



Production en justice de courriels du salarié émanant ou à destination de sa messagerie personnelle

Actualité législative publié le 16/10/2016, vu 1778 fois, Auteur : [Dalila MADJID Avocat](#)

Dans un récent et intéressant arrêt de la Cour d'appel de Montpellier, les juges ont été amenés à se prononcer sur la recevabilité des courriels du salarié émanant et à destination de sa messagerie personnelle, produits par l'employeur dans le cadre d'une action en justice.

Dans un récent et intéressant arrêt de la Cour d'appel de Montpellier, les juges ont été amenés à se prononcer sur la recevabilité des courriels du salarié émanant et à destination de sa messagerie personnelle, produits par l'employeur dans le cadre d'une action en justice.

Une salariée, travaillant au sein d'une association sportive, a été licenciée pour faute lourde aux motifs suivants (*extrait de la lettre de licenciement*):

“Nous avons récemment découvert que vous avez entretenu des correspondances régulières sous forme d'e-mails ainsi que des relations téléphoniques, avec des personnes extérieures qui sont en conflit judiciaire direct avec le District, il s'agit plus particulièrement de notre ancien salarié G..., licencié pour faute grave au mois de septembre 2007 et de son avocat. Au-delà du fait que ces communications ont eu lieu depuis votre poste et donc pendant votre travail, vous avez volontairement agi contre les intérêts de votre employeur le District Rhône Durance. En effet, il suffit de relever que les e-mails que vous avez envoyés à l'avocat de Y...G... mentionnaient l'objet : « affaire Y...G... ». Ceci démontre de manière indiscutable que vous vous êtes immiscée dans le conflit qui oppose votre employeur à M André C... et donc contre les intérêts de votre employeur, le District Rhône-Durance.

Ces faits sont d'une extrême gravité et sont incompatibles avec votre obligation de réserve rappelée dans votre contrat de travail. (Article 6).

De surcroît, vous aviez pris la peine de m'écrire le 14 septembre 2007, sans que je vous l'aie demandé, pour affirmer que vous n'aviez aucun contact avec Y...G.... Pourtant, quelques jours plus tard, vous communiquiez avec lui et son avocat. Nous constatons donc aujourd'hui qu'en plus des agissements précités, vous nous aviez menti.”

Pour l'employeur, les échanges de courriels du salarié avec un ancien salarié en litige avec l'association et son avocat seraient incompatibles avec l'obligation contractuelle de réserve de la salariée et témoignaient de sa volonté de nuire aux intérêts de son employeur.

Avant l'action prud'homale, l'employeur avait obtenu l'autorisation du Président du Tribunal de

grande instance, sur le fondement de l'article 145 du Code de procédure civile, d'accéder, en présence d'un huissier, aux courriers électroniques contenus dans la messagerie personnelle de la salariée à partir de son ordinateur professionnel.

Le salarié contestait son licenciement, soutenant que la lettre de licenciement faisait état de faits relevant de sa vie privée.

- La décision des juges du fond

La Cour d'appel de Montpellier a infirmé le jugement du Conseil de prud'hommes d'Avignon et a rappelé de manière très précise, la jurisprudence s'agissant des correspondances des salariés.

“Il convient de rappeler que selon la jurisprudence :

- Les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les a identifiés comme étant personnels (Cass. soc., 18 oct. 2006, no 04-48.025).
- Des courriels et fichiers intégrés dans le disque dur de l'ordinateur mis à disposition du salarié par l'employeur ne sont pas identifiés comme personnels du seul fait qu'ils émanent initialement de la messagerie électronique personnelle du salarié (Cass. soc., 19 juin 2013, no 12-12.138).
- Cette présomption s'applique également aux appareils périphériques externes reliés à l'ordinateur comme une clé USB connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur, en sorte qu'elle est présumée être utilisée à des fins professionnelles (Cass. Soc. 12 févr. 2013, no 11-28.649)
- Toutefois, le salarié a droit, même au temps et au lieu du travail, au respect de l'intimité de sa vie privée, celle-ci impliquant en particulier le secret des correspondances (Cass. soc., 2 oct. 2001, no 99-42.942).
- L'employeur ne peut, sans méconnaître le respect dû à la vie privée du salarié, se fonder sur le contenu d'une correspondance privée pour sanctionner son destinataire (Ch. Mixte, 18 mai 2007, no 05-40.803)
- Ainsi, l'envoi d'un courriel par le salarié, de sa messagerie personnelle et en dehors du temps et du lieu de travail, à l'adresse électronique personnelle d'un collègue de travail, ce qui confère à ce message un caractère purement privé, ne constitue pas un manquement à son obligation de loyauté envers son employeur, car, un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en application des articles L. 1121-1 du Code du travail et 9 du Code civil, justifier un licenciement disciplinaire que s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (Cass. Soc. 26 janv. 2012, no 11-10.189)
- Egalement, les messages électroniques litigieux obtenus par la société Y car ils avaient été envoyés par erreur sur une ancienne adresse de messagerie de M. X... et qu'il s'agissait d'une adresse personnelle distincte de l'adresse professionnelle dont celui-ci disposait pour les besoins de son activité au service de la société Y, la Cour d'appel en a exactement déduit que ces messages électroniques devaient être écartés des débats, peu important à cet égard que leur contenu fût en rapport avec l'activité professionnelle de M. X leur production en justice portait atteinte au secret des correspondances (Cass com 16 avril 2013 no12-15657)
- Ayant constaté que les messages électroniques litigieux provenaient de la messagerie personnelle de la salariée distincte de la messagerie professionnelle dont celle-ci disposait pour les besoins de son activité, la Cour d'appel en a exactement déduit que ces messages

