

# LE COURRIEL (E-MAIL) PERSONNEL DU SALARIE

## À propos d'un arrêt de principe non dépourvu de limites :

### Cass. soc. 2 octobre 2001

Frédéric LEPLAT

Docteur en droit

Chargé d'enseignement à l'Université de Paris X-Nanterre

1. Par un arrêt du 2 octobre 2001 dont la presse généraliste s'est fait l'écho<sup>1</sup>, la Chambre sociale de la Cour de cassation affirme à l'occasion d'un pourvoi incident que 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 ». La Cour de cassation consacre ainsi pour la première fois une liberté individuelle du salarié dans le domaine des nouvelles technologies. La fermeté de la formule adoptée pour casser l'arrêt d'appel et la publication au Bulletin confèrent à cette décision la valeur d'un arrêt de principe. La Chambre sociale tranche d'abondants débats doctrinaux<sup>2</sup> et sa décision se traduira probablement par la modification de nombreuses chartes sur l'utilisation d'Internet dans l'entreprise<sup>3</sup>.

2. Néanmoins, cette jurisprudence ne confère pas au salarié le droit d'utiliser sans limites l'outil professionnel pour son courriel<sup>4</sup> personnel. Un équilibre doit s'établir entre le pouvoir de contrôle et de direction de l'employeur et le respect de la vie privée du salarié. En l'espèce, l'employeur a licencié pour faute grave un salarié qui avait utilisé l'outil professionnel à des fins privées. Pour le prouver, il a produit le contenu du courriel stocké dans un dossier personnel de l'ordinateur. Or, l'article L. 120-2 du Code de travail notamment visé par la Cour de cassation interdit à l'employeur d'apporter aux libertés individuelles des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. Pour établir la faute grave, l'employeur disposait en l'espèce de moyens de preuve

---

<sup>1</sup> Libération, 3 octobre 2001 ; Le Monde, édition du 4 octobre 2001.

<sup>2</sup> CNIL, Rapport d'étude et de consultation publique, *La cybersurveillance des salariés dans l'entreprise*, mars 2001, <http://www.cnil.fr> ; Forum des droits sur l'Internet, <http://www.foruminternet.org> ; G. LYON-CAEN, *Les libertés publiques et l'emploi*, Documentation Française, 1992.

Adde J. LAMADON, *Le salarié, l'employeur et les NTIC*, Ifec, mars 2001 ; J. LENFANT, *Le droit à la vie privée s'étend-il à l'utilisation du courriel par un employé dans le cadre de ses fonctions*, Etude pour un LLM sous la direction de K. BENYEKHEF, 2000, Université de Montréal, Juriscom, <http://www.juriscom.net> ; MASCRE-HEGUY, *Cybersurveillance des salariés : que peut-on faire ?*, <http://www.mascre-heguy.com> ; J-E. RAY, *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, Liaisons sociales, 2001 ; O. de TISSOT, *Internet et contrat de travail*, Les incidences de la connexion à Internet sur les rapports employeur-salariés, Dr. soc. 2000, p 150

<sup>3</sup> V. les exemples de chartes mentionnées par J-E. RAY, op. cit et sur le Forum des droits sur l'Internet, <http://www.foruminternet.org>.

<sup>4</sup> Le terme courriel est une francisation d'e-mail

moins attentatoires à la vie privée du salarié et à son corollaire, le secret de la correspondance. Par analogie avec la preuve de l'utilisation du téléphone professionnel à des fins personnelles<sup>5</sup>, l'employeur devait se contenter de préciser le nombre et la taille des messages échangés par le salarié pendant les heures de travail. La lecture du courriel personnel ne se justifiait pas.

3. Les nouvelles technologies de l'information sont ainsi l'occasion de rouvrir des débats juridiques plus anciens sans que les équilibres établis ne s'en trouvent pour autant bouleversés. Bien que l'arrêt de la Chambre sociale en date du 2 octobre 2001 admette clairement que le courriel personnel du salarié soit protégé au titre du respect de la vie privée (I), cette affirmation ne saurait cependant occulter que ce respect dû au salarié doit se concilier avec les prérogatives de l'employeur (II).

