

Mail privé au travail, une question démocratique de la société de l'information

1. Contexte de mise en œuvre en classe

A la rentrée 2017, une information entendue sur des chaînes de radio publique le 5 septembre, a permis de proposer en EMC, en classe de 1^{ère}, une réflexion très en phase avec l'actualité, et située à la croisée des deux thèmes annuels du programme.

Le sujet du «*Mail privé au travail* » met en effet en lien **la société démocratique** et **la société de l'information**.

2. Référence au programme d'EMC

Bulletin officiel spécial n° 6 du 25 juin 2015

Programme d'enseignement moral et civique

Classes de seconde générale et technologique, de première et terminale des séries générales
arrêté du 12-6-2015 - J.O. du 21-6-2015 (NOR : MENE1511646A)

Programme d'enseignement moral et civique

Classes de première et terminale des séries sciences et technologies du management et de la gestion (STMG) et sciences et technologies de la santé et du social (ST2S)
arrêté du 12-6-2015 - J.O. du 21-6-2015 (NOR : MENE1511647A)

Programme d'enseignement moral et civique

Classes de première et terminale des séries sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D), sciences et technologies de laboratoire (STL) et sciences et technologies du design et des arts appliqués (STD2A)
arrêté du 12-6-2015 - J.O. du 21-6-2015 (NOR : MENE1511648A)

Classe de première

L'enseignement moral et civique a pour objectif de permettre aux élèves de saisir les enjeux moraux et civiques de l'appartenance à une société démocratique contemporaine. En classe de première, les élèves réfléchiront au lien qui existe entre société démocratique et société de l'information. Pour chaque thème, les questions éthiques et civiques sont étroitement liées et aucune de ces dimensions ne doit être négligée. Les connaissances sont abordées en vue des compétences à acquérir. Les suggestions de pratiques de classe sont indicatives. Trois démarches sont néanmoins privilégiées pour la mise en œuvre de cet enseignement auquel contribuent toutes les disciplines : le débat argumenté, les projets interdisciplinaires (type TPE) et le partenariat.

Exercer sa citoyenneté dans la République française et l'Union européenne

Les enjeux moraux et civiques de la société de l'information

3. Jalon du parcours citoyen

Cette séquence permet de poursuivre la déclinaison du socle commun de connaissances, de compétences et de culture de la scolarité obligatoire en s'intégrant au domaine de la formation de la personne et du citoyen.

Avec cette séquence, les élèves, citoyens en devenir, peuvent prendre conscience de leurs droits, de leurs devoirs et de leurs responsabilités.

LA FORMATION DE LA PERSONNE ET DU CITOYEN

Transmettre les valeurs fondamentales et les principes inscrits dans la Constitution :

- apprentissage de la vie en société, de l'action collective et de la citoyenneté
- formation morale et civique
- respect des choix personnels et des responsabilités individuelles

DOMAINE 3



Grande mobilisation de l'École pour les valeurs de la République

LE PARCOURS CITOYEN

DE L'ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE À LA TERMINALE
APPRENDRE LES VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE

L'enseignement moral et civique
Il permet aux élèves de **comprendre le bien-fondé des règles** régissant les comportements individuels et collectifs, **le pluralisme des opinions, les convictions, les modes de vie**, etc. Il favorise le respect des droits et de la loi.

L'éducation aux médias et à l'information
Elle permet aux élèves d'**apprendre à lire, à décrypter l'information et l'image, à aiguiser leur esprit critique, à se forger une opinion**, compétences essentielles pour exercer une citoyenneté éclairée et responsable en démocratie.

4. Consignes fournies aux élèves

Situation proposée aux élèves

Vous êtes le salarié OU
Vous êtes le chef de l'entreprise.

