

COUR DE CASSATION, CIVILE, CHAMBRE SOCIALE, 23 OCTOBRE 2019 N°17-28448

MOTS CLEFS : messagerie personnelle – licenciement abusif – messagerie instantanée – correspondance privée – secret des correspondances – droit d'accès – entreprise – messagerie professionnelle – salarié

La Cour de cassation conforte sa décision du 26 janvier 2016, concernant l'atteinte au secret des correspondances du salarié par son employeur. Les messages transmis via une messagerie professionnelle et par le biais d'un outil informatique mis à disposition par l'employeur sont présumés avoir un caractère professionnel. Mais cette présomption n'est plus si le message est émis par une messagerie personnelle distincte de la messagerie. Dans cette décision du 23 octobre 2019, la chambre sociale élargie la protection du secret des correspondances du salarié en considérant que les messageries instantanées revêtent un caractère professionnel.

FAITS : Une salariée avait transféré des documents ne relevant pas de ses fonctions, via MSN Messenger, une messagerie instantanée à caractère personnelle, qu'elle avait installé sur son ordinateur de fonction. Son employeur, en utilisant cet ordinateur, a découvert ces correspondances et de ce fait a licencié sa salariée pour faute grave.

PROCEDURE : Le licenciement est contesté et c'est par un arrêt infirmatif, du 28 septembre 2017, que la cour d'appel de Paris déclare le licenciement abusif et condamne l'employeur à verser différentes sommes à titre de dommages et intérêts. Ce dernier forme alors un pourvoi en cassation contre cette décision.

PROBLEME DE DROIT : La question posée à la chambre sociale est celle de savoir si les correspondances émises via une messagerie instantanée, distincte de la messagerie professionnelle et à l'aide d'un ordinateur de fonction, ont-elles un caractère professionnel.

SOLUTION : Par cette décision, la chambre sociale de la Cour de cassation déclare dans un arrêt de rejet, que « *que les messages électroniques litigieux, échangés au moyen d'une messagerie instantanée, provenaient d'une boîte à lettre électronique personnelle distincte de la messagerie professionnelle dont la salariée disposait pour les besoins de son activité, la cour d'appel en a exactement déduit qu'ils étaient couverts par le secret des correspondances* ».

SOURCES :

Legifrance « Cour de cassation, chambre commerciale, arrêt du 23 octobre 2019 » N° 17-28448



NOTE :

Le droit au respect des correspondances privées est un droit fondamental garanti, en droit commun, par l'article 8 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales et l'article 9 du code civil. Dans le cadre des relations de travail et concernant les droits du salarié, cette protection est garantie par l'article L1121-1 du code du travail. Cela prouve ainsi le grand intérêt du législateur à protéger les droits fondamentaux du salarié face aux prérogatives de son employeur. Ce n'est pas la première fois que la question du caractère personnel ou professionnel d'un message émis par un salarié, à l'aide d'un outil informatique mis à sa disposition par l'employeur, est envoyé devant la Cour de cassation. A travers plusieurs décisions, la chambre sociale a pu déterminer quand est-ce que l'employeur avait le droit ou non de consulter les messages du salarié sans son accord. La décision rendue le 23 octobre 2019 est venue conforter la protection des messages à caractères personnels des salariés.

Le rappel des limites de la présomption du caractère personnel des messages du salarié

En l'espèce, la salariée défenderesse au pourvoi formé par son employeur avait envoyé par message électronique des documents qui ne devaient pas être en sa possession à un autre salarié. Ce message avait été envoyé via une messagerie instantanée, distincte de la messagerie professionnelle, par l'intermédiaire de l'ordinateur de travail, mis à la disposition des salariés par leur employeur. Par principe et d'après un arrêt rendu par la chambre sociale le 18 octobre 2011, tout message émis dans la messagerie professionnelle du salarié sont présumés avoir un caractère professionnel. Ce caractère permet à l'employeur de pouvoir consulter cette messagerie en dehors de la présence du salarié intéressé, dès lors que le salarié n'a pas identifié les messages comme ayant un caractère personnel.

C'est en se basant sur cette décision que l'employeur a fondé ses moyens, en rapportant que sans précision de la part de la salariée, les messages étaient présumés comme ayant un caractère professionnel.

C'est dans un arrêt du 26 janvier 2016 que la Cour de cassation va poser une limite à la présomption du caractère personnel des messages du salarié. Le secret de leurs correspondances doit être respecté s'il s'agit d'une messagerie personnelle distincte de la messagerie professionnelle.

L'extension du caractère personnel des messages du salarié aux messageries instantanées

La question qui se posait devant la Cour était celle de savoir si la messagerie instantanée était-elle considérée comme ayant un caractère personnel ou non.

C'est avec évidence que la cour d'appel de Paris a déclaré que la boîte de messagerie instantanée, installée sur l'ordinateur de travail, était distinct de la messagerie professionnelle. De ce fait, les messages transmis par le biais de cette messagerie sont couverts du secret des correspondance.

Le licenciement de la salariée a été déclaré comme un licenciement abusif donnant lieu au versement, par l'employeur à la salariée, de différentes sommes à titres de dommages et intérêts et autres indemnités, s'élevant à plus de 58.500 €.

Laurent PHILIP

Master 2 Droit des médias et des télécommunications
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2019



ARRET :

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 28 septembre 2017), que Mme P..., engagée en qualité de secrétaire par la société I... N..., a été licenciée pour faute grave le 1er août 2006 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement abusif et de le condamner à payer à la salariée diverses sommes, alors, selon le moyen :

1°/ que les courriers ou messages adressés 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 en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé, sauf si le salarié les identifie comme personnels ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que les propos et agissements reprochés à Mme P... résultaient d'une correspondance échangée avec l'une de ses collègues de travail sur leurs ordinateurs de travail respectifs, par la voie de la messagerie instantanée installée sur lesdits ordinateurs ; qu'il en résultait que ces messages instantanés étaient présumés avoir un caractère professionnel et que, faute de les avoir été identifiés comme étant personnels, Mme P... ne pouvait reprocher à l'employeur d'en avoir pris connaissance, même sans son autorisation ou celle de la destinataire de ces messages ; qu'en écartant au contraire ces messages instantanés comme constituant des modes de preuve illicites, au motif qu'« à l'évidence un tel compte de messagerie est personnel et distinct de la messagerie professionnelle sans qu'il soit besoin d'une mention « personnel » ou encore « conversation personnelle » », la cour d'appel a violé les articles 8 de la Convention de sauvegarde

des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil, 9 du code de procédure civile et L. 1121-1 du code du travail ;

2°/ que la circonstance que la messagerie instantanée installée sur l'outil informatique du salarié comporte certains messages de contenu personnel n'est pas de nature à écarter la présomption de caractère professionnel des messages échangés par le salarié par ce biais ; qu'en retenant au contraire que « l'affirmation dans la lettre de licenciement que le président de la SAS a trouvé dans cette messagerie "des éléments personnels de votre vie privée, qui sont totalement étrangers au fonctionnement de l'entreprise" » emportait renversement de la présomption de caractère professionnel des messages échangés à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour accomplir ses fonctions, la cour d'appel a violé, par fausse application, les articles 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil, 9 du code de procédure civile et L. 1121-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que les messages électroniques litigieux, échangés au moyen d'une messagerie instantanée, provenaient d'une boîte à lettre électronique personnelle distincte de la messagerie professionnelle dont la salariée disposait pour les besoins de son activité, la cour d'appel en a exactement déduit qu'ils étaient couverts par le secret des correspondances ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ; [...]

