



décembre 2022

Cette fiche ne lie pas la Cour et n'est pas exhaustive

Surveillance au travail

L'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance) de la [Convention européenne des droits de l'homme](#) dispose que :

« 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.

2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. »

Pour déterminer si l'ingérence des autorités dans la vie privée ou la correspondance des requérants était nécessaire dans une société démocratique et si un juste équilibre a été ménagé entre les différents intérêts en présence, la Cour européenne des droits de l'homme recherche si cette ingérence était prévue par la loi, si elle poursuivait un/des but(s) légitime(s) et si elle était proportionnée à ce(s) but(s).

Surveillance de l'utilisation du téléphone et d'internet

Halford c. Royaume-Uni

25 juin 1997 (arrêt)

La requérante, qui était l'officier de police de sexe féminin le plus gradé du Royaume-Uni, s'était vu refuser une promotion au grade d'inspecteur général adjoint (*Deputy Chief Constable*) pendant plus de sept ans. Elle avait introduit à cet égard un recours pour discrimination. Devant la Cour européenne des droits de l'homme, elle alléguait en particulier que les conversations téléphoniques qu'elle avait eues dans son bureau et à la maison avaient été écoutées dans le but d'obtenir des informations pouvant être utilisées contre elle au cours de la procédure.

La Cour européenne des droits de l'homme a conclu à la **violation de l'article 8** de la Convention européenne des droits de l'homme quant aux écoutes pratiquées sur les appels téléphoniques passés par la requérante de son bureau. Elle a tout d'abord jugé que les entretiens téléphoniques que la requérante avait eus sur les postes de son bureau relevaient des notions de « vie privée » et de « correspondance » et qu'en conséquence l'article 8 de la Convention s'appliquait à cet aspect du grief. La Cour a par ailleurs observé qu'il existait une probabilité raisonnable que la police avait intercepté les conversations téléphoniques que la requérante avait eues dans son bureau, principalement dans le but de recueillir des informations pour étayer sa défense dans la procédure relative à la discrimination intentée contre elle par l'intéressée. Pareille interception avait constitué une ingérence d'une autorité publique dans l'exercice par la requérante du droit au respect de sa vie privée et de sa correspondance. Enfin, la Cour a relevé que la loi de 1985 sur l'interception de communications (*Interception of Communications Act 1985*) ne s'appliquait pas aux réseaux de communications internes

exploités par les autorités publiques et qu'aucune autre disposition du droit interne ne réglementait les écoutes pratiquées sur de tels systèmes. L'ingérence ne saurait donc passer pour « prévue par la loi », puisque le droit interne n'avait offert à la requérante aucune protection appropriée contre les ingérences de la police dans son droit au respect de la vie privée et de la correspondance. Dans cette affaire, la Cour a également conclu à la **violation de l'article 13** (droit à un recours effectif) de la Convention, jugeant que la requérante n'avait pas été en mesure d'obtenir un redressement devant une instance nationale pour ce qui est de son grief relatif à ses téléphones de bureau. La Cour a en revanche conclu à la **non-violation de l'article 8** et à la **non-violation de l'article 13** de la Convention quant aux appels passés du domicile de la requérante, ne jugeant notamment pas établi qu'il y avait une ingérence s'agissant des communications en question.

Copland c. Royaume-Uni

3 avril 2007 (arrêt)

