

COUR DE CASSATION - CHAMBRE SOCIALE, 04 JUILLET 2012, M. X C/ SNCF

MOTS CLEFS : vie privée – salarié – informatique et libertés – licenciement – secret des correspondances – données personnelles

Dans la lignée d'une jurisprudence constante, la Cour de Cassation rappelle qu'une vie privée au travail est possible pour les salariés mais qu'elle doit être strictement encadrée : mieux, expressément visée comme telle. Le salarié peut ainsi stocker des données qui lui sont propres sur son poste de travail, à conditions pour lui de les dénommer « personnelles » et d'accepter que son employeur y ait accès, en sa présence ou après l'avoir préalablement informé.

FAITS : Un salarié reproche à l'employeur qui l'a licencié d'avoir pour cela utilisé des informations contenues dans un dossier intitulé « personnel » sur son ordinateur professionnel, sans l'avoir préalablement informé de la démarche envisagée.

PROCEDURE : Dans un arrêt du 15 décembre 2010, la Cour d'appel d'Amiens déboute le salarié licencié demandeur de sa demande. Un pourvoi en cassation est alors formé par ce dernier.

PROBLEME DE DROIT : Cet arrêt pose la question de savoir sous quelles conditions et dans quelles limites l'employeur peut avoir accès aux données sauvegardées par un salarié sur son poste de travail. De même, au-delà de la tolérance de stockage de données personnelles dans un fichier expressément déclaré comme personnel, on peut s'interroger sur la délimitation matérielle de ce fichier (en l'espèce, il s'agit de la problématique du disque dur qui dans son ensemble est qualifié de personnel).

SOLUTION : La chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi, aux motifs que « Attendu que si les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir en dehors de sa présence, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels, la dénomination donnée au disque dur lui-même ne peut conférer un caractère personnel à l'intégralité des données qu'il contient. »

SOURCES :

« Note sous Cour de cassation, Chambre sociale, 4 juillet 2012, pourvoi numéro 11-12.502, Libert contre SNCF », *RDS*, octobre 2012, n° 10, pp. 660-661

BARBRY E. « Zone perso/privée : la Cour de cassation tranche » Blog le Figaro, mis en ligne le 31 octobre 2012, consulté le 15 novembre 2012, <http://blog.lefigaro.fr/bensoussan/2012/10/enfin-cela-faisait-longtemps-que-nous-lattendions.html>



NOTE :

Dans le cadre de son contrat de travail, le salarié, placé en situation de subordination juridique doit effectuer une prestation. A ce titre, il est logique qu'il existe à sa charge une présomption du caractère professionnel des fichiers créés par lui et stockés sur son poste de travail.

Secret des correspondances et vie privée au travail

Dans cet arrêt, la Cour le rappelle en ces termes : « les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel ». Mais si une telle présomption existe, il n'en demeure pas moins que les textes et la jurisprudence consacrent un vrai droit à la vie privée pour le salarié.

Ainsi, l'article 9 du Code Civil dispose sobrement que : « Chacun a droit au respect de sa vie privée. » L'article L 1121-1 du Code du travail renchérit quant à lui de la sorte : « Nul 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. » Dès lors, les textes ainsi qu'une jurisprudence constante reconnaissent au salarié le droit de protéger sa vie privée dans le cadre de l'entreprise. En 2001 déjà, dans le célèbre arrêt Nikon, la Cour de Cassation jugeait que « 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. » (Cass., Soc., 2 octobre 2001) La Haute juridiction venait alors de reconnaître la liberté individuelle du salarié dans le domaine des nouvelles technologies.

Par ailleurs, si protection effective il y a, l'arrêt de 2012 est l'occasion de rappeler que celle-ci est soumise à la manifestation du salarié. En effet, pour pouvoir s'en prévaloir, ce dernier doit faire la démarche

de nommer expressément comme « personnel » le fichier qu'il entend mettre à l'abri du regard de son employeur. Cette nécessité de qualification claire et sans doute possible du caractère personnel est sans cesse rappelée par la jurisprudence et pour cause : elle a des conséquences non négligeables.