Vous voulez faire appliquer vos droits

Vous vous préparez à un RDV de conciliation entre les parties auquel vous pourrez vous rendre accompagné de conseillers en communication et justice

5. Consignes explicitées à la demande aux élèves

Situation proposée aux élèves

Vous êtes le salarié OU
Vous êtes le chef de l'entreprise

Vous voulez faire appliquer vos droits

Vous vous préparez à un RDV de conciliation entre les parties auquel vous pourrez vous rendre accompagné de conseillers en communication et justice

Démarche attendue des élèves

Choisir un point de vue

Identifier les droits

Soutenir la contradiction

➤ en préparant un dossier d'arguments sous forme de notes

➤ pour en débattre à l'oral

6. Critères d'évaluation présentés aux élèves

Situation proposée aux élèves

Vous êtes le salarié OU
Vous êtes le chef de l'entreprise

Vous voulez faire appliquer vos droits

Vous vous préparez à un RDV de
conciliation entre les parties auquel
vous pourrez vous rendre
accompagné de conseillers en
communication et justice

Démarche attendue des élèves

Choisir un point de vue

Identifier les droits

Soutenir la contradiction
➤ en préparant un
dossier d'arguments
sous forme de notes

➤ pour en débattre à
l'oral

Critères d'évaluation

- Prise d'initiatives individuelles

- Solidité de l'argumentaire

- Clarté de l'exposition
- Collaboration au sein de l'équipe

- Communication orale distincte
- Respect du temps de parole
- Respect de l'avis des autres
- Appui sur des arguments précis

7. Capacités signalées au BO mises en jeu dans les activités demandées aux élèves

Capacités privilégiées dans l'évaluation du professeur lors de cette séquence

- 1. Développer l'expression personnelle, l'argumentation et le sens critique
- 2. S'impliquer dans le travail en équipe
- 3. Identifier et expliciter les valeurs éthiques et les principes civiques en jeu
- 4. Mobiliser les connaissances exigibles

Objectifs:

- *contribuer à former l'esprit critique des élèves*
- *les conduire à élaborer des argumentaires construits et pertinents*
- *favoriser la confrontation de points de vue singuliers*

8. Proposition de la mise en œuvre de la séquence

1. Séance 1 (1h00)

Lancement collectif par le professeur (contextualisation, transmission des consignes).

Constitution libre des groupes (*entre 2 et 4 élèves*).

Découverte des dossiers documentaires en groupes & annotations - questionnement - prises de notes selon stratégies choisies au sein de chaque groupe avec accompagnement à la demande par le professeur.

2. Travail à la maison

Recherches documentaires (sourcées et datées)pour compléter les informations recueillies initialement [*variantes: en salle informatique les élèves mènent eux-mêmes la curation des sites web; en co-intervention avec le professeur documentaliste dans l'espace du CDI au cours d'une séance supplémentaire*].

3. Séance 2 (1h00)

Mise en forme de la production finale (dossier d'arguments adaptés à son point de vue) avec accompagnement à la demande par le professeur.

4. Séance 3 possible (0h30)

Jeu de rôles d'une médiation entre les deux parties. Des élèves occuperont les sièges d'un consultant de la Cour européenne, d'un médiateur qui régulera les débats, d'observateurs impartiaux rendant compte, et de journaliste(s) d'investigation. Le professeur évalue.

Repères pour agir:

- *Conduire l'autonomie des élèves*
- *Mettre les élèves en activité, individuellement et collectivement*
- *Développer la responsabilité morale individuelle et collective en amenant les élèves à réfléchir aux rapports entre le droit, la loi, et les habitudes sociales*

9. Repères pour l'enseignant afin d'orienter la séquence

L'élève dans cette séquence apprend à réfléchir et à mobiliser des connaissances axées sur 3 dimensions majeures à la croisée des deux thèmes du programme:

- Citoyenneté européenne > procédure d'appel à la Cour européenne, droit français, droit roumain
- Question éthique posée par l'usage personnel > temps de travail, usage privé de la messagerie professionnelle
- Enjeu démocratique > respect de la vie privée, surveillance des mails

Pièges à éviter:

- *Donner une vision univoque dans le traitement de la question*
- *Ne focaliser que sur le rôle de la règle et du droit*
- *Séparer les deux logiques directrices du programme*

10. Dossier documentaire initial fourni aux groupes d'élèves

Mail privé au travail, une question démocratique de la société de l'information

Google

mail au travail + cour européenne

6 sept 2017



Tous

Actualités

Images

Vidéos

Maps

Plus

Paramètres

Outils

Environ 7 720 000 résultats (0,34 secondes)

À la une



Les juges
sanctionnent la
surveillance de
courriels privés au tra...

Le Dauphiné Libéré · Il y a ...



Surveillance des
mails privés au
travail: la Cour
européenne a statué

Frenchweb.fr · Il y a 17 heu...