La requérante était employée à Carmarthenshire College, institution établie par la loi et gérée par l'État. En 1995, elle devint l'assistante personnelle du principal de l'établissement et dut travailler en étroite collaboration avec le principal-adjoint qui venait d'être nommé. Devant la Cour, elle se plaignait que, sur ordre de celui-ci, son utilisation du téléphone, de la messagerie électronique et d'internet avait été surveillée.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 8** de la Convention. Elle a rappelé en particulier que, selon sa jurisprudence, les appels téléphoniques passés depuis des locaux professionnels sont de prime abord couverts par les notions de « vie privée » et de « correspondance ». Il s'ensuit logiquement que les courriers électroniques envoyés depuis le lieu de travail devraient bénéficier d'une protection analogue, tout comme le devraient les renseignements provenant de la surveillance de l'utilisation personnelle d'internet. Or, s'agissant de la requérante, elle n'avait pas été avertie que ses appels risquaient d'être surveillés et elle pouvait donc légitimement penser que les appels passés depuis le téléphone de son lieu de travail étaient confidentiels. Elle avait probablement le même sentiment quant à son courrier électronique et à l'utilisation d'internet. La Cour a également observé que le simple fait que l'établissement d'enseignement ait pu se procurer en toute légitimité les données, sous la forme de factures de téléphone, n'empêchait pas de conclure à une ingérence. Peu importait également que ces renseignements n'avaient pas été divulgués à des tiers ou utilisés contre la requérante dans une procédure disciplinaire ou autre. Elle a par conséquent jugé que la collecte et la conservation, à l'insu de la requérante, d'informations personnelles concernant son utilisation du téléphone, du courrier électronique et d'internet, avait constitué une ingérence dans l'exercice par l'intéressée de son droit au respect de sa vie privée et de sa correspondance. En l'espèce, tout en laissant ouverte la question de savoir si la surveillance de l'utilisation faite par un employé du téléphone, du courrier électronique ou d'internet sur son lieu de travail peut passer pour « nécessaire dans une société démocratique » dans certaines situations à la poursuite d'un but légitime, la Cour a conclu qu'en l'absence, à l'époque des faits, de toute loi au niveau interne régissant la surveillance, l'ingérence en question n'était pas « prévue par la loi ». Enfin, compte tenu de son constat à propos de l'article 8 de la Convention, la Cour n'a **pas** estimé **nécessaire** dans cette affaire **d'examiner** aussi le grief de la requérante **sous l'angle de l'article 13** (droit à un recours effectif) de la Convention.

Bărbulescu c. Roumanie

5 septembre 2017 (Grande Chambre – arrêt)

Cette affaire avait pour objet la décision d'une entreprise privée de mettre fin au contrat de travail d'un employé – le requérant – après avoir surveillé ses communications électroniques et avoir eu accès à leur contenu. Le requérant alléguait que la décision de son employeur reposait sur une violation de sa vie privée et que les juridictions nationales avaient failli à leur obligation de protéger son droit au respect de la vie privée et de la correspondance.

La Cour a conclu, par onze voix contre six, à la **violation de l'article 8** de la Convention, jugeant que les autorités roumaines n'avaient pas correctement protégé le droit du requérant au respect de sa vie privée et de sa correspondance. Elles n'avaient donc pas ménagé un juste équilibre entre les intérêts en jeu. En particulier, les juridictions nationales n'avaient pas, d'une part, vérifié si le requérant avait été préalablement averti par son employeur de la possibilité que ses communications soient surveillées et n'avaient pas non plus, d'autre part, tenu compte du fait qu'il n'avait été informé ni de la nature ni de l'étendue de cette surveillance, ni du degré d'intrusion dans sa vie privée et sa correspondance. De surcroît, les juridictions nationales n'avaient pas déterminé, premièrement, quelles raisons spécifiques avaient justifié la mise en place des mesures de surveillance, deuxièmement, si l'employeur aurait pu faire usage de mesures moins intrusives pour la vie privée et la correspondance du requérant et, troisièmement, si l'accès au contenu des communications avait été possible à son insu.

Adomaitis c. Lituanie

18 janvier 2022 (arrêt)

Cette affaire portait sur une enquête pénale diligentée contre le requérant (il était directeur d'une prison) au motif qu'il était soupçonné d'avoir amélioré, moyennant paiement, les conditions de détention de détenus et de leur avoir accordé des avantages. Les communications téléphoniques de l'intéressé furent surveillées et interceptées pendant un an, après quoi les investigations destinées à collecter des renseignements de nature criminelle furent abandonnées, faute de preuve à charge suffisante. Toutefois, l'usage des renseignements ainsi recueillis fut autorisé dans le cadre de la procédure disciplinaire dirigée contre le requérant, à l'issue de laquelle celui-ci fut licencié.

La Cour a conclu à la **non-violation de l'article 8** de la Convention dans la présente affaire, jugeant que l'ingérence dans le droit du requérant au respect de sa vie privée, à savoir l'interception de ses conversations téléphoniques, la conservation de ces informations et leur divulgation dans le cadre de la procédure disciplinaire à l'issue de laquelle l'intéressé fut finalement licencié, pouvait être considérée comme nécessaire et proportionnée. La Cour a tenu compte, en particulier, de la position du requérant en tant que directeur d'une prison, ainsi que de la gravité des actes sur lesquels avait porté l'enquête.

Ouverture de fichiers personnels stockés sur un ordinateur professionnel

Libert c. France

22 février 2018 (arrêt)

Cette affaire concernait le licenciement d'un employé de la SNCF après que la saisie de son ordinateur professionnel avait révélé le stockage de fichiers à caractère pornographique et de fausses attestations réalisées au bénéfice de tiers. Le requérant se plaignait en particulier du fait que son employeur avait ouvert des fichiers personnels figurant sur le disque dur de son ordinateur professionnel en dehors de sa présence.