Les conséquences de la qualification erronées de « données personnelles » du disque dur

Si les juges insistent sur l'obligation de déclaration expresse du caractère privé des correspondances ou sauvegardes du salarié, ils en posent ici une limite. Ainsi, celle-ci ne saurait dégénérer en abus ou justifier des exagérations de la part d'un salarié qui est avant tout là pour travailler. En l'espèce, le salarié licencié, avait nommé son disque dur : « D:/ données personnelles ». La Cour a jugé que « la dénomination donnée au disque dur lui-même ne peut conférer un caractère personnel à l'intégralité des données qu'il contient. » En effet, on ne saurait tolérer que le disque dur qui contient ainsi l'ensemble des fichiers, personnels et professionnels soit de la sorte rendu inaccessible à l'employeur, par la seule mention de son caractère « personnel. »

La sanction de ces abus a par ailleurs des conséquences importantes. En effet, une fois la protection écartée, la présomption du caractère professionnel des dossiers et fichiers resurgit. Par voie de conséquence, l'employeur est de nouveau en mesure d'accéder à ces éléments. Ainsi, en l'espèce, les juges considèrent que l'employeur était dans son droit en accédant à ces dossiers et que les découvertes qui ont été faites et qui ont justifiées le licenciement du salarié ne sauraient être remises en question.

Laura Cabrol

Master 2 Droit des médias et des télécommunications
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2012



ARRET :

Cass. Soc., 4 juillet 2012, n° 11-12.502, *M. X c/ SNCF*

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Amiens, 15 décembre 2010), que M. X..., employé par la SNCF depuis le 2 novembre 1976, en dernier lieu en qualité de chef de brigade régional adjoint de la surveillance générale, a été radié des cadres le 17 juillet 2008 pour avoir stocké sur son ordinateur professionnel un très grand nombre de fichiers à caractère pornographique ainsi que de fausses attestations ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande d'indemnités au titre de sa radiation des cadres alors, selon les moyens :

1°/ que l'employeur ne peut ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier ou celui-ci dûment appelé, peu important le contenu réel desdits fichiers ; qu'en retenant que le disque « D :/données personnelles », aurait servi traditionnellement aux agents à stocker leurs documents professionnels, que l'analyse du disque a fait apparaître de nombreux documents de nature professionnelle, pour en déduire que « la SNCF était en droit de considérer que la désignation « données personnelles » figurant sur le disque dur ne pouvait valablement interdire l'accès à cet élément », la cour d'appel, qui s'est prononcée au regard du contenu du disque et non de son identification comme personnel par le salarié, a violé les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et L. 1121-1 du code du travail ;

2°/ qu'il suffit que les fichiers figurant sur le matériel informatique de l'employeur aient été identifiés par le salarié comme « personnels » pour interdire à l'employeur de les consulter librement et de s'en servir comme moyen de preuve de la faute du salarié ; que la seule mention de « données personnelles » sur l'élément

informatique en cause suffit à en interdire le libre accès à l'employeur ; qu'en reconnaissant à la SNCF le droit d'utiliser comme moyen de preuve les fichiers informatiques enregistrés sur un disque dur dénommé « D :/données personnelles », au motif que le disque dur ne désignait pas de façon explicite des éléments de la vie privée, la cour d'appel a encore violé les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et L. 1121-1 du code du travail ; [...]

4°/ qu'en toute hypothèse, en ne caractérisant pas l'existence d'un risque ou d'un événement particulier susceptible de justifier l'ouverture par l'employeur de fichiers identifiés par le salarié comme personnels, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et L. 1121-1 du code du travail ; [...]

Mais attendu que si les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir en dehors de sa présence, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels, la dénomination donnée au disque dur lui-même ne peut conférer un caractère personnel à l'intégralité des données qu'il contient ; que la cour d'appel, qui a retenu que la dénomination "D :/données personnelles" du disque dur de l'ordinateur du salarié ne pouvait lui permettre d'utiliser celui-ci à des fins purement privées et en interdire ainsi l'accès à l'employeur, en a légitimement déduit que les fichiers litigieux, qui n'étaient pas identifiés comme étant "privés" selon les préconisations de la charte informatique, pouvaient être régulièrement ouverts par l'employeur ; [...]

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

