

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Droit de prouver vs droit au respect de la vie privée : cas d'application

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin juridique et social

Publication date:
2015

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2015, 'Droit de prouver vs droit au respect de la vie privée : cas d'application' *Bulletin juridique et social*, Numéro 539, p. 15.

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.

Droit de prouver vs droit au respect de la vie privée : cas d'application

Un arrêt de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, vient enrichir la jurisprudence en matière de contrôle des outils informatiques mis à la disposition du travailleur¹.

Le litige tranché s'inscrit dans le cadre d'un licenciement pour motif grave à la suite de la découverte par l'employeur d'un usage abusif de l'internet à titre privé par le travailleur durant les heures de travail. C'est la manière dont cet usage abusif a été mis en évidence qui retient l'attention.

L'employeur confronté à la disparition inexplicable de fichiers et de données sur son serveur, demande à une connaissance férue d'informatique quelle peut en être la cause. Dans cette entreprise familiale, les soupçons s'orientent vers le seul employé qui est tiers à la famille. Alors que le PC de ce dernier est resté allumé, on remarque une clé USB restée connectée. L'« informaticien » opère une première vérification et constate qu'un programme CCleaner se trouve sur cette clé. Ce programme permet d'effacer les données de navigation sur l'internet et il suppose que c'est là la source du problème lié à la disparition concomitante d'autres données. Pour en avoir le cœur net, il charge un programme qui permet de répertorier pendant 24 heures les différentes opérations effectuées sur le PC en enregistrant des captures d'écran. Un rapport est généré à l'issue de cette période et il en résulte que l'employé en question a effectivement lancé le programme CCleaner en fin de journée mais également qu'il a passé le plus clair de son temps sur des sites internet tout à fait étrangers à son activité professionnelle. En attestent les copies d'écran, bien que l'utilisation du programme CCleaner en ait effacé les traces...

En toute fin de procédure, l'employé invoque pour la première fois que les preuves recueillies et produites par l'employeur pour motif grave auraient été obtenues en violation de son droit au respect de la vie privée et devraient être écartées des débats. C'est la violation de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et de la CCT n° 81 qui est principalement invoquée. La Cour va considérer qu'en l'espèce, au vu des soupçons relatifs à un comportement susceptible de porter gravement atteinte aux intérêts économiques de l'entreprise, l'ingérence était admissible dès lors que la fina-

lité du contrôle était légitime et proportionnée, le contrôle n'ayant duré qu'une journée. Elle estime que « la mise en balance des intérêts en présence entre le droit au respect de la vie privée et le droit de prouver dans le chef de la société que [le travailleur], par son comportement illicite, est l'auteur de la disparition de fichiers et de données confidentielles propres à l'entreprise, doit conclure à faire prévaloir le droit de la société, l'impact économique pouvant être désastreux ».

En ce qui concerne le non-respect éventuel de la CCT n° 81, la Cour retient le fait que le contrôle visait l'utilisation du logiciel CCleaner et non les communications électroniques du travailleur. Sur cette base, elle conclut que même si le contrôle a révélé un usage abusif des communications électroniques, il s'agit d'une découverte incidente et qu'il n'y aurait pas lieu d'évoquer une violation de la CCT.

Enfin, bien que la Cour n'ait pas eu à se prononcer sur l'écartement des preuves puisqu'elle n'identifie pas de violation de la loi, elle indique dans l'exposé des principes de droit, qu'elle se rallie à la jurisprudence de la Cour du travail de Mons² et partage l'opinion selon laquelle, lorsqu'il est question d'appliquer la jurisprudence dite *Antigone*³, le juge « n'a pas à écarter la preuve sur simple constat de l'irrégularité commise dans l'obtention de celle-ci sans évaluer la recevabilité au regard des critères évoqués dans l'arrêt *Antigone* et d'autres circonstances parmi lesquelles que l'illicéité commise est sans commune mesure avec la gravité de l'infraction dont l'acte irrégulier a permis la constitution ». À bon entendeur...

● KAREN ROSIER

Maître de conférences à la Faculté de droit de l'Université de Namur

Chercheuse au Centre de Recherche Information, Droit et Société (Crids), Université de Namur

Avocate

1 C. trav. Liège, div. Neufchâteau, 26 novembre 2014, RG n° 2011/AU/24, inédit.

2 C. trav. Mons, 8^e ch., 8 décembre 2010, J.L.M.B., 2011, p. 715; Chron. D.S., 2011, p. 399, note O. RIJCKAERT.

3 En référence à l'arrêt suivant : Cass., 2^e ch., 14 octobre 2003, RG n° P.03.0762.N, www.cass.be, concl. Av. gén. DE SWAEF.