

SEZIONE - I GIOVANI E LA RICERCA

Le salarié et le respect à la vie privée

Laura Verrascina

École de Commerce "Robert Schuman"

Strasbourg

Sommario – 1. Informatisation et éthique - 2. Ethique et privacy : analyse doctrinale fondamentale - 3. Les définitions de « vie privée » - 4. Les limites à la privacy à cause du rapport de subordination - 5. Conclusion

Introduction

Ce travail départ d'une réflexion personnelle sur les conditions d'exercice des responsabilités individuelle et collectives au sein de l'entreprise. Donc on parlera surtout du rapport entre éthique et vie privée au sein des rapports entre employeur et employés dans une époque où l'informatique est à la base de la vie d'entreprise.

L'idée pour cette discussion est née grâce aux thèmes que j'ai affrontée dans le cours « Ethique et Management » que j'ai suivi à l'école de commerce « Robert Schuman », PEGE, de Strasbourg pendant les deux années que j'ai passé dans cette école, grâce à un échange financé de l'Union Européenne, pour obtenir le « double diplôme » en Management Européen.

1. Informatisation et éthique

L'informatisation de l'activité économique n'est pas récente et ne constitue pas en soi une nouveauté. Ce qui constitue la réelle nouveauté, c'est le développement exponentiel des technologies de réseaux dans les entreprises et dans les relations d'échange. Aucune technologie de communication n'a connu une croissance aussi rapide qu'Internet. Les technologies de l'information et de la téléphonie se sont développées parallèlement.

En effet soit la téléphonie mobile soit les technologies Internet constituent la source de nouvelles interrogations éthiques vis-à-vis de la traçabilité des activités des individus, la modification de l'espace-temps, la mise en réseau des données et la visualisation des échanges.

Donc la mise en pratique de travail et du commerce, permise par les nouvelles technologies, ouvre un nouveau débat éthique : le respect de la vie privée.

Cette problématique peut être appréhendée sous plusieurs angles mais le plus important est celui qui concerne la vie privée des employés et leur rapport avec les employeurs.

Donc, on expliquera mieux le lien entre éthique, management et vie privée.

Premièrement, on abordera le management dans le sens limité du management des hommes ; par rapport à l'éthique dans l'entreprise, on croit qu'on peut l'expliquer par la position qui est faite aux salariés : on leur demande de s'impliquer, de se développer, de s'appuyer sur eux-mêmes, de savoir se tenir, d'exercer leurs talents, de décider par eux-mêmes ce qu'il faut faire, d'avoir un bon relationnel, de prendre des risques, le tout sans franchir la ligne jaune.

Donc, le principe essentiel de l'éthique est le respect de la dignité humaine. Il s'agit de protéger les intérêts multiples et interdépendants de la personne -intégrité corporelle, psychologique et culturelle. Il est inacceptable de traiter une personne comme un simple moyen (une chose ou un objet), car cela va à l'encontre du respect de sa dignité intrinsèque et départit la personne de toute humanité. Le bien-être et l'intégrité de la personne revêtent une importance considérable dans la recherche sur les êtres humains.

2. Ethique et privacy : analyse doctrinale fondamentale

Le respect de la dignité humaine englobe les principes du respect de la vie privée et de la confidentialité. La vie privée et la confidentialité sont considérées comme essentielles à la dignité humaine. Par conséquent, des normes en la matière doivent être appliquées pour protéger l'accès aux renseignements personnels, ainsi que leur contrôle et leur divulgation. Ces normes contribuent par ailleurs à protéger l'intégrité mentale ou psychologique des personnes.

On analysera cet argument à travers 3 documents très importantes :

- Etude rédigé par Diane Veilleux «*Le droit à la vie privée- sa portée face à la surveillance de l'employeur*»
- Etude réalisé par Juliette Lenfant «*Le droit à la vie privée s'étend-il à l'utilisation du courriel par un employé dans le cadre de ses fonctions ?* »

- Décision de la Court de Cassation en ce qui concerne l'arrêt n° 4164 du 2 octobre 2001. « *Le cas de la société Nikon France* »

Ces trois documents sont très différents et ils posent l'accent sur des points de vue différents.

