



Conditions d'utilisation des courriers électroniques des salariés pour justifier leur licenciement

publié le **09/07/2013**, vu **3589 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 19 juin 2013, la Cour de cassation a jugé que des courriels et fichiers intégrés dans le disque dur de l'ordinateur d'un salarié ne constituent pas des documents personnels malgré le fait qu'ils proviennent de la boîte de messagerie électronique personnelle du salarié et donc peuvent être utilisés par son employeur dans le cadre d'une procédure de licenciement. (Cass. Soc., 19 juin 2013, n°12-12138).

Les nouvelles technologies et les nouveaux instruments de communication tels que les tablettes, messageries électroniques, téléphones portables, clés USB, etc ... mis à la disposition des salariés par leur employeur pour l'exécution de leur travail nécessitent de trouver un équilibre entre les intérêts antagonistes de l'employeur et du salarié lors de leurs conflits judiciaires.

En effet, en vertu du lien de subordination qui découle du contrat de travail, un employeur dispose du droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant leur temps de travail.

Cependant, le salarié dispose du droit au respect de sa vie privée sur son lieu de travail et pendant son temps de travail, ce qui implique en particulier le secret de sa correspondance et de ses données personnelles.

Ainsi, l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales dispose que :

« Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance ».

En droit français, l'article 9 du Code civil consacre le principe du droit au respect de la vie privée.

Enfin, l'article L. 1121-1 du Code du travail dispose que :

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

En l'espèce, un salarié a été licencié pour faute grave notamment au motif d'actes de concurrence déloyale consistant en l'échange de nombreux courriers électroniques avec une société concurrente.

Les juges d'appel ont constaté que le salarié n'était pas présent lors de l'accès à ses **dossiers et fichiers personnels par son employeur**

ainsi qu'à ses courriels échangés avec l'un de ses collègues à partir de leurs adresses électroniques personnelles.

La cour d'appel a considéré que l'employeur ne pouvait se prévaloir de ce mode de preuve illicite pour licencier son salarié de sorte que le **licenciement** a été jugé comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Toutefois, la Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt d'appel en jugeant que :

« 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, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence ...

... 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 ».

En d'autres termes, les **courriers électroniques** émis ou reçus par un salarié par le biais d'un ordinateur mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son contrat de travail sont présumés avoir un caractère professionnel.

Concrètement, ces **courriers électroniques** peuvent être consultés par l'employeur même en l'absence du salarié et, ce, quand bien même ces courriels émaneraient de **la boîte de messagerie électronique personnelle** de ce dernier.

Ainsi, le seul fait que des courriels et fichiers intégrés dans le disque dur de **l'ordinateur professionnel** émanent initialement de **la boîte de messagerie électronique personnelle** du salarié ne suffit pas à leur conférer un caractère personnel. L'employeur peut alors librement les consulter même en l'absence du salarié et s'en prévaloir comme un mode de preuve pour le licencier.

Cette décision n'est pas sans rappeler deux autres arrêts rendus les 12 février 2013 et 16 mai 2013 par la Cour de cassation.

Le 12 février 2013, la Cour de cassation a validé le licenciement d'un salarié à cause de fichiers présents sur une **clé USB connectée à un ordinateur mis à disposition par son employeur** pour l'exécution du contrat de travail (Cass. Soc., 12 février 2013, n°11-28649).

Enfin, le 16 mai 2013, la Cour de cassation a déjà posé le principe selon lequel « **les courriels adressés et reçus par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé, sauf si le salarié les identifie comme personnels** » (Cass. Soc. 16 mai 2013, n°12-11866).

Par conséquent, il découle de ces arrêts que les documents figurant sur un **outil informatique** mis à la disposition du salarié par son employeur pour les besoins de son travail ou connectés au système d'information de l'employeur, ainsi que les courriers électroniques personnels émis ou reçus par le salarié se trouvant sur le disque dur de l'ordinateur professionnel sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels.

Pour conclure, cette jurisprudence illustre, à nouveau, la nécessité de sensibiliser :

- les salariés sur les précautions à prendre pour préserver la confidentialité de leurs correspondances ou fichiers personnels et éviter de un licenciement pour faute ;
- les employeurs pour élaborer une charte informatique et être assistés d'un bon conseil avant d'accéder aux fichiers informatiques de leurs salariés, au risque que les éléments auxquels ils auront eu accès constituent des moyens de preuve illicites.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com