Pour lire tous les
mails envoyés par
un salarié, il faut le
prévenir avant

BFMTV.COM · Il y a 21 heu...

*Capture
écran du
haut de
page
proposé en
référence-
ment
Google à
date*

*Capture
écran du
mieu de
page
proposé en
référence-
ment
Google à
date*

Les juges sanctionnent la surveillance de courriels privés au travail

www.ledauphine.com/.../peut-on-utiliser-sa-boite-mail-professionnelle-a-des-fins-priv... ▼

Il y a 22 heures - La Cour européenne des droits de l'homme a sanctionné, ce mardi en ... JUSTICE
Les juges sanctionnent la surveillance de courriels privés au travail ... lorsqu'on doit envoyer un mail perso du boulot (ce qui est plus rare ...

Surveillance des mails privés au travail: la Cour européenne a statué ...

www.frenchweb.fr/surveillance-des-mails-privés...travail...cour-europeenne.../301476 ▼

Il y a 18 heures - La Cour européenne des droits de l'Homme a condamné ce matin en appel un employeur roumain qui avait surveillé les mails privés d'un ...

Les juges sanctionnent la surveillance de courriels privés au travail

www.lalsace.fr/.../09/.../peut-on-utiliser-sa-boite-mail-professionnelle-a-des-fins-privé... ▼

Il y a 22 heures - Un salarié peut-il être licencié s'il utilise la messagerie électronique de son entreprise à des fins personnelles ? La Cour européenne des ...

Grâce à cet ingénieur roumain, vous ne risquez plus d'être licencié à ...

www.huffingtonpost.fr/.../grace-a-cet-ingenieur-roumain-vous-ne-risquez-plus-detre-l... ▼

Il y a 21 heures - ... risquez plus d'être licencié à cause d'un e-mail perso depuis votre boîte pro ... Ce 5 septembre, la Cour Européenne des Droits de l'homme a ... "Sinon, le salarié risque d'être surveillé en permanence à son poste de travail.

La CEDH sanctionne la surveillance des courriels privés par un ...

www.la-croix.com/.../Usage-privé-messagerie-professionnelle-decision-tres-attendue-... ▼

Il y a 22 heures - EXPLICATION La Cour européenne des droits de l'Homme a tranché le cas d'un salarié roumain licencié pour avoir utilisé sa messagerie...

Pour lire tous les mails envoyés par un salarié, il faut le prévenir avant

bfmbusiness.bfmtv.com/.../la-cedh-sanctionne-la-surveillance-des-emails-privés-pour-lic...

Il y a 22 heures - ... à des fins personnelles, la Cour européenne des droits de l'Homme a tranché. ... car le salarié aurait dû être prévenu que ses mails pouvaient être lus. ... aller dans la surveillance de l'usage d'internet sur le lieu de travail?

Envoi de mails persos depuis sa boîte pro : une question de dosage

www.europe1.fr > Accueil > société ▼

Capture
écran
d'une des
pages web
référéncée

Entreprise. La justice européenne dit non à la surveillance de mails privés

Écouter

Modifié le 05/09/2017 à 10:23 | Publié le 05/09/2017 à 10:07

ouest
france

Écouter



Lire le journal numérique

Le salarié pouvait-il être viré pour avoir utilisé la boîte mail de sa société ? L'instance suprême de la Cour européenne des droits de l'Homme a tranché dans l'affaire Bărbulescu contre Roumanie mardi 5 septembre : la réponse est non.

#ÉCONOMIE

#DROIT DU TRAVAIL

#ENTREPRISES

#EUROPE

#ROUMANIE

#UNESCO

Entreprise. La justice européenne dit non à la surveillance de mails privés

Publié le 05/09/2017, www.ouest-france.fr/economie/entreprises/entreprise-la-justice-europeenne-dit-non-la-surveillance-de-mails-personnels

Le salarié pouvait-il être viré pour avoir utilisé la boîte mail de sa société ? L'instance suprême de la Cour européenne des droits de l'Homme a tranché dans l'affaire Bărbulescu contre Roumanie mardi 5 septembre : la réponse est non.

La Cour européenne des droits de l'Homme estime dans un arrêt mardi 5 septembre que les autorités nationales n'ont pas correctement protégé le droit de M. Bărbulescu au respect de sa vie privée et de sa correspondance. La décision était très attendue.