La Cour a conclu à l'**absence de violation de l'article 8** de la Convention, jugeant que les autorités françaises n'avaient pas excédé la marge d'appréciation dont elles disposaient en l'espèce. Elle a constaté en particulier que la consultation des fichiers par l'employeur du requérant 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 a également observé que le droit français contenait un principe visant à la protection de la vie privée suivant lequel, si l'employeur pouvait ouvrir les fichiers professionnels, il ne pouvait subrepticement ouvrir les fichiers identifiés comme étant personnels. Il ne pouvait procéder à leur ouverture qu'en présence de l'employé. Les juridictions internes avaient 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. Enfin, la Cour a considéré que les juridictions internes avaient correctement examiné le moyen du requérant tiré d'une violation de son droit au respect de sa vie privée et estimé que la décision de ces juridictions s'était fondée sur des motifs pertinents et suffisants.

Surveillance vidéo

Köpke c. Allemagne

5 octobre 2010 (décision sur la recevabilité)

La requérante, qui travaillait comme caissière dans un supermarché, fut licenciée sans préavis pour vol, à la suite d'une mesure de surveillance vidéo secrète mise en œuvre par son employeur avec l'aide d'une agence de détectives privés. Elle contesta en vain son licenciement devant les juridictions du travail. De même, son recours constitutionnel fut rejeté.

La Cour a déclaré **irrecevable**, pour défaut manifeste de fondement, le grief de la requérante tiré de l'article 8 de la Convention, jugeant que les autorités internes avaient ménagé un juste équilibre entre le droit au respect de la vie privée de l'employée, l'intérêt pour son employeur de protéger son droit au respect de ses biens et l'intérêt public d'une bonne administration de la justice. La Cour a observé en particulier que la mesure litigieuse avait été limitée dans le temps (deux semaines) et n'avait concerné que la zone accessible au public et entourant la caisse, que les éléments vidéo obtenus avaient été traités par un nombre limité de personnes travaillant pour l'agence de détectives et par du personnel de l'employeur, et qu'ils n'avaient été utilisés que dans le cadre du licenciement de la requérante et de la procédure devant les juridictions du travail. Elle a dès lors conclu qu'il n'avait été fait ingérence dans la vie privée de l'employée que pour autant que cela était nécessaire pour atteindre les buts poursuivis par la surveillance vidéo. La Cour a toutefois observé dans cette affaire que le poids respectif des différents intérêts concurrents en jeu pourrait évoluer à l'avenir, compte tenu de la mesure dans laquelle de nouvelles technologies de plus en plus sophistiquées rendent possibles les atteintes à la vie privée.

Antović et Mirković c. Monténégro

28 novembre 2017 (arrêt)

Dans cette affaire, deux professeurs de l'École de mathématiques de l'Université du Monténégro soulevaient un grief tiré d'une atteinte alléguée à la vie privée, qui aurait résulté de l'installation d'un système de vidéosurveillance dans leurs lieux d'enseignement. Ils soutenaient qu'il n'y avait eu aucun contrôle effectif sur les informations collectées et que la surveillance était illégale. Les tribunaux internes rejetèrent toutefois leur action en réparation, considérant qu'aucune question de vie privée ne se posait, car les amphithéâtres où les intéressés enseignaient étaient des lieux publics.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 8** de la Convention, jugeant que la vidéosurveillance en cause n'était pas prévue par la loi. Elle a tout d'abord rejeté l'exception d'irrecevabilité soulevée par le Gouvernement lequel arguait qu'aucune question relative à la vie privée ne se posait parce que la zone sous surveillance était un lieu public de travail. À cet égard, la Cour a relevé en particulier qu'elle avait considéré auparavant que la vie privée pouvait inclure les activités professionnelles. Elle a estimé que c'était le cas dans la situation des requérants et que l'article 8 était donc applicable. Sur le fond, la Cour a ensuite jugé que la vidéosurveillance constituait une ingérence dans l'exercice par les requérants de leur droit à la vie privée et que les éléments de preuve montraient que cette vidéosurveillance méconnaissait les dispositions du droit interne. En effet, les tribunaux internes n'avaient même pas cherché à trouver une justification légale pour la surveillance, car ils avaient décidé dès le départ qu'il n'y avait aucune atteinte à la vie privée.

