

## **De la protection de la vie privée du salarié en matière informatique**

**Alison Dahan**

Juriste-doctorante

22-01-2013

Dans un arrêt rendu le 9 juillet 2012 par la chambre sociale A, la cour d'appel de Lyon rappelle les contours de la protection de la correspondance à caractère privé des salariés sur le lieu de travail, et plus particulièrement les droits et obligations des salariés en matière de correspondance informatique.

Depuis plus d'une décennie, la question de la protection de la correspondance personnelle des salariés sur le lieu de travail fait débat, du fait du développement croissant des courriers électroniques. L'arrêt « Nikon » avait distingué par un arrêt rendu en 2001 la correspondance personnelle des salariés des courriers à caractère professionnel (Cass. soc., 2 octobre 2001, n° 99-42942), solution retenue ensuite par la Cour de cassation à de nombreuses reprises. La chambre sociale de la Cour de cassation a été contrainte de définir les contours du secret des correspondances en matière informatique. Cette dernière précise que tout fichier informatique est présumé professionnel à l'exception des fichiers et emails clairement indiqués comme étant personnels en objet par le salarié (Cass. soc., 18 octobre 2006, n° 04-48025). Le salarié ne peut donc se prévaloir du secret des correspondances que dans la mesure où il indique la mention personnelle.

En l'espèce, un salarié du groupe SVT avait expédié par email, utilisant la messagerie électronique de l'entreprise, un diaporama à caractère pornographique, intitulé « une merveille pour les hommes », à différentes personnes appartenant au groupe ainsi qu'à des sociétés et prestataires extérieurs dont des fournisseurs du groupe SVT. L'email n'avait donc pas clairement d'indication du caractère personnel de l'envoi. La société française SVT a procédé au licenciement pour faute grave du salarié selon les motifs que l'email ne pouvait être identifié comme personnel et associait l'image de l'entreprise SVT à l'envoi du diaporama pornographique. La société a également mis en avant l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et son niveau de responsabilité pour justifier la faute grave. L'entreprise a rappelé aussi que la diffusion d'un tel email était contraire au code de bonne conduite édicté par la société SVT en matière d'emails, messagerie et internet. Le salarié a saisi le conseil de prud'hommes en contestation du licenciement pour faute grave. Ce dernier a jugé le 29 septembre 2009 en section encadrement que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse et reposait sur une faute grave.

Le salarié a interjeté appel du jugement rendu par le conseil de prud'hommes. La chambre sociale A de la cour d'appel de Lyon a confirmé le jugement rendu par le conseil de prud'hommes en ce qu'il a dit et jugé que le licenciement pour faute grave était parfaitement justifié.

Les moyens développés par le salarié visaient à mettre en avant la protection du secret des correspondances dans le cadre de l'entreprise. Or, la cour d'appel de Lyon rappelle ici, reprenant le jugement du conseil de prud'hommes, que le salarié ne peut prétendre au secret des correspondances électroniques, prolongement du respect de la vie privée du salarié, que dans de strictes conditions. La cour d'appel de Lyon retient donc la solution qui avait été posée par la Cour de cassation en matière de correspondances à caractère électronique. Le caractère personnel d'un courrier électronique doit être clairement mentionné en objet et le salarié ne peut prétendre au respect de sa vie privée s'il ne respecte pas cette condition. Ainsi, l'absence d'identification de l'email comme personnel, l'absence de communauté d'intérêts entre les destinataires traduit pour le conseil de prud'hommes comme pour la cour d'appel une absence de volonté de protéger sa correspondance comme personnelle. Dès lors, le contenu de l'email, en l'absence de lien avec le travail, peut être vérifié et même fonder une sanction disciplinaire. Il est intéressant de noter que l'arrêt fait également état du code de bonne conduite édicté par SVT pour décider que l'email expédié par le salarié doit pouvoir être sanctionné. Le respect de la vie humaine est également mentionné, comme pour justifier un peu plus que l'envoi de diaporamas pornographiques ne peut en toute circonstance être toléré dans la vie de l'entreprise. Dans un deuxième temps, il convient de noter avec attention la justification de la cour d'appel du caractère de faute grave du salarié. En effet, la faute grave est justifiée par un cumul d'éléments factuels et la société SVT a mis en œuvre son pouvoir d'individualisation des sanctions en matière disciplinaire. Le salarié est licencié pour faute grave en raison de son ancienneté, son niveau de responsabilité et son âge. La caractérisation de la gravité de la faute est donc strictement individualisée.

La cour d'appel rappelle clairement dans ce cas d'espèce que la faute grave n'a pu être retenue pour de tels faits qu'au regard de l'ancienneté, l'âge et le niveau de responsabilités du salarié licencié. Un salarié dont le niveau de responsabilité aurait été moindre ou plus jeune aurait ainsi pu espérer une sanction moins lourde.

Arrêt commenté :  
CA Lyon, chambre sociale, 9 juillet 2012