## **I – LA PROTECTION DU COURRIEL PERSONNEL DU SALARIE AU TITRE DU RESPECT DE LA VIE PRIVEE**

4. Le juge se doit de donner une solution juridique au litige soulevé par l'utilisation du courriel personnel sur le lieu de travail malgré l'absence de dispositions législatives régissant spécialement cette matière. La source de la protection du salarié (A) doit alors être recherchée dans des normes dont la généralité soulève de délicates questions au moment d'en préciser le domaine (B).

### **A - La source**

5. Le traitement automatisé de l'information présente des risques d'atteinte aux libertés individuelles. Le législateur est ponctuellement intervenu afin de s'assurer que l'informatique demeure au service des citoyens<sup>6</sup>. Les risques sont particulièrement importants dans les relations de travail en raison du contrôle et de la surveillance consubstantiel au lien de subordination juridique. Quelques textes protègent le salarié contre l'« ordre technologique »<sup>7</sup> instauré par l'employeur. Ils s'appliquent a priori au courriel personnel échangé sur le lieu de travail. Ces dispositions imposent une exigence de transparence au moment de l'introduction dans l'entreprise de procédés de contrôle. Cet impératif tiré du droit de l'informatique<sup>8</sup> assure le respect de l'obligation de loyauté dans les rapports entre l'employeur et le salarié. Ainsi, le Comité d'entreprise doit être informé et consulté

---

<sup>5</sup> Soc., 15 mai 2001, pourvoi n° 99-42.937 : le salarié a été licencié pour faute grave au vu d'un relevé des communications téléphoniques fourni par France Télécom.

<sup>6</sup> Article 1<sup>er</sup> de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés dont la réforme est en cours afin de transposer les dispositions de la directive 95/46/CE du 24 octobre 1995.

<sup>7</sup> Expression empruntée à G. LYON-CAEN, *op. cit.*, n° 154.

<sup>8</sup> Ainsi, l'article 16 de la loi du 6 janvier 1978, les traitements automatisés d'informations nominatives doivent, préalablement à leur mise en oeuvre, faire l'objet d'une déclaration auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés

préalablement à la mise en œuvre de techniques de contrôle de l'activité des salariés<sup>9</sup>. Par ailleurs, une information concernant un salarié, collectée par un dispositif qui n'a pas été portée à sa connaissance, ne peut constituer un moyen de preuve<sup>10</sup>.

Cependant, ces dispositions spécialement destinées à limiter les risques de l'informatique s'appliquent imparfaitement à l'enregistrement du courriel personnel du salarié. En effet, l'employeur est le plus souvent informé de la correspondance privée du salarié par des logiciels d'archivage principalement destinés à sauvegarder les données informatiques pour prévenir le risque de défaillance du matériel. Or, la jurisprudence semble limiter l'obligation d'informer les salariés aux dispositifs servant principalement à les contrôler<sup>11</sup> et aux dispositifs poursuivant d'autres objectifs mais détournés de leur finalité<sup>12</sup>.

6. Ces dispositions préventives ne préjugent pas de la légitimité du contrôle exercé par l'employeur. En toute hypothèse, des dispositions générales consacrent le respect de la vie privée et le secret des correspondances ; elles protègent le courriel personnel du salarié.

L'arrêt du 2 octobre 2001 est rendu au vu d'une combinaison de textes généraux tirés de la CEDH, du Code civil, du nouveau Code de procédure civile, et du Code du travail. L'article 8 § 1 de la CEDH consacre le droit au respect de la vie privée et au secret des correspondances. Ce texte s'applique à la sphère professionnelle<sup>13</sup> ; il s'impose ainsi dans les relations entre l'employeur et le salarié<sup>14</sup>. Par sa généralité, il s'applique au courriel personnel du salarié. La même conclusion se dégage également à la lecture d'une part de l'article 9 du Code civil qui reconnaît à chacun le droit au respect de la vie privée, et, d'autre part, de l'article L. 120-2 du Code du travail qui protège les libertés individuelles du salarié. Par le détour d'une règle de preuve, l'article 9 du nouveau Code de procédure civile sanctionne l'atteinte à la vie privée résultant de la production par l'employeur du contenu du courriel personnel du salarié. L'employeur succombe dans la charge de la preuve en fondant ses allégations sur un mode de preuve illicite<sup>15</sup>. Le licenciement perd alors toute justification.

