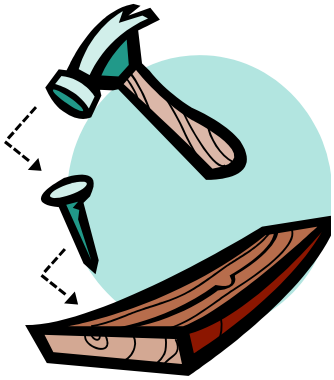
Union Nationale des Syndicats Autonomes

BRÈVES JURIDIQUES N° 4



Mails personnels au travail

Une cause de licenciement !

Un salarié peut-il envoyer ou recevoir des mails personnels pendant son temps de travail ? Et comment l'employeur peut-il intervenir ? Un jugement rendu par le Conseil de prud'hommes d'Angers ce 30 janvier permet de faire le point sur cette question très discutée.

Rappel des faits

Une femme d'une trentaine d'années, Mme Y, embauchée par une société Y. en qualité d'assistante de gestion, a été licenciée en mai 2007 au motif que la salariée avait adressé, depuis son poste de travail, 156 mails en deux mois. Le motif était : « Utilisation abusive d'Internet sur son lieu de travail ».

L'avocate de la salariée a plaidé, lors de l'audience du 4 juin 2008, que sa cliente « était en pleine déprime », qu'il s'agissait d'une « conversation normale entre une fille et sa mère qui ne portait pas atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise » et qu'il a eu un licenciement abusif. Elle a ajouté que ces courriers étaient rédigés pendant les pauses alors qu'elle mangeait sur son poste de travail.

Février 2009

http://itefa.unsa.org

« Ce dossier met en avant le problème grave de l'immixtion des employeurs dans la vie privée de leurs salariés » a souligné l'avocat, en se référant au code civil qui interdit de consulter les correspondances informatiques des salariés.

L'employeur a expliqué qu'il avait découvert cette correspondance en recherchant l'origine d'un virus dans le système informatique, et a soutenu qu'il avait constaté l'existence sans connaître le contenu. Or, pour lui, une dizaine de mails par jour représentait « une heure de travail négligée ».

Procédure

Le Conseil de prud'hommes a été saisi par la salariée, qui demandait l'annulation du licenciement comme abusif, et la condamnation de l'employeur à verser 26.000 € de dommages et intérêts.

Question pas si évidente que cela….

De fait, le conseil de prud'hommes, juridiction paritaire, s'est mis en départition : deux contre deux. Il y a donc le recours à une seconde audience pour replanir l'affaire devant le juge départiteur, c'est-à-dire, un juge du tribunal d'instance, qui vient en renfort en président.

Mais, le juge départiteur a tranché l'affaire en reconnaissant le licenciement valable : car, s'il a admis qu'un salarié peut utiliser occasionnellement la messagerie à des fins personnelles, il a estimé que pouvaient lui être reprochées « la fréquence et l'importance en volume de telles communications ».

En conséquence, pour le conseil, « le licenciement pour motif personnel à caractère disciplinaire est pleinement justifié ». Il ne s'agit pas d'une atteinte à la vie privée au motif que « les messages n'ont pas été ouverts par l'employeur ».

Alors, quelles sont les règles ?

L'arrêt de référence a été rendu par la Cour de cassation le 2 octobre 2001 (N° 99-42942)**.** La Cour rappelle le principe : « 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 ». Et l'applique au courrier électronique : « L'employeur ne peut 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 ».

Février 2009

http://itefa.unsa.org

Problème : comment savoir si le mail relève de la vie privée du salarié ?

La réponse est venue avec un arrêt du 30 mai 2007 **(**N° 05-43102)**.** Les juges doivent «rechercher si les fichiers ouverts sur le matériel mis à sa disposition par l'employeur avaient été identifiés comme personnels par le salarié». L'apparence du fichier, le nom d'un dossier, l'objet d'un mail seront autant d'indices qui devront conduire l'employeur à mettre de côté sa « curiosité ».

Une autre affaire, jugée le 6 juin 2007 (N° 05-43996)**,** montre l'importance de ces limites. Un salarié avait envoyé à son collègue un courrier électronique qualifié «d'insultant et de méprisant à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques». L'employeur avait procédé alors à son licenciement. Mais le licenciement a été qualifié d'abusif, car ce mail avait un caractère privé. Surtout, il n'avait « causé aucun trouble objectif caractérisé dans l'entreprise » alors qu'un mail à caractère privé, qui occasionne d'importants troubles sur le lieu de travail, ne sera plus protégé par le dogme du secret de la correspondance.

Dans notre affaire, l'employeur n'a pas ouvert les mails, mais a estimé que, au vu du nombre de ces mails, la salariée ne se consacrait pas suffisamment au travail, ce qui constitue une faute disciplinaire.

Ainsi, le débat était posé sur le terrain personnel, pour ne pas avoir à se prononcer sur le « trouble objectif » causé dans le fonctionnement de l'entreprise.

