmoins que « l'employeur a un intérêt légitime à assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, ce qu'il peut faire en mettant en place des mécanismes lui permettant de vérifier que ses employés accomplissent leurs tâches professionnelles de manière adéquate et avec la célérité requise ». Elle rejoint ainsi notre Cour de cassation, qui s'était prononcée sur cette même affaire le 4 juillet 2012, ajoutant non sans un certain bon sens que « la dénomination donnée au disque dur lui-même ne peut conférer un caractère personnel à l'intégralité des données qu'il contient ».

Le principe français est simple, et raisonnable : sur temps et lieu de travail, un collaborateur est censé travailler pour son employeur. A l'instar des dossiers papier bien rangés sur son bureau, les dossiers électroniques figurant dans son ordinateur professionnel sont présumés professionnels, et l'employeur peut donc y avoir accès à tout moment, hors sa présence ; sinon que faire si un client réclame un document et que le salarié est en congé ? Mais s'il a titré un

dossier « Privé », cette présomption simple de caractère professionnel disparaît, et l'employeur « ne peut l'ouvrir qu'en sa présence, ou celui-ci dûment appelé » (Cass. Soc. 17 mai 2005). Sauf « risque ou événement particulier », la jurisprudence, peu sensible à la guerre économique en cours, mettant alors la barre très haut : l'éventuelle fuite de données très confidentielles n'en fait pas partie (Cass. Soc. 17 juin 2009).

Les courriels « privés » protégés

Comme la Cour de cassation, la CEDH insiste sur la présence d'une charte informatique fixant les règles : en l'espèce, « l'utilisation des moyens informatiques à des fins privées n'est autorisée qu'à titre exceptionnel, de manière ponctuelle et raisonnable (...), les informations à caractère privé devant être clairement identifiées comme telles ». Pour permettre d'éventuelles sanctions, le règlement intérieur peut utilement renvoyer à ces limitations.

Problème non résolu : des salariés titrent « Personnel » des dossiers n'ayant rien de privé, pour interdire à des collègues, voire à l'employeur, l'accès à des données 100 % professionnelles, mais qu'ils veulent garder pour leur propre usage. Mais attention ! Les courriers électroniques titrés « Privé » sont, eux, couverts par le secret des correspondances et pénalement protégés. Pour éviter toute mésaventure, l'employeur devra alors demander au juge des référés l'autorisation de procéder à leur ouverture, en lui apportant des preuves la justifiant. Pas facile. ■

J

Jean-Emmanuel Ray est professeur à l'École de droit de Paris-I-Panthéon-Sorbonne

