

Avec l'essor des nouvelles technologies, la vie privée des salariés est de moins en moins respectée. Quelles en sont les conséquences sur le plan pénal, notamment pour les journalistes d'entreprise, parfois amenés à évoquer la vie privée des salariés ? Les réponses de Thibault du Manoir de Juaye, avocat à la cour.

ENTREPRESSE : Pourquoi cette émergence brutale de la vie privée ?

Thibault du Manoir de Juaye : Deux courants de pensée peuvent expliquer les lourdes sanctions que l'on voit apparaître. Il y a la volonté manifeste de la chambre sociale de la Cour de cassation de créer une sphère de vie privée sur le lieu de travail au profit des salariés. Cette volonté s'inscrit dans celle plus large de conférer à l'individu des droits qui lui permettent d'assurer sa dignité. Certaines décisions vont même plus loin puisque le droit à la dignité devient un devoir. Le deuxième facteur provient de l'essor des nouvelles technologies qui permettent de porter atteinte plus facilement aux droits de l'individu. Je ne veux pas évoquer le cas des matériels téléphoniques que l'on trouve pour quelques centaines d'euros sur Internet, comme les micros espions. Je pense surtout aux traces que nous laissons informatiquement et qui peuvent être exploitées aisément. Ces nouvelles technologies sont, de plus, maniées par des personnes qui n'ont pas reçu de formations déontologiques ou adéquates, d'où des dérives. Ainsi, le traitement des photographies était autrefois l'apanage de techniciens qui avaient une culture de droit d'auteur. Maintenant, tout un chacun peut prendre une photographie avec une image numérique et la retravailler sans avoir conscience des conséquences juridiques de son acte. Les tribunaux se montrent donc plus répressifs !

E. : Quelles sont les conséquences pratiques de ces courants de pensée ?

T. du M. de J. : Une des plus importantes me semble être tout ce qui a trait à la gestion des informations nominatives, qui est régie actuellement par la célèbre loi « informatique et

libertés » de 1978, sur le point d'être réformée en application d'une directive européenne.

J'ai vu récemment sur le site de l'Ujef un article concernant un magazine sur mesure, dont le contenu variait en fonction du choix des abonnés.

Ce type de magazine conduit à stocker les préférences des lecteurs et donc à créer des fichiers soumis à la loi. Dans l'ensemble, au sein des entreprises, les responsables informatiques pensent à déclarer les fichiers nominatifs.

En revanche, la loi oblige les détenteurs de données informatiques à les protéger. Cela conduit bien entendu à mettre en place une batterie de moyens techniques comme des « firewall », des logiciels anti-intrusion. Mais il faut aller plus loin et les conditions d'accès à l'information nominative doivent être définies précisément dans chaque entreprise, qui doit donc établir des référentiels de sécurité précis, en formant les salariés et en définissant qui, au sein de l'entreprise, peut les modifier.

E. : Quelle attitude avoir face aux salariés ?

T. du M. de J. : Il faut rappeler qu'en application de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, la Cour européenne des droits de l'homme a précisé à plusieurs reprises que les salariés doivent bénéficier sur leur lieu de travail d'un respect de leur vie privée.

En droit français, la surveillance des salariés est articulée autour de trois principes : le moyen mis en œuvre doit être proportionnel au but poursuivi ; les salariés doivent être informés des mesures de surveillance les concernant ; les institutions représentatives du personnel doivent être consultées avant la mise en place de tels systèmes.

La Commission nationale informatique et libertés (CNIL) a adopté dans sa séance du 5 février 2002 un rapport très détaillé, intitulé « cybersurveillance sur les lieux du travail ». Ce rapport explore des pistes intéressantes sur ce qui est admissible ou non dans une entreprise.

On peut cependant déplorer qu'aucune distinction ne soit effectuée en fonction de la nature du travail du salarié.

Il m'apparaît normal qu'un salarié qui travaillerait, par exemple, dans un service de recherche et développement soit soumis à un régime plus restrictif qu'une autre personne travaillant dans un service administratif.

E. : Quelles précautions prendre pour les photographies ? La cour d'appel de Paris vient de condamner une entreprise à payer 38 112 euros (250 000 francs) pour avoir utilisé sans autorisation l'image d'un de ses salariés.

T. du M. de J. : La condamnation que vous évoquez est réelle. Toutefois, une décision est rendue dans un contexte précis et l'on ignore si l'entreprise a commis un réel abus ou si, par exemple, le salarié était présenté dans une situation humiliante. Néanmoins, on constate un alourdissement des sanctions prononcées par les tribunaux. On n'insistera jamais assez : avant d'utiliser l'image d'un salarié, il faut absolument obtenir une autorisation écrite de ce dernier. Cette autorisation doit, à mon avis, être modulable en fonction de la nature du support sur lequel est apposée son image du salarié, support papier, support numérique non effaçable et support numérique effaçable.

→ **Thibault du Manoir** animera une formation sur ce thème à l'Ujef le 29 mars 2002 et le 31 mai 2002. Pour toute inscription, consulter Natacha Hioin à l'Ujef.

PRIVÉE ET SALARIÉS

par THIBAULT du MANOIR de JUAYE, avocat à la Cour - www.france-lex.com