2.1. Le droit à la vie privée

L'étude de Diane Veilleux reconnaît surtout un droit fondamental à la vie privée qui assure la dignité, l'intégrité et la liberté de l'être humain.

Dans le cadre des relations de travail, le droit à la vie privée se pose face au pouvoir de surveillance de l'employeur. En effet, Madame Veilleux soutient que pour reconnaître l'existence de tel droit, il faut dépasser les jugements de valeurs fondées sur la subordination juridique et il faut s'interroger sur l'attente subjective raisonnable de vie privée dont peut justifier un salarié face au pouvoir de surveillance de l'employeur, sans égard au fait que la restriction à ce droit soit une condition de travail ou une politique de l'employeur.

Une fois que l'existence de ce droit est établie, elle donne une explication très soignée de la possibilité de renonciation par les employés à ce droit : la renonciation doit être exprimée de façon claire, volontaire et non équivoque ; elle souligne aussi que dans le cas d'absence de cette renonciation l'employeur peut aussi violer ce droit des salariés mais par nécessité et non par commodité, cela en démontrant la rationalité et la proportionnalité de la restriction imposée au droit à la vie privée.

Pour Madame Veilleux, l'honnêteté, la loyauté et l'engagement dans le travail sont les valeurs qui sont à la base du rapport entre employé et employeur. A cause des nouvelles technologies de surveillance, elle voit que ces valeurs sont en train de disparaître et elle met donc l'accent sur la nécessité de reconnaître l'existence du droit à la vie privée et sa protection pour assurer la démocratisation du lieu de travail et une revalorisation du lien de confiance nécessaire à la relation d'emploi.

2.2. La vie privée selon la jurisprudence français et québécoise

La deuxième étude relève des différentes approches du droit à la vie privée de trois pays : France, Québec et Etats-Unis. Ensuite, elle approfondit le thème de l'utilisation du courrier électronique dans l'entreprise : l'utilisation, la surveillance, les risques et les intérêts.

Madame Lenfant, au début de son étude, dit que la vie privée, entendue comme cette part de la vie de la personne qui doit rester à l'abri du regard indiscret et inquisitorial des autres personnes ou de la puissance publique, est une notion fortement liée à la société occidentale libérale et individualiste. Donc, cette notion ne peut être trouvée dans le droit de certains Etats. En effet, elle peut avoir des contenus très variables selon les contextes idéologiques et philosophiques.

Dans le milieu de l'entreprise, on voit que la vie privée des employés peut être atteinte par l'employeur soit pour une raison de contrôle des activités individuelles (le rendement qui est à la base du problème de la surveillance accrue par les nouvelles technologies), soit pour la recherche des informations sur la personne du salarié. Donc les problèmes liés à l'utilisation de courriers électroniques (Internet, e-mails...) sont dus à l'opposition entre le pouvoir disciplinaire de l'employeur (contrôle des activités professionnelles et pouvoir de sanction) et le droit fondamental à l'intimité de la vie privée.

Dans cette étude dominant deux idéologies : un traitant du privilège des droits fondamentaux de la personne pour circonscrire les pouvoirs du patron et la seconde se fondant sur le droit de propriété de l'employeur que lui nie toutes les limites.

En France, pour le lien entre les tribunaux -qui sont devenus de plus en plus exigeants en matière de respect de la vie privée à cause de la forte intrusion des les nouvelles technologies- et la jurisprudence- qui soutient la supériorité des droits fondamentaux- l'interception et la lecture des courriers à contenu personnel sont fortement condamnés, tandis que les courriers professionnels peuvent être contrôlés dans des cas encadrés .

Aux Etats-Unis, la situation est opposée. Les employeurs peuvent être tenus responsables de la conduite des employés. C'est évidemment pour cette raison qu'il n'y a pas d'expectative de vie

privée en matière d'utilisation du courrier électronique. Le fondement est le concept de propriété qui est au début des droits des employeurs.