A suivre : ***si le raisonnement juridique semble correct, la sévérité de la mesure -le licenciement- paraît « abusif » alors que dans le contexte une moindre sanction –un avertissement- aurait été amplement suffisant. Quels sont les justificatifs d'atteinte à l'entreprise et d'utilisation d'Internet en dehors des heures habituelles de travail? De la faute grave justifiant le licenciement sur le champ sans avertissement préalable ?***

Car, "le fait de fouiller sur l'ordinateur de la jeune femme sans son avis et de regarder ses destinataires constitue en soi une atteinte à la vie privée" : en plus, selon les dires de son avocat, "le supérieur hiérarchique avait pris la jeune femme en grippe et la harcelait alors qu'elle avait de bonnes évaluations.

Février 2009

ANNEXE

Utilisation des mails en entreprise : un droit protégé

Les mails, et plus généralement l'usage d'Internet, se sont généralisés dans les entreprises, donc dans nos établissements et écoles, avec des problèmes d'arbitrage entre demande de confidentialité pour le salarié, et volonté de contrôle pour l'employeur, cette dernière facilitée par les moyens techniques.

Sur ce domaine, le droit a beaucoup progressé ces dernières années et devient globalement protecteur pour les salariés. Cependant, c'est surtout par jurisprudence, ce qui ne facilite pas une vision d'ensemble.

Ci-dessous un article du Monde du 20 juin 2007, qui permet de faire le point par Francis Kessler, maître de conférences à l'université Paris -I- Panthéon- Sorbonne.

« Chaque utilisateur d'un ordinateur en réseau doit savoir que le service informatique de l'entreprise dans laquelle il travaille est capable de retrouver non seulement le message détruit, abîmé ou effacé par inadvertance, mais de dire exactement à quel moment les divers envois ou modifications ont été effectués.

Mais l'employeur peut-il se servir des courriels ou documents stockés sur un PC du salarié pour justifier une sanction disciplinaire ?

Les techniques informatiques, par la mémoire des opérations qu'elles autorisent, permettent d'apporter une preuve certaine. C'est ainsi qu'en matière de consultation d'Internet à des fins personnelles ou d'envoi et de réception de messages personnels, l'analyse du disque dur de l'ordinateur du salarié permet de retracer ce qui s'est réellement passé, sauf manipulations également démontrables.

Si l'employeur peut avoir lui-même connaissance d'un courriel, il pourra utiliser celui-ci comme élément à charge du salarié. **Des messages** d'un salarié sur le site intranet ou par liste de diffusion interne de l'entreprise, **très critiques à l'encontre de l'entreprise et même diffamatoires**, allant jusqu'à comparer ses dirigeants aux empereurs byzantins, **ont pu étayer un licenciement pour faute grave.**

Il en va autrement s'il y a utilisation de la messagerie ou connexions sur le Web. La Cour de cassation a, dans un arrêt de 2001, considéré comme **illicite l'utilisation comme mode de preuve d'un comportement fautif des messages expressément qualifiés de « personnels » transmis par voie électronique**.

Février 2009

Pour la Cour, « **le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect 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 reçu par lui grâce à un outil informatique mis à la disposition pour son travail ».

Le courriel personnel bénéficie par conséquent du secret des correspondances, lui-même affirmé par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, par le code civil et par le nouveau code pénal.

Il en résulte que **le lien de subordination existant entre l'employeur et le salarié cède devant le secret de la correspondance**, et cela même si l'interdiction d'utiliser à des fins personnelles le matériel informatique a été clairement annoncée aux salariés.

Cette jurisprudence n'interdit toutefois pas l'utilisation d'e-mails personnels comme mode de preuve. Les tribunaux l'ont rappelé à propos d'un salarié qui avait envoyé un courriel contenant des menaces antisémites à partir de la messagerie de l'entreprise. Le destinataire du courriel en a informé l'employeur qui a licencié le salarié en se servant de l'attestation du destinataire.

Un arrêt récent de la Cour de cassation permet à l'employeur de demander la désignation en justice d'un huissier qui pourra accéder aux données contenues dans l'ordinateur mis à la disposition du salarié. La demande suppose toutefois la démonstration « d'un motif légitime », que nul n'a à ce jour défini.

Seuls les courriels bénéficient du statut de la correspondance. Les **fichiers** sont assimilés aux documents papiers et en prennent le statut juridique. Pour la Cour de cassation, à défaut d'être identifiés comme personnels « par une mention spécifique ou par la création d'un fichier ad hoc par le salarié », ils sont présumés avoir un caractère professionnel.

L'employeur pourra y avoir accès hors la présence du salarié et s'en servir à sa guise. Tel sera le cas de tout **courriel**, alors déclassé en fichier, **figurant dans le dossier « Mes documents »**, qui n'est pas considéré comme une rubrique suffisamment personnelle ! »

M
N

Février 2009