

Les limites du droit au respect de la vie privée du salarié ou la loyauté de la preuve du comportement déloyal...

Jeremy Antippas

Maître de conférences à l'Université Jean Moulin Lyon 3

13-02-2014

Le droit au respect de la vie privée et de l'intimité de l'individu est de plus en plus mis en balance avec, notamment, les droits de son employeur (B. Beignier et J. Antippas, « La protection de la vie privée », in *Libertés et droits fondamentaux*, Dalloz, 2013, p. 230, §343). Le présent arrêt en atteste une nouvelle fois. Une salariée, qui avait été embauchée en qualité de graphiste, était partie en congés payés sans avoir effectué, sur son ordinateur professionnel, le classement et l'archivage des fichiers professionnels distinctement de ses fichiers personnels. Or, pendant l'absence de l'intéressée, un technicien extérieur à l'entreprise mais mandaté par le chef de celle-ci effectua une opération de maintenance du système informatique ainsi qu'une mise à jour de toutes les applications, ce qui permit à l'employeur de découvrir un certain nombre de fautes de la salariée. En effet, cette dernière s'était livrée, pendant ses heures de travail, à de très nombreux téléchargements à des fins purement personnelles (fichiers musicaux, documents de presse divers...) ainsi qu'à la constitution d'un « book » et d'un curriculum vitae. L'opération informatique permit par ailleurs de révéler l'existence de la comptabilisation par la salariée de cinq heures prétendument supplémentaires pour un courrier électronique qui ne concernait, en réalité, aucunement son activité professionnelle.

La salariée fut ainsi l'objet d'un licenciement pour faute grave ; mais elle contesta la mesure en justice en invoquant précisément la violation de son droit au respect de l'intimité de sa vie privée, du fait de la fouille de son ordinateur pendant son absence et, qui plus est, par un tiers par rapport à l'entreprise. Elle demanda des dommages et intérêts notamment pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ainsi que pour « l'exécution déloyale du contrat de travail » par son employeur.

À la suite du conseil de prud'hommes, la cour d'appel de Lyon débouta pourtant l'intéressée de l'ensemble de ses demandes indemnitaires. Elle releva en effet plusieurs éléments : d'abord, que l'employeur était bien fondé à mandater un technicien pour intervenir en l'absence de la salariée sur l'ordinateur professionnel de cette dernière afin de réaliser l'opération de maintenance ; ensuite, qu'il revenait à l'intéressée de procéder au classement des fichiers en question, ce qu'elle n'avait en l'espèce pas fait, de sorte que tous se trouvaient disséminés en désordre dans le disque dur ; enfin, que, pour effectuer sa mission, le technicien avait ainsi été contraint d'effectuer lui-même le classement de ces dossiers et mis dans l'obligation de les déplacer. Par conséquent, la cour considère que l'opération effectuée ne portait aucune atteinte à l'intimité de la vie privée de la salariée et que celle-ci ne pouvait valablement soutenir que son employeur avait mené des investigations de ma-

nière déloyale pour découvrir l'existence de ses fichiers personnels. La cour conclut ainsi à la validité du licenciement pour faute grave du fait du manquement, par la salariée elle-même, à son obligation de loyauté envers son employeur. La solution s'inscrit dans la parfaite continuité de la jurisprudence. Le présent arrêt l'énonce, au demeurant, expressément, en relevant qu'« [i]l est de jurisprudence constante que les connexions établies par un salarié sur les sites Internet pendant son temps de travail au moyen de l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel autorisant l'employeur à les rechercher et les ouvrir pour les identifier hors la présence de l'intéressé ».

On sait en effet que si la chambre sociale de la Cour de cassation a, à l'occasion de la très célèbre affaire Nikon (Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99.42942, JurisData n° 2001-011137), par principe exigé le respect par l'employeur de l'intimité de la vie privée de ses salariés, qui implique notamment l'interdiction de porter atteinte au secret des correspondances des intéressés, elle n'a, ultérieurement, eu de cesse de préciser et de tempérer sa position initiale. Spécialement, elle considère bien que les fichiers figurant sur l'ordinateur du salarié sont présumés avoir un caractère professionnel (v. not. : Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-12502, JurisData n° 2012-015858). Le présent arrêt montre aussi qu'il est indifférent que la manœuvre informatique ait été effectuée par un tiers à l'entreprise, dès lors que ce dernier a agi à la suite d'une demande légitime de l'employeur. Enfin, la cour énonce, reprenant là encore des solutions bien établies, que la faute de la salarié résulte du fait d'« avoir utilisé à des fins personnelles pendant ses heures de travail et de façon exagérée et déraisonnable les outils informatiques mis à sa disposition pour un usage professionnel » ; l'arrêt réalise par conséquent un équilibre entre, tout à la fois, la vie privée, la vie personnelle et la vie professionnelle du salarié.

Arrêt commenté :

CA Lyon, ch. sociale B, 27 juin 2013, n° 12/02793