En Québec, la jurisprudence est à mi-chemin entre les deux cas précédemment expliqués. Ici, les courriers professionnels sont contrôlables plus aisément qu'en France ; par contre les courriers à contenu personnel ne devrait pas être à priori contrôlés.

Donc en France et au Québec, le droit des employeurs de contrôle des courriers électroniques se base sur le concept de loyauté réciproque et sur la politique claire d'information préalable des employés de la surveillance des messages électroniques.

2.3. Le cas « Nikon France »

Le troisième document concerne le cas pratique d'une décision de la Court de Cassation (du 2 octobre 2001) à l'égard d'un arrêt qui oppose la société Nikon France à un des ses ingénieurs.

L'ingénieur a été licencié (en 1995) pour faute grave lorsque la direction s'est aperçue qu'il utilisait son outil de courrier électronique du bureau à des fins personnelles.

Au début le tribunal des Prud'hommes et la Court d'appel avaient confirmé le bon droit de l'employeur sur la base des preuves présentées par lui concernant les e-mails reçues et envoyées ainsi qu'un dossier « personnel » enregistré sur l'ordinateur professionnel de l'ingénieur.

Ensuite, la Court de Cassation, s'appuyant sur la Convention européenne des droits de l'homme, en a décidé autrement : « Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ; que l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur ».

Donc, sur la base de cet arrêt, des nombreux litiges employé-employeur portant sur l'utilisation des e-mails devraient bientôt tourner à l'avantage de l'employé.

Et aussi, les règlements intérieurs des entreprises stipulant l'interdiction d'utiliser les e-mails à des fins personnelles sont rendus inopérants, puisque l'employeur viole les libertés fondamentales du salarié, s'il fait appliquer cette interdiction par la « cybersurveillance ».

3. Les définitions de « vie privée »

On va maintenant faire une comparaison entre les deux grandes études que on a abordées. Il faut tout de suite voir les deux façons différentes d'expliquer le concept de droit de vie privée ; en effet, l'étude de Madame Veilleux aborde cette problématique d'une façon plus générale par rapport à l'étude de Madame Lenfant qui lie à priori la définition de vie privée au milieu de travail.

Madame Veilleux donne une notion de vie privée qui n'est pas étrangère à celles de dignité, d'intégrité et de liberté dans les valeurs fondamentales et convergentes d'une société démocratique fondée sur la primauté du droit.

Le sens qu'elle donne au concept de vie privée est fondé sur la pondération entre le droit individuel à la vie privée et le droit de la société d'y accéder dans l'intérêt général donc, pour elle, le milieu entre une évaluation individuelle et une collective est l'essence même de ce droit fondamental.

Son approche « réaliste » trouve ses bases dans la Charte canadienne et dans la Charte québécoise ; la première protège le droit à la vie privée dans un contexte de droit publique , en effet elle ne prévoit pas de façon expresse ce droit mais elle le traite à travers l'art. 7, qui garantit le droit à la liberté et l'article 8, que discipline les fouilles, sous entendant avec ceux-ci une protection aussi à la vie privée des hommes.

Art. 7 (*Charte canadienne*) : *Vie, liberté et sécurité*. Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale.

Art 8 (*Charte canadienne*) : *Fouilles, perquisitions, saisies*. Chacun a droit à la protection contre les fouilles, les perquisitions ou les saisies abusives.

La Charte québécoise s'applique non seulement aux rapports entre l'Etat et les citoyens mais aussi aux rapports entre les particuliers ; cette Charte prévoit expressément le droit à la vie privée dans l'art.5 mais.

Art. 5 (*Charte québécoise*) : *Respect de la vie privée*. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

Le droit à la vie privée prévu dans cet article (Charte québécoise) comprend aussi le « droit à l'anonymat et à l'intimité ainsi que le droit à l'autonomie dans l'aménagement de sa vie personnelle et familiale ou encore le droit au secret et à la confidentialité».

La sphère d'autonomie protégée par l'article 5 vise essentiellement «les choix de nature fondamentalement privée ou intrinsèquement personnelle».

En conclusion, Madame Veilleux porte son attention sur la dimension individuelle du droit à la vie privée soulignant les composantes analogues selon la Charte canadienne et la Charte québécoise.