<sup>9</sup> Article 432-1 du Code du travail. Sur la sanction de ce texte :

<sup>10</sup> L 121-8 du Code du travail

<sup>11</sup> Soc., 31 janvier 2001, Bull. V, n° 28. L'employeur peut mettre en place des procédés de surveillance des entrepôts dans lesquels les salariés ne travaillent pas sans consulter les représentants du personnel et informer les salariés.

<sup>12</sup> Paris, 31 mai 1995, Liaisons sociales du 16 juin 1995 à propos du système Socrates de la SNCF.

<sup>13</sup> J.-F. RENUCCI, *Droit européen des droits de l'homme*, LGDJ, 2<sup>e</sup> éd. 2001, n° 90, p 133. Cour EDH, 16 déc. 1992, Niemietz c. Allemagne, A-251 B § 29, Journ. Dr. Int. 1993, p. 755 obs. E. DECAUX et P. TAVERNIER, D. 1993, Som. Com. p. 386 ; obs. J.-F. RENUCCI ; Cour EDH, 19 févr. 1997, Laskey, Jaggard et Brown c/ Royaume-Uni, JCP 1998.I.107, n° 32, obs. F. SUDRE.

<sup>14</sup> Ce texte s'applique aux relations privées : E. DECAUX et P.-H. IMBERT, sous la direction de L.-E. PETTITI, *La convention européenne des droits de l'homme, Commentaire article par article, Economica*, 2<sup>e</sup> éd. 1999, p 320 CEDH, Quatrième section, 29 février 2000, Bobo. V° déjà Marckx c. Belgique, 13 juin 1979, A n° 21 ; CEDH, 26 mars 1985, A n° 91, X et Y c. Pays-Bas.

En droit français : Soc. 11 janv. 1999, Bull. n° 7, Rapport de M. J. RICHARD de la TOUR, RJS n°2/99, p. 94, Dr. soc., 1999-287, D.1999, juris. 645, note J.-P. MARGUENAUD et J. MOULY ; J. HAUSER et J. Mestre, RTD Civ. 1999, p 358 et 395

<sup>15</sup> Soc., 20 novembre 1991, D. 1992, 73, concl. CHAUVY ; Dr. soc. 1992, p 28, Rapp. Ph. WAQUET. La preuve d'une faute grave du salarié ne peut être établie par un enregistrement effectué par l'employeur au moyen d'une caméra cachée.

En revanche, la Cour de cassation ignore l'article 2 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen, pourtant visé par l'avocat général<sup>16</sup>. Ce texte consacre le droit à la vie privée selon l'interprétation dégagée par le Conseil constitutionnel<sup>17</sup>. Cette attitude de la Cour de cassation révèle sa réserve à l'égard des sources constitutionnelles, mais également sa volonté de s'appropriier les sources internationales<sup>18</sup>. Bien qu'elle prévoit également le droit de toute personne au respect de sa vie privée et de ses communications, la charte des droits fondamentaux issue du sommet de Nice ne pouvait être invoquée, le texte n'étant pas entré en vigueur<sup>19</sup>. De même, les sanctions pénales attachées à la violation du secret des correspondances, ne pouvaient s'appliquer, le contentieux ayant été porté à la connaissance des juridictions civiles. Mais, dans d'autres espèces, les juges du fond s'étaient fondés sur cette infraction pour assurer la confidentialité du courriel personnel du salarié<sup>20</sup>.

## **B) Le domaine**

7. La généralité des textes sur lesquels repose la résolution des conflits créés par les nouvelles technologies de l'information suscite de délicates questions de délimitation. La protection du courriel personnel du salarié n'échappe pas à cette observation. Ainsi, l'introduction d'Internet dans l'entreprise s'est accompagnée de chartes réglementant son utilisation. Certaines stipulent que tout message envoyé par le salarié pourra être consulté et inspecté par l'employeur. D'autres interdisent le courriel personnel<sup>21</sup>. La nature juridique de ces chartes varie. Celles unilatéralement décidées par l'employeur prennent la forme d'un règlement intérieur ou d'une note de service<sup>22</sup>. Celles conventionnellement adoptées

---

<sup>16</sup> Les conclusions de M. KEHRIG sont publiées sur le site de la Cour de cassation <http://www.courdecassation.fr>.

