

## → LIBERTÉS INDIVIDUELLES

**259-2** La Cour de cassation confirme la protection des courriels personnels

Cass. soc., 17 juin 2009, pourvoi n° 08-40.274, arrêt n° 1287 FS-P+B

Lorsque, pour des raisons de sécurité, l'employeur a demandé des mesures de vérification sur tous les courriels émis et reçus, le juge peut valablement lui ordonner d'ouvrir une enquête avec les délégués du personnel pour voir dans quelles conditions les messages qualifiés de « personnels » ont pu être consultés et exploités.

**LES FAITS**

Une entreprise classée Seveso reçoit des lettres anonymes faisant état du contenu de courriels ultra-confidentiels et verrouillés. Ces lettres sont accompagnées d'une copie d'écran, comportant le libellé « *sécurité-sûreté* ».

Elle en déduit que son système de cryptage a été forcé, en méconnaissance de sa charte informatique et charge donc l'administrateur réseau de lui transmettre les données issues des disques durs des ordinateurs mis à la disposition des salariés, en vue de déterminer l'auteur de la copie d'écran, d'une part, des lettres anonymes, d'autre part.

Apprenant que les messageries de dix-sept salariés ont été ouvertes et qu'il n'est pas certain que des messages personnels n'aient pas été consultés, voire exploités, deux délégués du personnel demandent au juge prud'homal d'ordonner à l'employeur de mener, conjointement avec eux, une enquête sur ce qui s'est effectivement passé.

**LES DEMANDES ET ARGUMENTATION**

Les prud'hommes puis la Cour d'appel d'Aix-en-Provence ayant effectivement ordonné cette enquête, l'employeur se pourvoit en cassation.

Il commence par rappeler qu'en cas de risque ou d'événement particulier, il est en droit d'ouvrir les fichiers et courriels même identifiés comme personnels par le salarié. Il souligne qu'il n'a pas commandé ce contrôle à la légère : les circonstances prouvaient que l'entreprise courrait un risque grave.

Il prend ensuite la question sous un autre angle : l'article L. 2313-2 du Code du travail, dit-il, permet au juge prud'homal, quand il est saisi sur le fondement de ce texte, de se prononcer sur l'existence d'une atteinte à une liberté fondamentale et, si celle-ci est avérée, de la

faire cesser. Il n'est pas question, en revanche, d'enquêter sur des éventualités.

Il termine en rappelant que seuls les mails « *identifiés comme personnels* » par le salarié sont protégés contre ses investigations et non pas ceux qui seraient susceptibles de l'être du fait de leur classement.

**LA DÉCISION, SON ANALYSE ET SA PORTÉE**

Malgré cette pléthore d'arguments, la Cour de cassation confirme l'analyse de la cour d'appel.

La démarche de l'employeur n'était pas, en soi, abusive. La Cour de cassation n'est pas choquée par la vérification demandée par l'employeur à son administrateur système. Il a le devoir de sauvegarder l'intérêt de son entreprise mais cela ne lui confère pas soudain le droit de se montrer désinvolte par rapport aux libertés individuelles des salariés :

« *Et attendu que la cour d'appel a retenu que, si, à la suite d'un "incident de sécurité", l'employeur avait pu confier, conformément à sa charte informatique, une enquête spécifique à l'administrateur des systèmes soumis à une obligation de confidentialité sur les ordinateurs mis à la disposition des salariés, il était toutefois possible qu'au travers d'une telle enquête de grande amplitude et en l'absence de référence aux courriels personnels, l'employeur ait eu accès à des messages personnels* ».

Sachant que cette possibilité existait, l'employeur ne pouvait se soustraire à son devoir de transparence.

**→ Tous les messages pouvant être personnels sont protégés**

La Cour de cassation répond à l'objection de l'employeur qui, se fondant sur la jurisprudence Nikon (Cass. soc., ▶

Décoder les lettres accolées aux numéros d'arrêt de la Cour de cassation

**F** = Formation  
**FS** = Formation de section  
**FP** = Formation plénière

**P** = Publication dans le Bulletin civil de la Cour de cassation

**B** = Flash dans le Bulletin d'information de la Cour de cassation

**R** = Mention dans le rapport de la Cour de cassation

**I** = Figure sur le site internet de la Cour de cassation

2 oct. 2001, n° 99-42.942, JSL 18 oct. 2001, n° 88-2) et les arrêts qui l'ont confirmée (Cass. soc., 12 oct. 2004, n° 02-40.392, JSL 10 nov. 2004, n° 155-8), estimait ne devoir respecter que les messages expressément identifiés comme personnels.

