

MOTS CLEFS : vie privée – e-mail –licenciement – messagerie – salarié – faute – fichiers personnels

La protection de la vie privée subsiste sur le lieu de travail. Elle peut faire échec à un licenciement. A ce titre, dans cet arrêt, la Cour de cassation aborde la question des courriers électroniques et de leur utilisation en tant que moyen de preuve. Elle admet que l'employeur puisse les consulter lorsqu'un doute subsiste sur leur caractère personnel. En revanche, les juges estiment qu'ils ne peuvent être systématiquement utilisés pour justifier l'éviction d'un salarié de l'entreprise.

FAITS : M.X est un cadre de l'entreprise Gan Assurances. Pendant ses heures de travail, il lui arrive quelques fois d'échanger des messages à caractère érotique avec une salariée. Son assistante, chargée de gérer sa messagerie électronique, tombe par mégarde sur ces courriels. L'employeur est par conséquent averti des agissements de son salarié. Considérant que le comportement du cadre est fautif, il décide de le licencier le 17 octobre 2007.

PROCÉDURE : L'ancien cadre conteste son licenciement et saisit le Conseil des prud'hommes de Nantes. Débouté de sa demande, il décide d'interjeter appel. Les juges de la Cour d'appel de Rennes donnent gain de cause au salarié, aux motifs que les messages échangés sont d'ordre privé. Ils ajoutent que ces derniers n'ont pas été enregistrés sur le terminal de travail. L'employeur est condamné à payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. S'estimant lésé par une telle position, il se pourvoit en cassation.

PROBLÈME DE DROIT : Les messages électroniques à caractère personnel échangés pendant le temps de travail constituent-ils des moyens de preuve permettant de justifier le licenciement d'un salarié ?

SOLUTION : « Mais attendu que le salarié a droit, même au temps et au lieu du travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que si l'employeur peut toujours consulter les fichiers qui n'ont pas été identifiés comme personnels par le salarié, il ne peut les utiliser pour le sanctionner s'ils s'avèrent relever de sa vie privée ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a relevé que les messages d'ordre privé échangés par le salarié avec une collègue de l'entreprise étaient pour la plupart à l'initiative de celle-ci, notamment celui contenant en pièce jointe non identifiée des photos érotiques, et que l'intéressé s'était contenté de les conserver dans sa boîte de messagerie sans les enregistrer ni les diffuser, a, nonobstant le motif erroné critiqué par les deux premières branches et répondant ainsi à la recherche prétendument omise, légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé » ;

Sources :

Legalis, Cour de cassation, chambre sociale, 5 juillet 2011 :

http://www.legalis.net/spip.php?page=jurisprudence-decision&id_article=3214

REES.M, « Vie privée du salarié, attention au nom des dossiers », *PC impact*, article du 3

décembre 2009 : <http://www.pcinpact.com/news/54428-vie-privee-salarie-fouille-ordinateur.ht>



NOTE :

Selon l'article 9 du code civil, « chacun a droit au respect de sa vie privée ». Ce droit n'est pas limité à la sphère privée, il s'étend également au lieu de travail. La jurisprudence est d'ailleurs très claire sur ce point. En effet, elle considère de manière constante qu'un salarié a droit au respect de sa vie privée « même au temps et au lieu de travail » (Chambre sociale, Cour de cassation, arrêt « Nikon » du 2 octobre 2001).

La Cour précise dans cet arrêt que l'employeur ne peut consulter les messages électroniques ayant un caractère privé. En l'espèce, il est question d'un employé qui stocke des courriels à caractère érotique sur sa messagerie professionnelle. L'employeur estime qu'un s'agit d'une cause réelle et sérieuse de licenciement. Si l'on en croit son argumentation, les messages reçus sur un ordinateur mis à la disposition du salarié sont « présumés avoir un caractère professionnel ». Par conséquent, il dispose de la faculté de les consulter librement.

Il ajoute que lorsque les messages n'ont pas été désignés comme étant personnels par le salarié, il lui est loisible d'en prendre connaissance : « l'employeur peut y avoir librement accès à moins qu'ils aient été identifiés ou classés comme personnels ». Ce moyen se fonde sur une jurisprudence antérieure de la Cour de Cassation qui mentionnait que l'ouverture de fichiers non identifiés comme étant personnels par le salarié était possible (Cour de cassation, 30 mai 2007, n° 05-43102). Un autre moyen de l'employeur est également à mettre en évidence : celui selon lequel l'échange de messages avec une salariée de l'entreprise est constitutif d'une faute. Arguant avec insistance que la qualité de cadre a une incidence directe sur les obligations et les diligences à la charge d'un employé, il prétend explicitement qu'il incombe à ce dernier de faire cesser les communications litigieuses, nonobstant le fait qu'elles ne proviennent pas de sa propre initiative mais de celle de sa correspondante : « il lui appartenait, en

tant que cadre supérieur, de mettre un terme à ce manquement caractérisé au règlement intérieur de la société ». La Cour de cassation rend ici une solution qui ne remet pas en cause ses positions précédentes. Effectivement, elle admet qu'il est tout à fait possible pour l'employeur de prendre connaissance des fichiers que le salarié ne considère pas comme relevant de sa vie privée. La Cour utilise à ce propos une formule non équivoque : « l'employeur peut toujours consulter les fichiers qui n'ont pas été identifiés comme personnels par le salarié ».