<sup>17</sup> C.C. 18 janv. 1995, « Vidéo surveillance », DC 94-352 ; C.C., 23 juillet 1999, CMU, AJDA, 20 sept. 1999, p 708, note J.E. SHOETTL ; D. 2000, juris. p. 423 ; Rev. fr. dr. constit, 8 déc. 1999, p. 816, note L. GAY.

<sup>18</sup> A. LYON-CAEN et I. VACARIE, *Droits fondamentaux et droit du travail*, in *Droits syndicaux et droit de l'homme à l'aube du XXIe siècle*, Dalloz 2001, spéc. p. 429 sur la différence entre les règles de source internationale et les règles constitutionnelles.

<sup>19</sup> Ces droits sont prévus par l'article 7 de cette charte du 7 décembre 2000 sur laquelle v. notamment, G. BRAIBANT, *La charte des droits fondamentaux*, Dr. soc., 2001, p 69.

<sup>20</sup> Sur l'article 226-15 du Code pénal protégeant le courriel personnel du salarié : Trib. Corr. Paris, 2 nov. 2000. En faveur de l'application de ce texte v. notamment J. LAMADON, *art. précité*, Ifec, mars 2001 ; O. de TISSOT, *art. précité*, Dr. soc. 2000, p 150.

En revanche, l'article 226-1 du nouveau Code pénal sanctionnant l'atteinte à la vie privée est inapplicable au comportement de l'employeur qui prend connaissance du courriel personnel du salarié. L'atteinte à la vie privée suppose l'enregistrement des paroles.

<sup>21</sup> Rapport de la CNIL, 2000, p 183, cité par J-E. RAY, *op. cit.*, p 119.

<sup>22</sup> Selon le Conseil d'Etat, CE 11 juin 1999, D. 2000, somm. comm 88, obs C. Girodet, Dr. soc, 2000, p 1063 ; RJS 8.9/99, n° 1093 et ch. p 631 : les règles déontologiques n'appartiennent pas au règlement intérieur : v. M. VERICEL, *L'employeur dispose-t-il d'un pouvoir normatif en dehors du domaine du règlement intérieur ?*, Dr. soc. 2000, p 1059.

s'insèrent dans un accord collectif conclu avec les syndicats ou une annexe au contrat de travail<sup>23</sup>.

L'arrêt du 2 octobre 2001 montre que ces nouvelles questions n'infléchissent pas la politique jurisprudentielle de la Cour de cassation. La protection du courriel personnel du salarié joue « même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur ». L'affirmation a d'autant plus de poids qu'elle ne s'imposait pas en l'espèce. Ni le rappel des faits, ni la motivation du licenciement ne mentionnaient l'existence d'une interdiction expresse de l'employeur d'échanger du courriel personnel. Le licenciement était seulement motivé par l'utilisation à des fins personnelles du matériel professionnel.

8. Ainsi, unilatérales ou contractuelles, les chartes ne peuvent sans réserve écarter le droit au respect de la vie privée protégeant le courriel personnel du salarié<sup>24</sup>. Pourtant la solution n'était pas évidente. En droit civil, le respect de la vie privée peut faire l'objet de conventions. En droit pénal, l'absence de consentement de la victime est un élément constitutif des délits d'atteinte à l'intimité de la vie privée. En se rendant dans l'entreprise, la personne ne quitte-t-elle pas la sphère privée pour entrer dans la sphère publique ? Par ailleurs, le message non crypté n'appartiendrait pas à la sphère privée car il peut facilement être lu par toute personne ayant un accès à l'ordinateur du salarié<sup>25</sup>. En tout état de cause, la correspondance privée suppose un message exclusivement destiné à une personne déterminée et individualisée<sup>26</sup>. En affectant l'ordinateur mis à la disposition du salarié à des fins exclusivement professionnelles, l'employeur prive le courriel du salarié de tout caractère personnel.

Mais si au regard du Code civil et du Code pénal, la personne divulguant sa vie privée perd le droit d'en exiger le secret, la question se pose différemment dans les relations de travail. La conclusion du contrat de travail ne permet pas d'induire une renonciation par le salarié à toute liberté. La vie privée ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise<sup>27</sup>. La loi du 31 décembre 1992 sur les libertés du citoyen dans l'entreprise la consacre incontestablement<sup>28</sup>. Une telle position se justifie non seulement par le déséquilibre fréquemment observé entre les parties au contrat de travail, mais également par le fait que le lien de subordination juridique se limite à ce qui est nécessaire à l'exécution de la tâche confiée au salarié.

