

## ACCÈS DE L'EMPLOYEUR AUX CONTENUS DES ORDINATEURS MIS À DISPOSITION DES SALARIÉS

24 April 2019 - Dominique Jullien

DANS UN ARRÊT DU 3 AVRIL 2019, LA COUR DE CASSATION RAPPELLE LA POSSIBILITÉ QU'À L'EMPLOYEUR D'ACCÉDER AUX CONTENUS DE L'ORDINATEUR QU'IL MET À DISPOSITION DU SALARIÉ MÊME LORSQUE CE DERNIER SE TROUVE EN ARRÊT MALADIE.

CASS. SOC., 3 AVR. 2019, N° 17-20.953

· En l'espèce durant la suspension du contrat de travail d'une salariée pour maladie, l'employeur, invoquant la nécessité d'assurer la continuité du service, avait par l'intermédiaire de la responsable des RH accédé aux mails de cette salariée.

Dans le cadre du licenciement de plusieurs salariés intervenu par la suite, l'employeur avait fait état de certains courriels trouvés lors de cette intervention. Les salariés contestaient l'utilisation de ces éléments.

La Cour d'appel, considérant que l'employeur avait utilisé cette fouille de l'ordinateur dans un but différent de celui invoqué, a estimé que les messages litigieux avaient été obtenus de façon irrégulière et ne pouvaient être produits dans la procédure à l'encontre des salariés.

Décision censurée par la Haute juridiction, qui reproche aux juges du fond de ne pas avoir recherché si les messages qui provenaient de la messagerie électronique mis à la disposition des salariés par l'entreprise, avaient un CARACTÈRE PROFESSIONNEL et si leur contenu relevait ou non de la vie privée des salariés.

L'accès de l'employeur aux fichiers et messages contenus sur l'ordinateur qu'il met à la disposition du salarié pour l'exécution de son travail a fait l'objet d'une jurisprudence abondante.

Le principe dégagé par la Cour de cassation est 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.\_ » (\_Cass. soc., 18 oct. 2006, n° 04-48.025, Bull. civ. V, n° 308\_). Cette jurisprudence a été rappelée à de maintes reprises (voir \_Le Lamy social 2019, n° 1496\_).

Donc, sauf à préciser explicitement que les dossiers ou fichiers ont un caractère personnel, l'employeur peut avoir accès au contenu de l'ordinateur qu'il met à disposition du salarié sans que ce dernier ne soit nécessairement présent. Par ailleurs, le fait que certains dossiers ou fichiers soient estampillés personnel n'interdit pas à l'employeur d'y avoir accès, mais il devra le faire en présence du salarié.

L'on notera que la CEDH a validé la position de la Cour de cassation dans une décision du 22 février 2018 (\_CEDH, 22 févr. 2018, n° 588/13\_).

Cependant, un accord d'entreprise, un charte interne, ou encore le règlement intérieur peut prévoir des dispositions spécifiques concernant l'accès aux fichiers et dossiers des salariés que l'employeur doit respecter.