Une position classique qui vient confirmer l'arrêt rendu le 30 mai 2007. En revanche, les juges n'ont pas la même vision que l'employeur en ce qui concerne la caractérisation de l'acte fautif justifiant le licenciement. La Cour énonce deux éléments pour débouter le demandeur au pourvoi. Tout d'abord, elle souligne que l'acte litigieux n'a pas été réalisé de manière active par l'employé. Il est le fait de son interlocutrice: « les messages d'ordre privé échangés par le salarié avec une collègue de l'entreprise étaient pour la plupart à l'initiative de celle-ci ». La faute ne peut être imputée au salarié licencié qui n'a eu, selon les juges, qu'une attitude passive : il n'a fait que conserver les messages litigieux. Parallèlement, la Cour vient consacrer la primauté du droit à la vie privée, qui continue de s'appliquer sur le lieu de travail.

La formule utilisée est d'ailleurs identique à celle de l'arrêt « Nikon ». Les juges complètent leurs positions antérieures en rappelant qu'un fichier non identifié comme étant personnel par le salarié peut être ouvert par l'employeur. Toutefois, ce dernier ne peut pas l'utiliser pour établir la faute d'un salarié s'il s'avère qu'après son ouverture, celui-ci présente un caractère privé. Est ainsi retenue, une conception large de la notion de vie privée, très favorable au salarié.

Olivier Alidal

Master 2 Droit des médias et des télécommunications
AIX MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2011



ARRÊT :

Cour de cassation chambre sociale,
5 juillet 2011, n° 10-17284

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 11 mars 2010), que M. X..., qui était employé depuis le 1er février 1990 par la société Gan Assurances IARD en dernier lieu en qualité de responsable de domaine assurances de dommages, a été licencié le 17 octobre 2007 pour avoir détenu dans sa messagerie professionnelle des messages à caractère érotique et entretenu une correspondance intime avec une salariée de l'entreprise ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamné à payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que les dossiers et fichiers créés ou conservés par le salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition sont présumés avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir librement accès à moins qu'ils aient été identifiés ou classés comme personnels ; qu'en estimant, après avoir constaté que les messages électroniques échangés entre M. X... et Mme Y... ne comportaient aucun objet ni référence, qu'ils devaient être considérés comme personnels de sorte que l'employeur ne pouvait consulter leur contenu, la cour d'appel a violé les articles 9 du code de procédure civile et 1315 du code civil, ensemble les articles L. 1232-1 et 1235-1 du code du travail ainsi que les articles 9 du code civil et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ; [...]

3°/ qu'est fautif le comportement du salarié cadre supérieur qui laisse délibérément à la vue de l'une de ses subordonnées des messages électroniques ainsi que des clichés érotiques relatant sa vie intime et que cette faute peut être sanctionnée sans qu'il soit nécessaire qu'il fût résulté, pour la salariée concernée, un préjudice

psychologique médicalement constaté, dès lors que la gravité d'une faute n'est pas nécessairement conditionnée par l'existence d'un préjudice effectif en résultant ; qu'en écartant le grief mentionné par la lettre de licenciement, pris de ce que M. X... avait laissé délibérément des messages intimes et des clichés érotiques à la vue de Mme Z..., au seul motif que le trouble psychologique subi par celle-ci n'était pas démontré, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et a violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ; [...]

Mais attendu que le salarié a droit, même au temps et au lieu du travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que si l'employeur peut toujours consulter les fichiers qui n'ont pas été identifiés comme personnels par le salarié, il ne peut les utiliser pour le sanctionner s'ils s'avèrent relever de sa vie privée ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a relevé que les messages d'ordre privé échangés par le salarié avec une collègue de l'entreprise étaient pour la plupart à l'initiative de celle-ci, notamment celui contenant en pièce jointe non identifiée des photos érotiques, et que l'intéressé s'était contenté de les conserver dans sa boîte de messagerie sans les enregistrer ni les diffuser, a, nonobstant le motif erroné critiqué par les deux premières branches et répondant ainsi à la recherche prétendument omise, légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

DECISION

Par ces motifs :

- . Rejette le pourvoi
- . Condamne la société Gan assurances aux dépens ;
- . Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. X... la somme de 2500 euros ;