---

<sup>23</sup> Sur la pratique annexant la charte au contrat de travail : MASCRE-HEGUY, *art. précité ?*, <http://www.mascre-heguy.com>

<sup>24</sup> Sur la protection du salarié dans l'hypothèse d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur, v. Ph. WAQUET, *Le pouvoir de direction et les libertés de salariés*, Dr. soc. déc. 2000, p 1051.

<sup>25</sup> J. LENFANT, *Le droit à la vie privée s'étend-t-il à l'utilisation du courriel par un employé dans le cadre de ses fonctions*, Etude pour un LLM sous la direction de K. BENYEKHEF, 2000, Université de Montréal, Juriscom, <http://www.juriscom.net>.

<sup>26</sup> Circulaire du 17 février 1988 prise en application de l'art 43 de la loi n. 86-1067 du 30 sept 1986.

<sup>27</sup> G. LYON-CAEN, *Les libertés publiques et l'emploi*, Documentation Française, 1992 ; Ph. WAQUET, *Les libertés dans l'entreprise*, RJS 5/00, spéc. p 339 sur la vie privée du salarié.

<sup>28</sup> Ce mouvement est notamment amorcé par la loi du 4 août 1982 à propos de l'article L. 122-35 sur le règlement intérieur. La loi du 31 décembre 1992 l'étend à l'ensemble de la relation de travail en introduisant l'article L. 120-2 du Code du travail.

9. La vie privée n'en demeure pas moins une « notion générique d'évocation irréductible à une définition précise »<sup>29</sup> dont la délimitation passe par une interprétation téléologique qui la concilie avec les intérêts opposés visant à sa divulgation<sup>30</sup>. Ainsi, l'arrêt du 2 octobre 2001 ne saurait faire oublier que la protection du courriel personnel du salarié résulte d'une conciliation entre des principes contradictoires. Cette jurisprudence ne peut donc sans risques s'interpréter sans référence aux circonstances de l'espèce.

## **II – LA CONCILIATION DU RESPECT DE LA VIE PRIVÉE DU SALARIÉ ET DES PREROGATIVES DE L'EMPLOYEUR**

10. L'employeur dispose du droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail<sup>31</sup>. Il résulte de l'interprétation a contrario de l'article L. 120-2 du Code du travail que l'employeur peut apporter des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Le juge exerce un contrôle de proportionnalité ; les intérêts sociaux peuvent s'effacer devant les intérêts économiques<sup>32</sup>. L'employeur peut donc restreindre la vie privée du salarié dans ses deux composantes : le secret et la liberté<sup>33</sup> à condition que cette atteinte reste proportionnée aux intérêts légitimes de l'entreprise<sup>34</sup>. Autrement dit, la formule de la Cour de cassation dans l'arrêt du 2 octobre 2001 ne doit pas faire oublier qu'un principe de proportionnalité gouverne les atteintes au secret du courriel personnel (A), comme les sanctions de cette correspondance (B).

### **A – Principe de proportionnalité et atteinte au secret du courriel personnel**

11. Parmi les arguments avancés par l'employeur pour justifier l'atteinte au secret du courriel personnel du salarié, figure la sécurité de l'entreprise, la responsabilité du commettant du fait de ses préposés, et le droit de contrôler l'activité du salarié.

12. Pour apprécier l'argument tiré de la sécurité de l'entreprise, un raisonnement par analogie avec la fouille des sacs des salariés a été proposé<sup>35</sup>. Il en résulte qu'en l'absence de circonstances particulières, la sécurité du système informatique ne justifie pas une atteinte systématique de secret du courriel personnel du salarié. Cette conclusion rejoint celle de la

<sup>29</sup> G. CORNU, *Droit civil, t. 1* n° 528, p. 184

<sup>30</sup> J. RAVANAS, *Protection de la vie privée - Délimitation de la protection*, Juris. Cl. Civ., Fasc. 10, n° 15.

