

« Sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne peut ouvrir les fichiers 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 * » – Une situation d'équilibre entre le respect de la vie privée du salarié et les intérêts de l'employeur - Nécessité reconnue pour l'employeur de protéger son patrimoine immatériel et de ne pas s'exposer à des risques suite au comportement indélicat d'un employé.

Jurisprudence

- ❑ *Cour de cassation, civile, chambre sociale, 17 mai 2005, pourvoi n° 03-40.017 ;
- ❑ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 juin 2009, pourvoi n°08-40.274, arrêt SANOFI. Suite à la réception de lettres anonymes adressées à des responsables de la société comportant des renseignements démontrant que leur auteur avait eu accès à des courriers confidentiels et « verrouillés » de l'entreprise prouvant que le système de cryptage et de protection des données de l'entreprise avait été forcé en méconnaissance de la charte informatique, l'employeur a demandé à l'administrateur chargé du contrôle du service informatique de contrôler les postes informatiques de salariés susceptibles d'avoir eu accès aux informations afin de rechercher l'auteur des courriers. Dans son arrêt, la Cour de cassation confirme « 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. » D'autre part la Cour de cassation confirme que l'employeur peut 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. Cet administrateur ne peut transmettre à l'employeur les informations qu'en cas de risque ou d'événements particuliers.

Impacts sur le fonctionnement de l'entreprise.

- ❑ Licenciement pour faute grave recevable.

Fondements juridiques.

- ❑ Article L 2313-2 du Code du travail. Si un délégué du personnel constate que, sur le fondement de l'article L. 2313-2 du Code du travail, 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 ;
- ❑ Fiches pratiques de la CNIL :
 - <http://www.cnil.fr/en-savoir-plus/fiches-pratiques/fiche/article/laces-a-la-messagerie-dun-salarie-en-son-absence/>
 - <http://www.cnil.fr/la-cnil/actualite/article/article/le-controle-de-lutilisation-dinternet-et-de-la-messagerie/#>
 - <http://www.cnil.fr/la-cnil/actu-cnil/article/article/lutilisation-par-les-organisations-syndicales-de-lintranet-et-de-la-messagerie-electronique-d/#>

Préconisations et obligations

- ❑ Elaborer une charte informatique ou la mettre à jour, envisager des avenants au contrat de travail ;
- ❑ La messagerie professionnelle doit faire l'objet d'une déclaration de conformité à la CNIL ;
- ❑ En cas de déploiement d'un dispositif de contrôle individuel de la messagerie, prévoir une déclaration normale à la CNIL ;
- ❑ Les dispositifs de contrôle de la messagerie doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou du comité technique paritaire et d'une information individuelle des salariés. En cas d'archivage des messages électroniques, ils doivent être informés des modalités d'archivage, de la durée de conservation et des modalités d'exercice du droit d'accès.

FIN.