C'était prêter à l'arrêt Nikon plus de précisions qu'il n'en contenait. Celui-ci, en effet, se bornait à affirmer que : « L'employeur ne peut, sans violation du secret des correspondances, 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 ».

Mettant les points sur les i, la Cour de cassation considère qu'il est légitime pour les délégués du personnel « de rechercher si des messages qualifiés de personnels ou pouvant, de par leur classement, être considérés comme tels avaient été ouverts ».

Les messages classés dans un dossier « personnel » ou toute autre appellation laissant à penser qu'il s'agit de la vie privée du salarié sont donc protégés.

#### → Le juge peut ordonner des enquêtes sur des éventualités

Dernier point que règle l'arrêt, l'interprétation de l'article L. 2313-2 du Code du travail. Celui-ci, en effet, est ainsi rédigé :

« Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de

reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor ».

Pris à la lettre, cet article ne parle pas d'enquête à partir de soupçons mais à partir de constats. Or, dans le cas précis, les délégués du personnel n'avaient pas la certitude que les fichiers personnels des salariés avaient été ouverts. Néanmoins, les probabilités étaient fortes et l'employeur ne pouvait affirmer que le risque n'existait pas.

La Cour de cassation opte pour une interprétation de l'esprit du texte. Le juge a le droit d'ordonner une enquête qui permettra « tant à l'employeur qu'aux représentants du personnel d'être éclairés sur la réalité de l'atteinte portée aux droits des personnes et aux libertés individuelles dans l'entreprise et d'envisager éventuellement les solutions à mettre en œuvre pour y mettre fin ».

La solution est satisfaisante mais conduit à s'interroger sur l'opportunité d'une réforme du texte. Ne faudrait-il pas le revoir, un peu sur le modèle de ce qui est fait en matière de harcèlement moral, en permettant au délégué du personnel de déclencher une enquête dès qu'il a connaissance de faits laissant supposer une atteinte aux libertés individuelles ?

Marie Hautefort

#### Texte de l'arrêt

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

Statuant sur le pourvoi formé par la société Sanofi chimie, société anonyme, contre l'arrêt rendu le 20 novembre 2007 par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence (18<sup>e</sup> chambre), dans le litige l'opposant :

1° à M. Joseph Guzzi,  
2° à M. Jean-Louis Peyren,  
défendeurs à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Sanofi chimie (...)

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du Code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 12 mai 2009, où étaient présents : Mme Collomp, président, Mme Grivel, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, MM. Bailly, Chauviré, Mmes Morin, Perony, MM. Béraud, Linden, Moignard, Lebrouil, Mmes Geerssen, Lambremon, conseillers, Mmes Bobin-Bertrand, Divialle, Pécaut-Rivolier, Darret-Courgeon, Guyon-Renard, M. Mansion, conseillers référendaires, M. Duplat, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 20 novembre 2007), qu'en janvier 2006, des lettres anonymes ont été adressées à des responsables de la société Sanofi chimie comportant des renseignements démontrant que leur auteur avait eu accès à des courriels confidentiels et verrouillés de

l'entreprise classée Seveso ; que la direction a demandé en conséquence à l'administrateur chargé du contrôle du service informatique de contrôler les postes informatiques de dix-sept salariés susceptibles d'avoir eu accès auxdites informations afin de rechercher l'auteur des courriels anonymes ; que MM. Guzzi et Peyren, délégués du personnel au sein de la société, estimant qu'il y avait là atteinte aux libertés individuelles, ont saisi le bureau de jugement de la juridiction prud'homale sur le fondement de l'article L. 422-1-1 du Code du travail (devenu L. 2313-2) afin qu'il soit ordonné à l'employeur de procéder avec eux à une enquête relative aux conditions de consultation des messageries électroniques des salariés concernés ;

Sur le premier moyen (...)