<sup>31</sup> Soc. 20 nov. 1991, rapp. P. WAQUET, Dr. soc, 1992, p. 28 ; 14 mars 2000, Bull. V, n° 101 ; JCP 2000.II.10472, note C. PUIGELIER ; 15 mai 2001, Arrêt n° 2084

<sup>32</sup> C. PIZZIO-DELAPORTE, *Libertés fondamentales et droits du salarié : le rôle du juge*, Dr. soc. 2001, p 404

<sup>33</sup> P. KAYSER, *La protection de la vie privée*, Economica, 1990, p. 4 et 5.

<sup>34</sup> Ph. Waquet, Les libertés dans l'entreprise, RJS 5/00, spéc. p 344 qui rapproche la question de celle posée à propos du contrôle des clauses de non concurrence.

CNIL dans son rapport pour l'année 2001. Elle prévaut également dans d'autres pays européens notamment en Belgique où la commission pour la protection de la vie privée estime que la sécurité ne justifie pas une dérogation au secret du courrier personnel dès lors qu'il existe des moyens techniques assurant cette protection sans porter atteinte à la vie privée du salarié, « tels que les logiciels qui identifient l'expédition de courriers électroniques en chaîne ou qui isolent et bloquent ceux dont la taille est excessive et qui peuvent provoquer un engorgement ou un ralentissement du réseau »<sup>36</sup>. Finalement, l'employeur ne peut donc prendre connaissance du courriel personnel du salarié au nom de la sécurité de l'entreprise sans porter une atteinte disproportionnée au respect de la vie privée.

13. Un argument tiré de la responsabilité du fait d'autrui a également été avancé pour limiter la protection du courriel personnel. L'article 1384 alinéa 5 du Code civil rend le commettant responsable du fait de ses préposés dans les fonctions auxquelles ils sont employés. Selon l'Assemblée plénière, le commettant ne s'exonère de sa responsabilité que si son préposé a agi hors des fonctions auxquelles il était employé, sans autorisation, et à des fins étrangères à ses attributions<sup>37</sup>. Ainsi, une société engage sa responsabilité lorsque ses employés utilisent à des fins personnelles le courriel de leur entreprise pour proposer des produits financiers à des investisseurs<sup>38</sup>. Cependant, ce risque ne justifie pas un contrôle systématique du courriel du salarié qui, en l'absence de circonstances particulières, serait inconciliable avec la loyauté devant gouverner les rapports entre le salarié et l'employeur.

14. Enfin, le droit de l'employeur de contrôler l'exécution par le salarié de ses obligations ne légitime pas non plus la levée du secret protégeant le courriel personnel du salarié. L'affirmation ressort nettement de l'arrêt du 2 octobre 2001. En l'espèce, l'atteinte au secret du courriel personnel du salarié visait à établir une faute grave du salarié. L'employeur n'est pourtant pas démuné de tout moyen pour constater, puis sanctionner le salarié occupant une part importante de son temps de travail à l'envoi et à la lecture de son courriel personnel. La situation peut être envisagée par analogie avec l'utilisation par le salarié du téléphone de l'entreprise à des fins privées. La Commission belge pour la protection de la vie privée estime d'ailleurs que « c'est sur la base d'une liste de courriers et non de leur contenu que l'absence de respect des règles posées par l'employeur pourra être décelée »<sup>39</sup>. Le secret protégeant le courriel personnel du salarié ne lui confère donc pas une immunité.

---

<sup>35</sup> J-E. RAY, *op. cit.*, p 112 ; conclusions de M. KEHRIG dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 2 octobre 2001.

Soc. 3 avr. 2001, Sarrasin et a. c/ Société Métropole télévision M6 : ouverture des sacs justifiée par des circonstances exceptionnelles

<sup>36</sup> Avis de la Commission pour la protection de la vie privée, 3 avril 2000, N° JZ00433\_1, Numéro de rôle : 10/2000.

<sup>37</sup> Ass. plén. 19 mai 1988, D. 1988. 513, note C. LARROUMET ; Defrénois 1988. 1097, obs J.-L. AUBERT ; RTD Civ.. 1989.89, obs. JOURDAIN

<sup>38</sup> Communiqué de presse de la COB du 21 février 2000.