Elle soutient donc que le droit à la vie privée a pour objet la protection, d'un point de vue physique et moral, de la dignité, l'intégrité, l'autonomie de la personne et que (dans sa dimension individuelle), ce droit est centré fondamentalement sur la personne, laquelle doit cependant justifier d'une attente subjective raisonnable de vie privée.

Madame Lenfant dans son étude envisage 3 sens différents pour la définition de respect de la vie privée :

Sens spatial territorial que se rattache très bien à la propriété. Dans ce sens, le droit à la vie privée peut apparaître comme un droit de propriété sur les choses mais il faut faire attention en ce qui concerne la protection du droit d'anonymat et à la solitude en fonction d'une sphère d'autonomie personnelle par laquelle tout individu est libre de choisir.

Deuxième sens : « protection de la vie privée » vue comme « protection des personnes »

Troisième sens : existence d'une vie privée informationnelle. Il faut faire une distinction entre informations liées à la vie publique, qui peuvent être divulguées, et les informations de caractère personnel qui sont propre à l'intéressé qui est libre de les communiquer ou de les traire.

Comme on peut le voir, il y a, entre l'étude de Madame Veilleux et celle de Madame Lenfant, une façon différente d'aborder la définition de droit de vie privée: la première donne des définitions très générales liées à la personne comme être humain ; tandis que Madame Lenfant aborde la vie privée d'un point de vue plus précis lié à l'être humain en tant que travailleur.

Précédemment, j'ai expliqué les critères délimitant le droit à la vie privée selon Madame Veilleux ; maintenant, je vais expliquer les dispositions légales abordées par Madame Lenfant et on verra aussi à cette occasion une grande différence entre la vision générale de Mme Veilleux et la vision liée aux faits sur le lieu du travail de Mme Lenfant.

En ce qui concerne la législation québécoise, on trouve soit la Charte canadienne(artt. 7 et 8) soit la Charte québécoise (art. 5) mais aussi le Code civil du Québec.

Aussi Madame Lenfant cite l'article 5 de la Charte québécoise mais aussi des autres articles de la même : art. 4 sur la sauvegarde de la dignité, art. 24 « nul peut faire l'objet de saisie, perquisition et fouille abusive » et en fin l'art. 46 « toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnable qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique » (conteste le droit de l'employeur à surveiller par caméra vidéo ou autre moyennes l'employé soit à l'intérieur soit à l'extérieur de l'entreprise).

Le Code du Québec, qui n'était pas cité dans l'étude de Mme Veilleux, a beaucoup de dispositions relatives à ce droit : l'art. 3 qui consacre le respect de la vie privée comme l'un des attributs de la personnalité ; l'art. 35 qui énonce : « Toute personne a droit au respect de sa dignité et de sa vie privée », « Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci ou ses héritiers y consentent ou sans que la loi l'autorise ».

Dans cette étude, on voit aussi l'approche française qui reconnaît le droit à la vie privée comme un droit de la personnalité.

Au début, en France, le droit à la vie privée était vu comme une responsabilité civile par la jurisprudence (art. 1382 C. civ.). Après, grâce à la loi du 17 juillet 1970 qui introduisit l'art. 9 du Code Civil (« chacun a droit au respect de sa vie privée »), la vie privée fut reconnue comme un droit de la personnalité. Et en plus, on trouve une application directe de l'art 9 même dans le

rapport de travail : il y a donc un droit à l'intimité, au secret de la vie personnelle qui ne se trouve pas aliéné par le consentement au rapport de subordination.

4. Les limites à la privacy à cause du rapport de subordination

La subordination à laquelle est soumis l'employé est d'origine contractuelle ; donc l'acceptation du contrat du travail implique une acceptation de cette subordination qui est cependant limitée à la prestation de travail. L'employé trouve une limite à sa liberté dans l'égale liberté d'autrui. En effet, l'employeur attend de ses employés qu'ils assument leurs responsabilités, ce qui nécessite des limitations à leurs libertés.

