

CONTRAT DE TRAVAIL – Utilisation de la messagerie électronique professionnelle – Fouille par l'employeur – Secret des correspondances – Violation – Sanction disciplinaire injustifiée.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 12 octobre 2004

R. contre Sulzer Orthopédie Cedior

Vu 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 ;

Attendu 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 ; que 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 ;

Attendu que pour décider que la mise à pied disciplinaire de Mme R. était justifiée, la Cour d'appel a notamment

retenu que la salariée a entretenu une correspondance avec une ex salariée de l'entreprise, au moyen de la messagerie électronique, pendant son temps de travail avec le matériel de l'entreprise, qu'elle s'est fondée pour établir ce comportement sur le contenu de messages émis par la salariée que l'employeur avait découverts en consultant l'ordinateur mis à la disposition de celle-ci par la société ;

Qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Constate l'amnistie des faits ;

Casse et annule.

(M. Bailly, f.f. prés.)

Note.

La Chambre sociale, dans l'espèce ci-dessus, a cassé et annulé en toutes ses dispositions l'arrêt attaqué sur la première branche du moyen, au riche visa empruntant à un instrument international et à trois codes nationaux distincts.

Elle a d'abord rappelé les principes selon lesquels le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée (1) qui 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 (2).

(1) Ph. Masson "Quelles libertés pour quelle entreprise ?", Analyse et documents économiques CGT, avril 2001 ; M. Bulard "Temps modernes version Internet" Le Monde diplomatique, décembre 2000, p. 24.

(2) "La cybersurveillance sur les lieux de travail", rapport CNIL, Dr. Ouv. 2004 p. 410.

C'est là un rappel bienvenu de la jurisprudence *Nikon* (3) qui a été très critiquée par les tenants du pouvoir patronal sur la base d'arguments dont la synthèse est aisée : "*charbonnier, maître chez soi*" (4) ! On omet trop souvent de souligner que le dépassement de cette conception datée des pouvoirs du chef d'entreprise (5) n'est que le reflet, en droit du travail, d'un mouvement général dans différentes branches du droit mettant à l'écart les immixtions arbitraires dans la vie d'autrui : filature du conjoint (6), investigations sur les conditions d'occupation d'un logement (7), enregistrement d'une conversation téléphonique effectuée par un prêteur à l'insu de l'emprunteur (8).

La Cour de cassation a donc sanctionné l'arrêt qui avait dit la mise à pied disciplinaire justifiée quand il constatait que Mme R. avait entretenu une correspondance avec une ex salariée de l'entreprise au moyen de la messagerie électronique pendant son temps de travail avec le matériel de l'entreprise.

Selon la Chambre sociale, la Cour d'appel ne pouvait davantage se fonder pour établir son comportement sur le contenu du message émis par la salariée que l'employeur avait découvert en consultant l'ordinateur mis à la disposition de l'intéressée (9).

(3) Cass. Soc. 2 oct. 2001, Dr. Ouv. 2002 p. 76, n. A. de Senga, rapp. ann. C. Cass. Dr. Ouv. 2002 p. 385 ; *add.* P. Sargos, "Interférence des droits, libertés et devoirs des salariés en matière de licenciement disciplinaire", BICC n° 606 du 15 oct. 2004 disponible sur www.courdecassation.fr

(4) P-Y. Gauthier D. 2001 jur. 3153, J. Deveze, M. Vivant, Communication et commerce électronique, nov. 2001 p. 7.

(5) Sur la question du pouvoir : E. Dockès, *Valeurs de la démocratie. Essai sur huit notions fondamentales*, Dalloz, coll. Méthodes du droit, 2005, spec. chap. 3.

(6) Cass. civ. 2e, 3 juin 2004, P+B, D. 2004 IR 1867.

(7) Cass. civ. 1re, 6 mars 1996, Bull. civ. I n° 124.

(8) Cass. Civ. 2e, 7 oct. 2004, P+B, D. 2005 Jur. 122 n. P. Bonfils.

(9) Sur ces questions, on se reportera à l'important numéro spécial de la RPDS (octobre 2004 p. 311 s.) *Technologies de l'information et de la communication et droits des salariés*, et en particulier M. Carles "Surveillance de l'employeur et libertés des salariés", p. 313.