Elle fera jurisprudence sur deux points : la marge de manœuvre de l'employeur dans la surveillance de ses employés et l'impossibilité de licencier un salarié s'il a utilisé une messagerie professionnelle à des fins privées.

Licencié pour des mails à ses proches

L'ingénieur de 38 ans a utilisé sa boîte mail professionnelle pour communiquer avec ses proches, malgré l'interdiction du règlement intérieur de l'entreprise. Devant les dénégations de l'employé, ses responsables lui ont présenté, comme preuve, la transcription de ses échanges personnels, révélant qu'il avait été surveillé pendant une semaine.

L'affaire Bărbulescu contre Roumanie mettait donc en cause la décision d'une entreprise de mettre fin au contrat de travail d'un employé après avoir surveillé ses communications électroniques. Les juges roumains avaient estimé qu'une telle action était légale et pouvait permettre le licenciement.

Selon la Cour européenne des droits de l'Homme (par onze voix contre six), il y a eu violation de 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. M. Bărbulescu n'a pas été préalablement averti par son employeur de la possibilité que ses communications soient surveillées.

Capture
écran
d'une
seconde
des pages
web
référéncée

Mails privés au travail : jusqu'où la surveillance peut s'exercer

ALEXANDRE ROUSSET | Le 05/09 à 19:01



11



2



5



0



Si les adresses mails personnelles sont strictement protégées par le secret des correspondances, le cas des messageries professionnelles est plus complexe.

Une décision de la Cour européenne des Droits de l'homme rendue mardi matin pourrait clarifier une loi française encore floue.



Mails privés au travail : jusqu'où la surveillance peut s'exercer

Alexandre Rousset Le 05/09 (lesechos.fr/politique-societe)

Si les adresses mails personnelles sont strictement protégées par le secret des correspondances, le cas des messageries professionnelles est plus complexe.

Une décision de la Cour européenne des Droits de l'homme rendue mardi matin pourrait clarifier une loi française encore floue.

C'est une décision qui vient préciser la frontière de la vie privée sur le lieu de travail. Mardi la Cour européenne des Droits de l'homme a donné raison à un ingénieur roumain dans le bras de fer qui l'opposait à la justice de son pays. Celui-ci contestait les raisons de son licenciement en 2007, survenu après que son employeur eut découvert une correspondance privée en contrôlant sa boîte mail professionnelle, ce qu'interdisait le règlement de l'entreprise. L'instance européenne a ainsi jugé que « les instructions d'un employeur ne peuvent pas réduire à néant l'exercice de la vie privée sociale sur le lieu de travail ». Une décision qui va s'imposer comme jurisprudence dans les 47 pays membres du Conseil de l'Europe, y compris en France, où le sujet fait débat depuis une quinzaine d'années.

Une législation de plus en plus dure

Dans l'Hexagone, la législation s'appuie sur « l'arrêt Nikon » de 2001, qui reconnaît au salarié « le droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ». Ce qui comprend le secret des correspondances personnelles, et donc des mails.

Petit à petit, des arrêts de la Cour de cassation ont édulcoré ce droit. Depuis 2008, il est par exemple permis à l'employeur de consulter les correspondances du salarié, mais uniquement en sa présence ou après l'avoir prévenu. Un autre arrêt publié en 2009 rend la chose plus complexe en autorisant l'employeur à contrôler les correspondances d'un employé en cas de « risque ou événement particulier ».

En 2012, la Cour de cassation va plus loin en précisant que l'adresse électronique professionnelle doit être considérée comme un outil de travail et que par conséquent, l'employeur a le droit d'en vérifier le contenu sans forcément prévenir l'employé.

Des limites à ne pas franchir

Alors qu'en est-il vraiment aujourd'hui ? Si les adresses mails personnelles sont strictement protégées par le secret des correspondances même si elles sont consultées sur le lieu de travail, le cas des messageries professionnelles est plus complexe.

Envoyer des messages à caractère privé depuis son adresse professionnelle sans surveillance de l'employeur est tout à fait possible, mais a une condition : le préciser dans l'objet du mail et dans les pièces jointes par l'ajout du mot « personnel » ou « privé ». A partir de là, l'employeur n'a plus le droit d'en prendre connaissance,

Les juges sanctionnent la surveillance de courriels privés au travail

Un salarié peut-il être licencié s'il utilise la messagerie électronique de son entreprise à des fins personnelles ? La Cour européenne des droits de l'homme a sanctionné, ce mardi en appel, la surveillance des courriels privés par un employeur en Roumanie qui avait licencié un de ses salariés en 2007.