Mais, dans cette étude, on trouve aussi une clarification en ce qui concerne le pouvoir de l'employeur.

4.1. Les droits de l'employeur

Pour éliminer tous les doutes par rapport au rapport entre employé et employeur, l'étude de Mme Lenfant explique de façon très claire les limites du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

En France, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 82-689 du 4 octobre 1982, cet argument fait l'objet des dispositions législatives. En effet, l'article L 122-35 introduit dispose que « le règlement intérieur ne peut contenir de clauses contraires aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise et l'établissement. Il ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. Il ne peut comporter de disposition lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail, en raison de leur sexe, de leurs moeurs, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale ».

Cette loi introduit ainsi la question des libertés publiques dans l'entreprise afin de soumettre le pouvoir réglementaire et disciplinaire de l'employeur à un contrôle plus serré.

La situation est différente en droit québécois où une thèse contractuelle est à la base de cette problématique.

Cette thèse contractuelle va reconnaître des droits très larges au patron en raison de l'emphase donnée au droit de propriété. Le contrat et le droit de propriété forment un couple inséparable, permettant une maîtrise juridique des biens de l'entreprise et une domination des personnes y travaillant. Il va en découler une confusion entre les différents pouvoirs: si la propriété peut conférer exclusivement à l'employeur les pouvoirs de direction économique de son entreprise, la propriété va fonder l'ensemble des pouvoirs patronaux à l'égard du salarié. La notion de liberté publique est étrangère au monde de l'entreprise en effet l'encadrement juridique du règlement intérieur est quasi inexistant et laissé à la discrétion de l'employeur dans l'utilisation de ses pouvoirs de direction et de gérance.

Dans l'étude de Mme Veilleux, la problématique des pouvoirs de l'employeur est abordée sous l'angle de la surveillance des employés hors du travail et au travail. Dans le premier cas, on voit qu'une personne salariée a une attente raisonnable élevée au respect de sa vie privée puisqu'elle n'est plus soumise au contrôle de l'employeur. Sur le lieu du travail, le salarié a la même attente même si dans quelque cas peuvent se poser des problèmes quant à la protection du droit à la vie privée et à la dignité des employés quand ceux-ci sont soumis à une surveillance électronique ou informatique sur le lieu de travail ou dans l'utilisation des moyens de communication de l'employeur.

Avant d'analyser les deux études par rapport à la surveillance des différents moyens de communication dans l'entreprise, je dois aborder en deux mots la définition donnée par Mme Veilleux de renonciation au respect de la vie privée de la personne salariée.

Les Chartes québécoise et canadienne (utilisées par Mme Veilleux pour aborder le droit de la vie privée) énoncent la possibilité de renonciation à un droit fondamental comme celui de la vie privée. Pour être valide, la renonciation doit être claire, volontaire et sans équivoque et elle peut être implicite ou explicite et doit être fondée sur les principes de rationalité et proportionnalité que l'employeur doit démontrer en ce qui concerne les restrictions imposées au droit du salarié de vie privé par la surveillance exercée.

4.2. *Le contrôle des moyens de communications*

Dans le texte de Mme Veilleux, la problématique concernant le contrôle dans l'utilisation des moyens de communication est abordée de façon, à mon avis, trop générale.

Cette étude explique seulement la définition d'information préalable de la surveillance au salarié, et le devoir de l'employeur à démontrer la rationalité et la proportionnalité de la surveillance exercée compte tenu du droit à la vie privée qui s'en trouve affecté.

On croit que c'est mieux d'avoir un approche plus précise de cette problématique, donc on suivra l'étude de Mme Lenfant qui nous explique soit l'application du concept d'information préalable du salarié soit d'autres dispositions très importants, se fondant sur le droit privé, le droit pénal et les délibérations de la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL).

En France, la surveillance des travailleurs peut être facilitée par des moyens techniques dont la finalité première vise l'optimisation des conditions de travail et par la même la productivité de l'entreprise. Il est dès lors légitime de ne pas interdire ces procédés dans la mesure où leurs utilisations se trouvent économiquement justifiées, à condition toutefois qu'elles ne portent pas atteinte aux droits des personnes concernées. Un système de contrôle de l'activité des salariés n'est donc pas principe interdit quand la surveillance en constitue la seule finalité.