Et sur le second moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de lui avoir ordonné d'organiser une enquête avec

les délégués du personnel sur les conditions dans lesquelles avaient été consultées et exploitées, en janvier 2006, les messageries de 17 salariés, et notamment de rechercher si des messages qualifiés de personnels ou pouvant, de par leur classement, être considérés comme tels, avaient été ouverts dans le cadre de la mission confiée à l'administrateur des systèmes réseaux ou s'ils l'avaient été par l'employeur, et de vérifier, dans les deux cas, dans quelles conditions lesdits messages avaient été ouverts, alors, selon le moyen :

1° qu'en cas de risque ou d'événement particulier, l'employeur est en droit d'ouvrir les fichiers et courriels, même identifiés par le salarié comme personnels, et contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que l'employeur avait reçu des lettres anonymes « fai [sant] état du contenu de courriels ultra confidentiels et verrouillés et accompagnées de la copie d'un tel courriel », lequel avait un libellé « sécurité-sûreté », ce dont il résultait que le système de cryptage et de protection des données de l'entreprise avait été forcé et ce en méconnaissance de sa charte informatique ; que par ailleurs, il était constant que l'entreprise était classée Seveso, toutes circonstances dont il s'événait nécessairement l'existence d'un risque pour l'entreprise ou à tout le moins d'un événement particulier ; que l'employeur était donc en droit de confier à l'administrateur réseau la mission de lui transmettre les données issues des disques durs des ordinateurs mis à la disposition des salariés et « destinées à permettre d'identifier l'auteur de la copie d'écran d'une part, et l'auteur des lettres anonymes d'autres part » ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a méconnu l'article L. 120-2 devenu l'article L. 1121-1 du Code du travail, l'article L. 422-1-1 devenu l'article L. 2313-2 du Code du travail, les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 9 du Code civil ;

2° en tout état de cause qu'il résulte de l'article L. 422-1-1 devenu l'article L. 2313-2 du Code du travail que le juge prud'homal saisi sur le fondement de ce texte doit se prononcer sur la réalité de l'atteinte aux

libertés fondamentales alléguée, et qu'il peut, le cas échéant, prescrire toutes les mesures propres à la faire cesser ; que ce texte a pour objet de mettre un terme à une atteinte avérée aux libertés, non de permettre la recherche de son existence éventuelle ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu qu'il était « possible » qu'en procédant à une enquête sur les ordinateurs mis à la disposition des salariés par l'entreprise, l'employeur ait eu accès à d'éventuels messages personnels pour lui enjoindre de procéder à une enquête aux fins de déterminer si tel avait bien été le cas ; qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel a prescrit des mesures ne relevant pas de son office et violé l'article L. 422-1-1 du Code du travail devenu l'article L. 2313-2 du Code du travail ;

3° que seuls les mails identifiés par le salarié comme personnels relèvent de sa vie privée ; que dès lors, en enjoignant à l'employeur de mener une enquête sur les courriels qui, indépendamment de leur qualification de « personnels », seraient susceptibles d'être « considérés comme tels du fait de leur classement », la cour d'appel a violé l'article L. 120-2 devenu l'article L. 1121-1 du Code du travail, l'article L. 422-1-1 devenu l'article L. 2313-2 du Code du travail, les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 9 du Code civil ;

Mais attendu d'une part qu'aux termes de l'article L. 2313-2 du Code du travail, si un délégué du personnel constate qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur et, en cas de carence de celui-ci ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec lui, il saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte ; que, d'autre part, sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne peut ouvrir les messages 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 ;

Et attendu que la cour d'appel a retenu que si, à la suite d'un "incident de sécurité", l'employeur avait pu confier, conformément à sa charte informatique, une enquête spécifique à l'administrateur des systèmes soumis à une obligation de confidentialité sur les ordinateurs mis à la disposition des salariés, il était toutefois possible qu'au travers d'une telle enquête de grande amplitude et en l'absence de référence aux courriels personnels, l'employeur ait eu accès à des messages personnels ; qu'en ordonnant à l'employeur d'organiser une enquête avec les délégués du personnel sur les conditions dans lesquelles avaient été consultées et exploitées en janvier 2006 les messageries de 17 salariés et notamment de rechercher si des messages qualifiés de personnels ou pouvant, de par leur classement, être considérés comme tels avaient été ouverts dans le seul cadre de la mission confiée à l'administrateur réseaux ou s'ils l'avaient été par l'employeur, la cour d'appel s'est bornée à permettre tant à l'employeur qu'aux représentants du personnel d'être éclairés sur la réalité de l'atteinte portée aux droits des personnes et aux libertés individuelles dans l'entreprise et d'envisager éventuellement les solutions à mettre en oeuvre pour y mettre fin ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Sanofi chimie aux dépens ;

Vu l'article 700 du Code de procédure civile, condamne la société Sanofi chimie à payer la somme globale de 2 500 euros à MM. Guzzi et Peyren ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-sept juin deux mille neuf.

Sur le rapport de Mme Grivel, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Sanofi chimie, de Me Blanc, avocat de M. Guzzi et de M. Peyren, les conclusions de M. Duplat, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Mme COLLOMP, président.