électroniques devaient être écartés des débats en ce que leur production en justice portait atteinte au secret des correspondances (Cass.soc 26 janvier 2016 no14-15360)

- Même si les données émises ou reçues à partir d'un support professionnel sont présumées telles, l'employeur ne peut produire leur contenu à l'occasion d'une procédure judiciaire si elles relèvent du domaine de la vie privée du salarié (Cass. Soc. 18 oct. 2011, no 10-25.706)
- L'employeur peut toutefois, s'il justifie d'un motif légitime lié à la protection de ses droits, obtenir une ordonnance du juge permettant à un huissier de justice de prendre connaissance des mails identifiés comme personnels par le salarié et d'en dresser procès-verbal, le respect de la vie personnelle du salarié ne constituant pas en lui-même un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du Code de procédure civile dès lors que le juge constate que les mesures qu'il ordonne, pour conserver des preuves de faits ou en établir l'existence, procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicités (Cass. soc. 23-5-2007 no 05-17.818, Cass. soc. 10 6-2008 no 06-19.229)."

Les juges ont distingué les situations suivantes :

- "les correspondances professionnelles en raison de leur contenu et celles présumées comme telles en raison du support professionnel utilisé,
- les correspondances privées, précisément identifiées comme telles par le salarié, malgré leur dépôt sur un support professionnel,
- celles provenant d'une messagerie personnelle du salarié distincte de la messagerie professionnelle, ou celles dont il est destinataire sur sa messagerie personnelle".

Les juges ont ainsi précisé que si l'employeur avait un libre accès aux correspondances professionnelles, il devait saisir le juge pour accéder, avant tout procès, à celles mentionnées dans un support professionnel mais "indiquées comme privées afin qu'une ventilation soit opérée par un officier ministériel".

En revanche, selon les juges du fond, bénéficient d'une protection assimilable à celles des lettres postales les correspondances entre le salarié et un autre salarié ou un tiers à l'entreprise, émanant ou à destination de la messagerie personnelle dudit salarié.

En l'espèce, l'association a sollicité du Président de grande instance d'Avignon, en application de l'article 145 du Code de procédure civile, de pouvoir accéder au sein du système informatique de l'employeur, à la boîte personnelle du salarié, d'en tirer un état et de l'annexer au procès verbal.

Il résulte du procès verbal de constat dressé par l'huissier de justice, que l'huissier s'est déplacé dans les locaux de l'entreprise et dans le bureau du directeur administratif où fut convoquée la salariée, celle-ci a saisi son login et son mot de passe pour accéder par connexion à un site internet gérant sa propre messagerie personnelle qui n'a aucun lien avec le système informatique de l'association.

De plus les personnes identifiées, telles que retranscrites par l'huissier, font apparaître les mots « affaire C... ». Or il s'agissait d'un ancien salarié de l'association, occupant les fonctions de conseiller technique départemental et licencié, mais que la salariée en question avait assisté lors de l'entretien préalable devant le Comité Directeur. D'autres messages sont relatifs à des courriels expédiés ou reçus d'un cabinet d'avocats.

Pour les juges du fond, il s'agit donc d'une immixtion de l'employeur dans la vie privée de cette salariée

Les juges ont également relevé que la salariée, “ayant assisté précédemment ce salarié lors d’un entretien préalable, pouvait être légitimement en contact régulier avec l’avocat de celui-ci compte tenu de son rôle à cette occasion. Cette immixtion de l’employeur portait ainsi atteinte à l’indépendance de la fonction du conseiller du salarié, ou du salarié de l’entreprise qui l’assure par substitution en accord avec l’employeur, alors que l’indépendance de ce dernier doit être entière et sans possibles représailles pour assumer intégralement et effectivement la tâche qui lui incombe”.

Dans ces conditions, les juges ont conclu que les preuves produites par l’employeur, qui s’appuie sur le constat d’huissier, ne peuvent être accueillies, et les correspondances invoquées doivent être écartées, sans qu’il soit nécessaire de rechercher si les faits invoqués sont prescrits. Ainsi les agissements invoqués par l’employeur ne peuvent être retenus.

(Cour d’appel de Montpellier 8 juin 2016 n°15/04823)

Dalila MADJID, Avocat au Barreau de Paris

Blog: <https://dalilamadjid.blog>