Hier 10:00 par **AFP** , actualisé à 15:59 Vu 3243 fois



En France, l'employeur ne peut accéder aux dossiers identifiés comme personnels hors présence du salarié. Photo d'illustration Julio Pelaez

Capture
écran
d'une
troisième
des pages
web
référéncée

Les juges sanctionnent la surveillance de courriels privés au travail

Un salarié peut-il être licencié s'il utilise la messagerie électronique de son entreprise à des fins personnelles ? La Cour européenne des droits de l'homme a sanctionné, ce mardi en appel, la surveillance des courriels privés par un employeur en Roumanie qui avait licencié un de ses salariés en 2007.

<http://www.lalsace.fr/actualite/2017/09/05/peut-on-utiliser-sa-boite-mail-professionnelle-a-des-fins-privées>

Hier 10:00 par AFP , actualisé à 15:59 Vu 3243 fois

En France, l'employeur ne peut accéder aux dossiers identifiés comme personnels hors présence du salarié.

Jusqu'où un employeur peut-il aller dans la surveillance de l'internet ? La Cour européenne des droits de l'Homme, basée à Strasbourg, a sanctionné ce mardi en appel la surveillance des courriels privés par un employeur en Roumanie qui avait licencié un de ses salariés en 2007.

Les juges ont considéré que "les autorités nationales (roumaines) n'ont pas correctement protégé le droit de M. Bogdan Mihai Barbulescu au respect de sa vie privée et de sa correspondance et n'ont donc pas ménagé un juste équilibre entre les intérêts en jeu".

Cette décision devrait faire jurisprudence pour les 47 Etats membres du Conseil de l'Europe dont les approches sont très différentes.

Violation du droit au respect de la vie privée

La CEDH avait été saisie par Bogdan Mihai Barbulescu, un ingénieur roumain de 38 ans. **Son employeur l'avait licencié en 2007 après avoir constaté, en surveillant ses communications électroniques, qu'il avait utilisé la messagerie de la société à des fins personnelles**, en infraction du règlement intérieur.

M. Barbulescu avait dénoncé l'espionnage de ses communications par son employeur, s'estimant victime d'une violation du droit au respect de la vie privée et de la correspondance protégé par l'article 8 de la convention européenne des droits de l'Homme.

Les tribunaux roumains l'avaient débouté. Ils avaient jugé que la conduite de l'employeur avait été raisonnable, et que la surveillance des communications avait constitué le seul moyen d'établir qu'il y avait infraction disciplinaire.

Internet sous surveillance

La CEDH a confirmé cette approche en janvier 2016, validant **la possibilité pour un employeur de surveiller l'usage de l'internet de la société** dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

M. Barbulescu a fait appel et la CEDH a accepté de réexaminer sa décision. Les juges ont forgé leur réflexion lors d'une audience le 30 novembre 2016 : ils ont entendu les arguments exposés par le gouvernement français et la Confédération européenne des syndicats (CES), associés à leur demande en tant que tiers intervenants.

"Il est indispensable que l'essence du droit au respect de la vie privée soit effectivement protégé par la Cour", a confié un expert de la CES. "Sinon, le salarié risque d'être surveillé en permanence à son poste de travail. Une telle approche serait contraire à la dignité humaine", a-t-il souligné.

La connexion de l'entreprise est mise à la disposition des salariés pour leurs activités professionnelles et la surveillance permet à l'employeur de protéger son entreprise contre le piratage de données, les virus informatiques et les utilisations interdites.

Mais surveillance encadrée

La France estime qu'il y a nécessité d'encadrer cette surveillance et d'en informer les salariés. La CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) impose en France une consultation et une information des salariés sur les dispositifs mis en place, les modalités du contrôle et la durée de conservation des données de connexion.