Surveillance de la ligne téléphonique de l'employé

L'utilisation d'autocommutateurs dans l'entreprise : les autocommutateurs sont des logiciels dit de taxation permettant d'obtenir une liste détaillée des appels (entrant et sortant) passés par chaque poste de travail. Donc, il ne s'agit pas d'un système d'écoute téléphonique.

Les artt. 15, 16, 17 de la loi du 6/01/1978 imposent une obligation de déclaration préalable ; en suite :

Information du salarié : Art. L121-8 Code du travail : « aucune information concernant personnellement un salarié ou un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance du salarié ou du candidat à un emploi »

Information du comité d'entreprise : art. L432-2-1 dispose que : « le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise in ouvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés ».

L'art 5 de la délibération de la CNIL du 20/12/1994 sauvegarde le respect de la vie privée imposant soit que le 4 derniers chiffre des numéros appelés doivent être rendus invisibles (avec quelques exception pour l'employeur) soit que la durée de conservation des données relatives aux numéros de téléphone appelés ne doit pas dépasser 6 mois. En fin l'art 6 de cette délibération dispose pour les représentants syndicaux et les représentants du personnel des lignes téléphoniques non connecté a l'autocommutateur.

Les écoutes téléphoniques : quand le téléphone est l'outil de travail principal d'une entreprise, l'écoute et l'enregistrement des conversations peuvent être justifiés. Mais ce champ d'action doit être envisagé avec beaucoup de précaution car la sphère de la vie privée de la personne humaine peut être remise en cause par ce moyen de surveillance.

L'art 226-3 du Code pénal dispose que l'installation d'un système d'écoute téléphonique doit faire objet d'une demande d'autorisation auprès du secrétariat général de la défense nationale ; bien évidemment avec les dispositif protectionnistes du Code du travail concernant l'information du salarié et de la consultation du comité d'entreprise.

L'art.226-15 du C. pénal sanctionne le fait commis de mauvaise foi, d'intercepter, de détourner, d'utiliser ou de divulguer des correspondances émises, transmises ou reçues par la voie des télécommunications ou de procéder à l'installation d'appareils conçus pour réaliser de telles interception.

Finalement, on doit préciser en droit du travail : « le seul fait d'aviser à l'avance un salarié que ses communications téléphoniques sont susceptibles d'être écoutées ou enregistrées ne saurait permettre à l'employeur d'échapper à sa responsabilité pénale si l'employé n'a pas auparavant donné son consentement.... ;l'infraction pourrait être également caractérisée dans la mesure où le correspondant de l'employé n'est pas quant à lui averti que sa conversation, qui peut être d'ordre personnelle, est enregistrée ou écoutée par un tiers ».

Surveillance de l'ordinateur du salarié

Les logiciels de contrôle : les logiciels utilisés par l'employeur lui permettent de suivre en temps réel l'activité de chaque poste informatique connecté. Officiellement, ce procédé est justifié par le souci des employeurs de protéger l'ensemble de leur système informatique des attaques extérieures. Mais on peut affirmer que la sécurité n'est pas la seule finalité des employeurs. Ils utilisent ces logiciels de contrôle aussi pour surveiller l'activité des salariés car l'employeur peut avoir intérêt à identifier les employés qui négligent leur travail.

Aussi dans le champ informatique, les principes de base doivent être respectés : information du personnel, information du comité d'entreprise et respect du principe de proportionnalité.

Tous les traitements d'informations nominatifs sont protégés par les art. 15, 16, 17 de la loi 6/01/1978. Pour le reste, la législation est pareille à ce que j'ai déjà expliqué pour la surveillance de la ligne téléphonique.

La vidéo surveillance dans l'entreprise

Lorsque les caméras sont installées sur les lieux du travail, cela constitue un dispositif de surveillance qui doit respecter les dispositions sociales envisagées par les principes de base que j'ai déjà expliqué pour les autres moyens de surveillance.

