Institutional Repository - Research Portal
Dépôt Institutionnel - Portail de la Recherche
researchportal.unamur.be
University of Namur

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Contrôle du respect du règlement interne en matière de courriels

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin social et juridique

Publication date:
2010

Document Version
le PDF de l'éditeur

Link to publication

Citation for pulished version (HARVARD):
Rosier, K 2010, 'Contrôle du respect du règlement interne en matière de courriels: quelques balises' *Bulletin social et juridique*, Numéro 438, p. 4.

General rights
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Download date: 25. Apr. 2024

Contrôle du respect du règlement interne en matière de courriels : quelques balises

Dans un jugement du 28 juin 2010[1], le tribunal du travail de Mons avait à se pencher sur la régularité d'un licenciement pour motif grave intervenu en raison de la méconnaissance par un travailleur des règles d'utilisation du courriel prévues dans l'entreprise. Une travailleuse n'ayant pas respecté les consignes d'utilisation des courriels s'était vu adresser un avertissement, mais avait persisté dans certains comportements interdits (envoi, consultation et réception de courriels à caractère pornographique), ce qui avait conduit son employeur à effectuer des vérifications et à la confronter ensuite avec le résultat de celles-ci. Non seulement les courriels qui avaient été consultés confirmaient les infractions au règlement interne, mais la travailleuse, auditionnée par l'employeur, avait confirmé le bien-fondé des reproches qui lui étaient adressés.

La travailleuse va néanmoins contester la régularité du congé en invoquant notamment que les preuves du motif grave avaient été recueillies de manière irrégulière, reprochant à l'employeur la détention d'une copie des courriels litigieux et la prise de connaissance de leur contenu au mépris de l'article 109*ter* de la loi du 21 mars 1991[2] et de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. Le tribunal raisonne dans un cadre juridique qui a été modifié depuis[3]. C'est ainsi qu'il considérera qu'il n'y a pas de violation de l'article 109*ter* dès lors que cette disposition – au contraire de l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 qui l'a remplacée – requérait l'existence d'une intention frauduleuse dans la prise de connaissance de certaines informations, intention inexistante dans le chef de l'employeur en l'espèce. Ceci étant, la décision rappelle des balises plus générales au contrôle des courriels par l'employeur qui restent d'actualité : l'employeur doit respecter la vie privée du travailleur qui englobe la correspondance échangée à partir de son ordinateur professionnel, mais cela ne doit pas exclure toute possibilité de contrôle de l'employeur du respect par le travailleur des obligations découlant de la loi sur le contrat de travail, notamment celle d'agir conformément aux ordres et instructions qui lui sont donnés. Aussi, le tribunal indique que l'employeur peut tolérer un usage privé des outils de communications tout en en réglementant l'usage. Le tribunal estime également que l'employeur peut prendre diverses mesures en vue de protéger son système informatique, dont celle de stocker les communications électroniques transitant sur son réseau. En ce qui concerne la conformité du contrôle avec l'article 8 de la Convention, le tribunal rappelle que le contrôle effectué par l'employeur n'enfreint pas le droit au respect de la vie privée lorsque le travailleur est informé de l'éventualité d'un contrôle, que la finalité du contrôle répond aux objectifs de la loi et que la mesure du contrôle est proportionnelle. Le tribunal constate qu'en l'espèce, la travailleuse avait été informée des usages interdits et de la possibilité d'un contrôle. Il relève que le contrôle poursuivait une finalité prévue dans ce code de conduite. Enfin, le tribunal constate que le contrôle opéré répond à la condition de proportionnalité dès lors que lors du contrôle, il été n'a recherché que les courriels à caractère pornographique, c'est-à-dire ceux qui répondaient à la condition de finalité. Implicitement, le tribunal ne considère pas que la prise de connaissance du contenu des courriels et des fichiers joints serait disproportionnée. Le tribunal constate que l'employeur n'a pas enfreint le droit au respect de la vie privée et au respect de la correspondance consacré par l'article 8 de la Convention.

Karen Rosier
Assistante à la Faculté de droit des F.U.N.D.P.
Chercheuse au Centre de recherches informatique et droit (C.R.I.D.), F.U.N.D.P.
Avocate au barreau de Namur

1 *Trib. trav. Mons, 4e ch., 28 juin 2010, R.G. n° 07/18715/A, www.cass.be.*

2 *Cette disposition était applicable à l'époque des faits qui se situent en 2001 et a depuis lors été remplacée par l'art. 124 de la loi du 13 juin 2005 sur les communications électroniques.*

3 *Outre le fait que la loi du 21 mars 1991 sur les télécoms était encore applicable, la C.C.T. n° 81 de 2002 n'était pas encore en vigueur au moment des faits.*