

Les chroniques



En partenariat avec



[Isabelle Tellier](#), avocat, est spécialiste en droit de la propriété intellectuelle ainsi qu'en droit social. Elle commente régulièrement l'actualité des Conseils de prud'hommes et Cours ainsi que la réglementation sur l'ensemble du droit social.

Utilisation privée de la messagerie professionnelle

Un employeur peut-il interdire à un salarié l'utilisation non-professionnelle de l'ordinateur de l'entreprise ?

C'est à cette question que vient de répondre la Cour de cassation dans un arrêt où elle s'est fondée à la fois sur l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 9 du Code civil, l'article 9 du Nouveau Code de procédure civile et l'article L 120-2 du Code du travail.

Dans cette affaire, une salariée, déléguée du personnel, avait adressé plusieurs messages électroniques à une ex-salariée de l'entreprise relatifs à la réorganisation de l'entreprise et à des mutations du personnel, pendant son temps de travail et au moyen du matériel de l'entreprise.

L'entreprise l'avait sanctionnée en lui notifiant une mise à pied de 3 jours.

La salariée qui avait interjeté appel du jugement, faisait valoir en appel :

- que les courriers électroniques sont couverts par le secret des correspondances et les règles protégeant les atteintes à la vie privée ;
- l'illicéité du mode de preuve et le fait que la note de services qui interdisait d'utiliser à des fins privées la messagerie n'avait jamais été portée à sa connaissance.

La Cour d'appel a considéré régulière la sanction prononcée à l'encontre de la salariée et a jugé que si certains messages de la salariée revêtaient un caractère privé, d'autres contenaient des informations sur l'entreprise et rien n'établissait l'utilisation de moyens illicites par l'employeur pour découvrir la pratique sanctionnée.

Par conséquent, les faits étaient établis et la sanction régulière et non disproportionnée par rapport aux faits.

Toutefois, la Cour de cassation n'a pas suivi les juges du fond et a cassé l'arrêt de la Cour

d'appel au motif que selon elle « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ; 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 (...) ».

La haute juridiction considère en l'état que l'employeur ne peut pas contrôler les e-mails personnels même s'il a préalablement interdit à ses salariés l'utilisation non-professionnelle de l'ordinateur de l'entreprise.

On peut s'interroger sur le point de savoir s'il s'agit d'une décision de principe ou d'une décision isolée car elle pose plusieurs problèmes :

- Qu'est-ce qu'un message personnel ? la distinction étant plutôt message « privé » ou non ;
- Quelles sont les limites d'utilisation de ce type de message ?

Néanmoins, cette décision est extrêmement forte car on peut relever que la Cour de cassation s'est appuyée sur des textes fondateurs relatifs aux libertés fondamentales.

En tout état de cause, la problématique du contrôle des emails dans l'entreprise reste toujours délicate et le côté radical de cette décision peut paraître critiquable.

Affaire à suivre !

© **CadresOnline**, Le meilleur partenaire pour votre recherche d'emploi | [Qui sommes nous](#) | [Contacts](#) | [Partenariats](#) | [FAQ](#)
Sites du réseau Cadresonline Network : CadresOnline - Jobvente - Jobfinance