A un autre niveau, on est en droit de se demander si l'image d'une personne est une donnée nominative. La question est très discutée. En tout état de cause, l'image est au cœur de la vie privée. Ainsi l'art. 226-1 du C. pénal sanctionne la captation clandestine de l'image d'autrui dans un chapitre intitulé « des atteintes à la personnalité » dans une sanction consacrée à l'atteinte à la vie privée.

5. Conclusion

On a fait une digression des dispositions pour moi plus significatives qui règlent la problématique de la surveillance par rapport à la vie privée.

Cet argument n'est pas si facile à traiter à cause de la continue évolution des technologies, des droits, des pays.

Dans cet étude, concernant la problématique du respect à la vie privée, on a touché la vision française très liée à la loi et au respect total de la vie privée de la personne du salarié; ensuite, on a analysé le concept se référant à la vision québécoise moins intransigeante que la position française et en plus, on a donné un aperçu à la vision américaine totalement liée à une vie publique, jamais privée, surtout dans les entreprises.

Il y a vraiment beaucoup de façons de s'approcher du concept de vie privée. On a essayé de l'expliquer en partant des définitions générales et en arrivant à voir dans la pratique, surtout en France, comment la jurisprudence gère un problématique si lourde.

En conclusion, on porte l'attention sur le cas Nikon pour souligner, pour la dernière fois, le respect absolu de la vie privée des salariés qui existe en France qui peut provoquer du scepticisme. La chambre sociale, se référant à l'art. 8 de la Convention européenne des droits de l'homme au code civile et au code du travail, a déclaré que : « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail au respect de l'intimité de sa vie privée...celle-ci implique qu particulier le secret des correspondances ».

Mais, on se demande : « Si les messages personnels relèvent de la vie privée et également de l'intimité de celle-ci, quels contrôles restent possibles pour l'employeur ? Pour les magistrats « L'absence de tout contrôle est irréalisable ». La Cnil reconnaît que, en effet, la sécurité de certaines entreprises peut conduire à opérer un contrôle a posteriori des messageries ; le recours au contrôle est admis par la commission à condition qu'il soit proportionnel et que les salariés en soient informés. Donc les magistrats choisissent comme scénario possible par l'arrêt Nikon : « il suffira pour un employé, utilisant frauduleusement son matériel de travail, de signaler le caractère « personnel » de son courrier ou de certains de ses fichiers pour échapper à tout contrôle. » ; mais cette possibilité reste toujours problématique.

Un solution pourrait être de différencier l'accès aux e-mails de leur utilisation contre un salarié. Les employeurs pourront, donc, disposer d'un accès aux correspondances de leurs employés mas sans pouvoir les utiliser contre eux. Mais cette volonté de transparence présume trop de bienveillance des employeurs ! Le vice président délégué de la Cnil donne un exemple significatif : « Différencier l'accès de l'utilisation c'est intéressant ; mais si demain, vous insultez votre patron dans vos e-mails personnels envoyés depuis votre poste de travail ? Bien que cette

correspondance relève du domaine de votre vie privée, rien ne dit que ces propos, accessibles à votre employeur, ne se retourneront pas un jour contre vous d'une manière ou d'une autre ». Cette considération est très intéressante mais il faut rappeler que les rapports au travail relèvent surtout de la confiance mutuelle entre les parties. Donc, on peut affirmer que l'utilisation des nouvelles technologies au travail est toujours troublée par la recherche continue d'un équilibre entre les responsabilités de chacun.

Bibliographie

Cour de cassation- Chambre sociale Cassation Arrêt n° 4164 du 2 octobre 2001.; « Le cas de la société Nikon France »

Madame Diane Veilleux, étude « *Le droit à la vie privée- sa portée face à la surveillance de l'employeur* » ;
(<http://www.barreau.qc.ca/revue/2000/no1/pdf/1.pdf>)

Madame Juliette Lenfant, étude « *Le droit à la vie privée s'étend-il à l'utilisation du courriel par un employé dans le cadre de ses fonctions ?* »; (<http://www.juriscom.net/uni/etd/04/priv01.pdf>)