

# L'employeur a bien un droit de regard

**Votre messagerie professionnelle** peut être inspectée quasi sans conditions par le patron. Des garde-fous existent cependant.

## ● Dominique WAUTHY

Certains travailleurs utiliseraient abusivement les moyens de communication électronique de l'entreprise qui les emploie. Si le secret de la correspondance et le respect de la vie privée empêchent en principe tout contrôle de la messagerie, en cas de préjudice pour l'entreprise et son fonctionnement, ou en cas d'abus commis par le travailleur sur son lieu et/ou temps de travail, l'employeur peut ouvrir un courrier sortant.

### Pas d'atteinte à la vie privée

La Cour européenne des droits de l'homme vient ainsi de donner raison à une société roumaine qui avait consulté l'historique des messages privés qu'envoyait un travailleur lors de ses heures de travail. L'argumentation d'atteinte à la vie privée n'a pas été retenue.

«*Au travail, le principe assurant respect de la vie privée et familiale n'est pas absolu*», confirme la Commission de la protection de la vie privée.

Il y a lieu de distinguer ce qui

ressort du strict domaine de la vie privée sur le lieu de travail, qui est protégé, et ce qui est, ou devrait être, du ressort de l'activité professionnelle, qui lui, ne l'est pas. Ainsi, en 2007 déjà, suivant une décision de la Cour du travail de Liège, l'employeur serait en principe en droit de contrôler le courrier entrant (sauf adresser en nom personnel à l'employé) et sortant (donc aux frais de l'entreprise), parce qu'il revêt un caractère professionnel.

La Cour a considéré dans ce cas que «*lorsque le travailleur se trouve sur son lieu de travail, il ne peut en principe se prévaloir du droit au respect de la vie privée. Cel-*

*le-ci tend à garantir la personne et son cadre familial contre toute ingérence d'un tiers ; elle ne constitue pas un sauf-conduit qui permettrait à un salarié de faire obstacle au droit qu'a son employeur de contrôler son emploi du temps et la manière dont il exécute son contrat de travail.* ».

### Une convention collective de travail protégeant la vie privée

Le 26 avril 2002, les syndicats ont signé une convention collective de travail (n° 81) relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau. L'employeur qui souhaite installer un système de contrôle de ces données doit en avvertir le conseil d'entreprise, à défaut le comité pour la prévention et la protection au travail, à défaut encore la délégation syndicale ou les travailleurs.

Concernant les modalités d'accès, on se réfère aux conditions préalablement édictées dans la charte ICT (Information & communication technologique) de l'entreprise. Cette dernière doit avoir été communiquée à tous les travailleurs (par circulaires ou avis affichés, dans le règlement ou le contrat de travail,...). Enfin, assurer la continuité de service constitue une finalité légitime dans le chef de l'employeur pour justifier son accès à la messagerie d'un travailleur absent. ■

## Contrôle sans formalité aucune

L'employeur peut exercer un contrôle individualisé des données des communications électroniques, sans autre formalité, lorsqu'il poursuit l'une des finalités suivantes :

- prévenir des faits illicites ou contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui.

- protéger les intérêts économiques, commerciaux et financiers de l'entreprise.

économiques, commerciaux et financiers de l'entreprise.

- assurer la sécurité et/ou le fonctionnement technique de l'ensemble des systèmes informatiques.

- respecter la bonne foi des principes et des règles d'utilisation des technologies en réseau fixés dans l'entreprise.