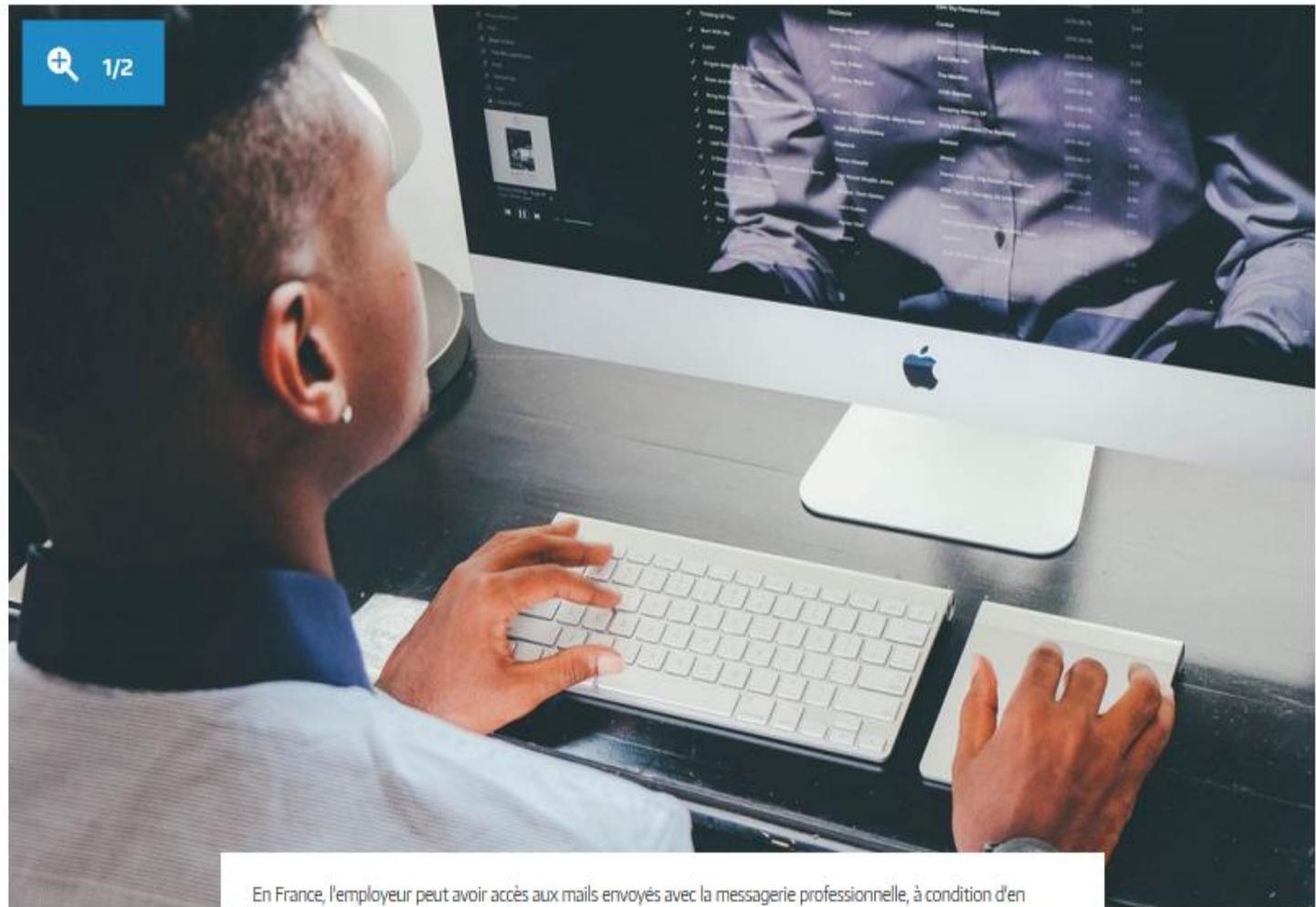
Elle oblige en outre l'employeur à respecter le secret des correspondances électroniques privées. L'employeur ne peut accéder aux dossiers identifiés comme personnels hors présence du salarié : l'employeur doit s'appuyer sur une décision de justice pour établir la preuve de la faute et la violation du secret de ces correspondances est considérée comme une infraction pénalement sanctionnée.

*Capture
écran
d'une
quatrième
des pages
web
référéncée*

Votre employeur a-t-il le droit de surveiller vos mails ?

Le Parisien

🏠 > High-Tech | Sébastien Compagnon | 05 septembre 2017, 15h55 | MAJ : 05 septembre 2017, 17h38 | [f](#) [t](#) [m](#) [4](#)



En France, l'employeur peut avoir accès aux mails envoyés avec la messagerie professionnelle, à condition d'en informer préalablement le salarié. **Pixabay**

Votre employeur a-t-il le droit de surveiller vos mails ?