<sup>39</sup> Avis de la Commission pour la protection de la vie privée, 3 avril 2000, N° JZ00433\_1, Numéro de rôle : 10/2000.

Rappr. à propos du téléphone : norme simplifiée n° 40 de la CNIL issu de la délibération n° 94-113 du 20 décembre 1994 portant adoption d'une norme simplifiée concernant les traitements automatisés d'informations

## **B – Principe de proportionnalité et sanction de la correspondance privée**

15. L'arrêt du 2 octobre 2001 ne doit pas faire oublier que l'employeur peut sanctionner le salarié entretenant une correspondance privée. La sanction disciplinaire doit également respecter un principe de proportionnalité. A propos du courriel, il ressort ainsi de la jurisprudence des juges du fonds que la violation de l'obligation de confidentialité s'imposant au salarié caractérise un comportement fautif justifiant une mise à pied<sup>40</sup>. De même, a été sanctionné l'envoi de courriel personnel en violation du règlement intérieur, mais cette décision soulève néanmoins un doute quant à la proportionnalité de la sanction avec les faits reprochés au salarié<sup>41</sup>. Plus généralement, il ressort de la jurisprudence de la Cour de cassation que l'utilisation régulière du matériel de l'entreprise à des fins non professionnelles pendant le temps de travail justifie un licenciement pour faute grave<sup>42</sup>.

Néanmoins, si l'envoi de courriel personnel par le salarié est passible de sanctions, celles-ci risquent de se heurter à des obstacles d'ordre probatoire. La contestation de l'authenticité du moyen de preuve informatisé empêche d'imputer au salarié le message personnel<sup>43</sup>. La jurisprudence a ainsi écarté l'utilisation d'un film vidéo à des fins probatoires en raison « des possibilités de montage et de trucage qu'offre l'évolution des technologies, ce document ne présente pas des garanties suffisantes d'authenticité, d'impartialité et de sincérité concernant tant sa date que son contenu, pour qu'il puisse être considéré comme probant »<sup>44</sup>.

16. Finalement, l'interdiction faite à l'employeur de prendre connaissance du contenu du courriel personnel du salarié procède d'une conciliation entre les pouvoirs de l'employeur et les droits du salarié qui ne peut être dégagée de toute référence aux circonstances de l'espèce ayant donné lieu à l'arrêt du 2 octobre 2001. La preuve de l'utilisation à des fins privés du matériel de l'entreprise ne justifie pas l'atteinte au secret de la correspondance. L'arrêt ne préjuge cependant pas d'éventuelles sanctions contre le salarié qui utiliserait fréquemment pendant ses heures de travail l'outil informatique mis à sa disposition à des fins professionnelles. Ce comportement du salarié peut être prouvé par une liste des messages précisant leur destinataire, leur taille, et l'heure à laquelle ils ont été envoyés.

---

nominatives mis en oeuvre à l'aide d'autocommutateurs téléphoniques sur les lieux de travail. Selon l'article 3, cette norme s'applique lorsque les informations collectées et traitées se limitent à l'identité de l'utilisateur du poste : nom, prénom, numéro de poste ; situation professionnelle : fonction, service, adresse professionnelle ; communication téléphonique : numéro de téléphone appelé, nature de l'appel (sous la forme : local, départemental, national, international), durée, date et heure de début et de fin de l'appel, nombre de taxes, coût de la communication »

<sup>40</sup> Conseil des prud'hommes de Montbéliard, 19 sept. 2000, Net-Iris, <http://www.net-iris.com>, Actualités du 27 sept. 09 2000, Légalis, <http://www.legalis.net>; les prétentions d'une déléguée syndicale viole le principe de confidentialité (communication d'éléments stratégiques).

<sup>41</sup> Conseil des prud'hommes de Paris, 1<sup>er</sup> février 2000, R.G. n. 99/08523.

<sup>42</sup> Soc. 14 mars 2000, Pourvoi n° 98-42 090

<sup>43</sup> Conseil des Prud'hommes, 16 juill. 1999, Justisociale, <http://www.justisociale.com>

<sup>44</sup> CA Aix-en-Provence 4 Janvier 1994, Dr. soc. 1995, 332. S. Darmaisin, L'ordinateur, l'employeur et le salarié, Dr. soc. 2000, p 580.