López Ribalda et autres c. Espagne

17 octobre 2019 (Grande Chambre – arrêt)

Cette affaire concernait la mise sous vidéosurveillance secrète d'employées, à l'origine de leur licenciement. Celles-ci estimaient inéquitables le recours à une vidéosurveillance dissimulée et l'utilisation par les juridictions nationales des données ainsi obtenues aux fins de conclure à la légitimité de leurs licenciements. Les requérantes qui avaient signé des accords transactionnels allèguent également que la signature des accords avait été obtenue sous la contrainte, après le visionnage des enregistrements vidéo, et que ces accords n'auraient pas dû être admis comme preuves de la validité de leurs licenciements.

La Grande Chambre a conclu à la **non-violation de l'article 8** de la Convention dans le chef des cinq requérantes. Elle a jugé en particulier que les tribunaux espagnols avaient minutieusement mis en balance les droits des requérantes – des employées d'un supermarché soupçonnées de vols – et ceux de l'employeur, et qu'ils avaient examiné en détail la justification de la vidéosurveillance. Un des arguments des requérantes était qu'elles n'avaient pas été averties au préalable de leur mise sous surveillance, malgré une obligation légale, mais la Cour a jugé qu'une telle mesure était clairement justifiée en raison des soupçons légitimes d'irrégularités graves et des pertes constatées, considérant l'étendue et les conséquences de cette mesure. En l'espèce, les tribunaux internes avaient donc conclu, sans outrepasser leur marge d'appréciation, que cette surveillance avait été proportionnée et légitime. La Cour a conclu également dans cette affaire à la **non-violation de l'article 6 § 1** (droit à un procès équitable) de la Convention, jugeant en particulier que l'utilisation comme preuves des images obtenues par vidéosurveillance n'avait pas porté atteinte au caractère équitable de la procédure.

Système de géolocalisation

Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo c. Portugal

13 décembre 2022 (arrêt)¹

Cette affaire portait sur le licenciement du requérant sur la base de données recueillies à partir d'un système de géolocalisation installé sur le véhicule que son employeur avait mis à sa disposition afin d'exercer ses fonctions de délégué médical. Le requérant soutenait notamment que le traitement de données de géolocalisation obtenues à partir du système GPS installé sur son véhicule de fonction et l'utilisation de ces données pour fonder son licenciement avaient porté atteinte à son droit au respect de sa vie privée. Il se plaignait également d'un manque d'équité de la procédure menée devant les juridictions nationales, au motif que celles-ci se seraient fondées presque exclusivement sur des preuves illicites recueillies au moyen du système GPS installé dans son véhicule de fonction.

La Cour a conclu à la **non-violation de l'article 8** de la Convention, jugeant que les autorités portugaises n'avaient pas manqué à l'obligation positive qui leur incombait de protéger le droit du requérant au respect de sa vie privée. Elle a observé tout d'abord que le requérant savait que l'entreprise avait installé un système GPS sur son véhicule dans le but de contrôler les kilomètres parcourus dans l'exercice de son activité professionnelle et, le cas échéant, lors de ses déplacements privés. Elle a noté ensuite qu'en ne retenant que les données de géolocalisation concernant le kilométrage parcouru, la cour d'appel avait réduit l'ampleur de l'intrusion dans la vie privée du requérant à ce qui était strictement nécessaire au but légitime poursuivi, à savoir le contrôle des dépenses de l'entreprise. En l'espèce, la Cour a estimé que la cour d'appel avait mis en balance de manière circonstanciée le droit du requérant au respect de sa vie privée et le droit de son employeur au bon fonctionnement de l'entreprise, en tenant compte du but légitime qui était poursuivi par l'entreprise, à savoir le droit

¹. Cet arrêt deviendra définitif dans les conditions définies à l'article 44 § 2 (arrêts définitifs) de la [Convention européenne des droits de l'homme](#).

de veiller au contrôle de ses dépenses. La marge d'appréciation qui revenait à l'État dans le cas présent n'avait donc pas été dépassée. La Cour a également conclu à **non-violation de l'article 6 § 1** (droit à un procès équitable) de la Convention, jugeant que l'utilisation comme preuves des données de géolocalisation relatives au kilométrage parcouru par le requérant dans son véhicule de fonction n'avait pas porté atteinte à l'équité de la procédure dans la présente affaire.

Textes et documents

Voir notamment :

- [« Protection des données personnelles »](#), fiche thématique préparée par l'Unité de la Presse de la Cour
 - [Manuel de droit européen en matière de protection des données](#), Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne / Conseil de l'Europe, 2014
 - [Page Internet](#) du Conseil de l'Europe consacrée à la protection des données
-

Contact pour la presse :
Tél. : +33 (0)3 90 21 42 08