Sébastien Compagnon | 05 septembre 2017, leparisien.fr

En France, l'employeur peut avoir accès aux mails envoyés avec la messagerie professionnelle, à condition d'en informer préalablement le salarié.

Dans un arrêt rendu ce mardi, la Cour européenne des droits de l'homme a renforcé la protection de la vie privée des salariés. Elle juge qu'un employeur doit informer au préalable le salarié des modalités et des raisons de la surveillance de ses courriels professionnels, comme c'est le cas en France.

C'est une décision de justice qui fera date. La Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) a épinglé mardi la justice roumaine, qui n'a pas, selon elle, correctement protégé les droits d'un ingénieur roumain, licencié en 2007 pour avoir utilisé son e-mail professionnel à des fins privées.

La CEDH renforce ainsi le droit à la vie privée des salariés, tout en détaillant les conditions nécessaires pour justifier la surveillance électronique des employés. «Les instructions d'un employeur ne peuvent pas réduire à néant l'exercice de la vie privée sociale sur le lieu de travail», a jugé la Grande Chambre, l'instance suprême de la Cour. Bogdan Mihai Barbulescu, un ingénieur roumain de 48 ans, avait été renvoyé de son travail en 2007 pour avoir utilisé son compte professionnel Yahoo Messenger à des fins personnelles, en contravention du règlement intérieur. Pour prouver la «faute» de l'ingénieur, l'employeur avait présenté 45 pages de transcriptions électroniques de ce dernier avec son frère et sa fiancée. Saisie par l'employé licencié, la CEDH basée à Strasbourg a d'abord estimé, en 2016, que la justice roumaine avait eu raison de valider son licenciement. Bogdan Barbulescu a alors fait appel et la CEDH a accepté de revenir sur sa décision.

L'arrêt de mardi est important car il est appelé à faire jurisprudence pour les 47 membres du Conseil de l'Europe. Dans ce texte, la CEDH donne un cadre général à respecter pour garantir le respect des droits du salarié «surveillé». L'employeur doit notamment apporter des raisons précises à la surveillance des messages électroniques et informer au préalable le salarié de l'étendue et des modalités de ce contrôle, comme c'est déjà le cas en France.

En France, l'usage privé de sa messagerie pro n'est pas interdit.

Selon l'avocat Alexandre Archambault, spécialisé dans les questions de communications électroniques contacté par «le Parisien», «l'arrêt de le CEDH n'aura que peu d'impact en France, où l'arsenal juridique est déjà là. Mais c'est une décision historique, car elle pose un cadre pour l'harmonisation des législations européennes. Grâce à cette décision, on s'éloigne de l'arbitraire». Les juges européens dressent également des garde-fous contre les législations trop sécuritaires et «apportent des protections aux lanceurs d'alerte en entreprise», observe Me Archambault.

En France, la jurisprudence a plusieurs fois souligné que l'usage privé de sa messagerie professionnelle n'était pas interdit. «L'utilisation, sur les lieux de travail, des outils informatiques à des fins autres que professionnelles est généralement tolérée. Elle doit rester raisonnable et ne doit pas affecter la sécurité des réseaux ou la productivité de l'entreprise ou de l'administration concernée», précise la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), garante du respect du droits à la vie privée des salariés.

Attention toutefois : un salarié qui utilise sa messagerie professionnelle à des fins privées doit le préciser dans l'objet des e-mails (voir infographie ci-dessus). «Tout ce qui n'est pas identifié comme "personnel" est réputé être professionnel de sorte que l'employeur peut y accéder librement», souligne la CNIL.

Plusieurs conditions imposées à l'employeur

Si des courriels relèvent uniquement du domaine professionnel, l'employeur français est en droit de consulter leur contenu, sous certaines conditions. La CNIL impose à l'employeur d'informer, au préalable, le comité d'entreprise (ou le comité technique paritaire) des dispositifs de surveillance mis en place. «Les salariés doivent être informés, notamment de la finalité du dispositif de contrôle et de la durée pendant laquelle les données de connexion sont conservées», souligne la Commission.

La direction de l'entreprise doit donner des motifs précis à une intrusion dans la correspondance du salarié : perturbation de la vie de l'entreprise, soupçon d'espionnage industriel ou d'activités illégales, par exemple. Enfin, l'employeur est censé déclarer à la CNIL la mise en place de ce dispositif de contrôle. Toutefois, «la Cour de Cassation a estimé en juin dernier que l'absence de déclaration à la CNIL n'invalide pas la preuve», note Alexandre Archambault.

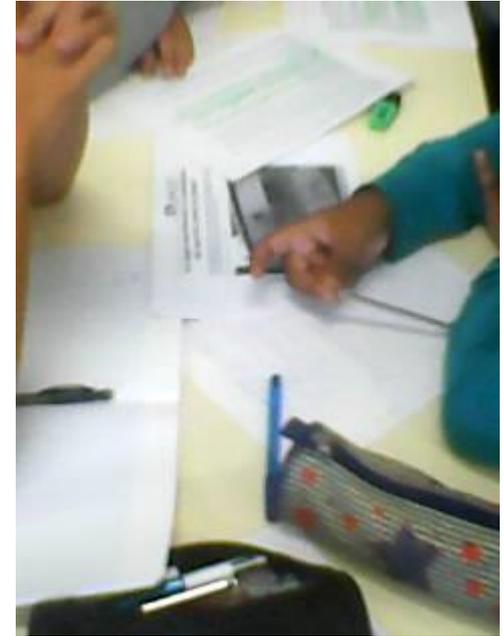
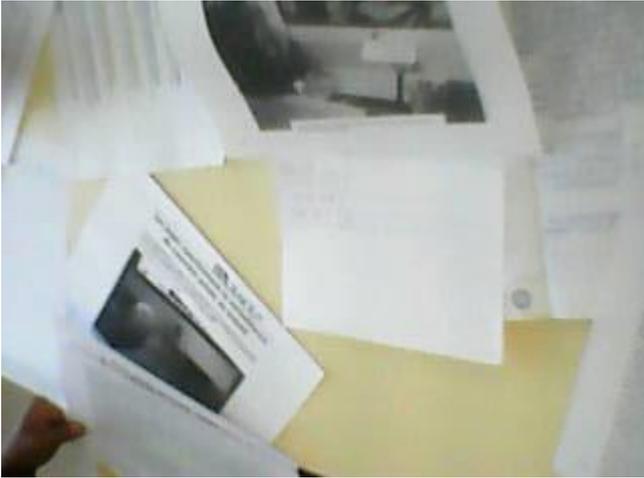
A utiliser en dernier recours

Dans tous les cas, en France comme dans les autres pays européens, la CEDH rappelle que les employeurs ne peuvent abuser de leur droit de regard. L'arrêt de la Cour européenne de mardi précise noir sur blanc que la consultation par l'employeur des e-mails professionnels d'un individu doit être utilisée en dernier recours, proportionnellement à la gravité des soupçons qui pèsent sur l'employé.

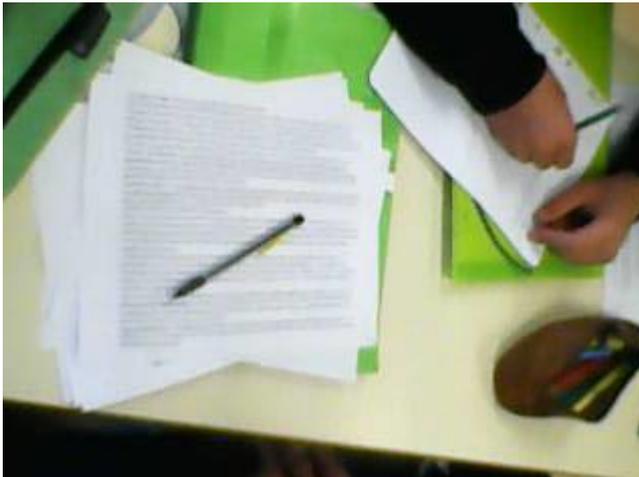
Dans le droit français, la violation du secret de ces correspondances est une infraction pénalement sanctionnée. Les employeurs qui ne respectent pas le cadre légal encourent des peines pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 300 000 euros d'amende.

Annexe. Elèves en coopération, septembre 2017

Groupe
de 4
élèves



Groupe
de 2
élèves



Groupe
de 3
élèves

