

## Zone perso/privée : la Cour de cassation tranche

Enfin ! Cela faisait longtemps que nous l'attendions !

Une jurisprudence qui rappelle que les répertoires « persos » ou les mels « persos » des collaborateurs ne sont pas la grande poubelle des salariés, ou mieux, un lieu de stockage illimité des éléments qu'ils n'osent pas ramener à la maison. Enfin des décisions qui viennent clairement dire que la zone « perso », « privé » ou « a moi » du collaborateur n'est pas un alibi pour faire, dire ou stocker n'importe quoi.

Il n'est pas question dans mon propos de nier le droit à la vie privée des collaborateurs et de penser que tous les salariés sont des voyous mais de rappeler une triste réalité : certains d'entre eux, et le nombre est suffisamment important pour s'en émouvoir, considèrent que les moyens informatiques mis à leur disposition leur permettent de faire tout et parfois n'importe quoi et qu'ils sont libres, dès l'instant où ils ajoutent le mot « perso » ou « privé » de faire ce qu'ils veulent sans que leur employeur ne puisse rien y faire !

Le risque était grand en effet de voir fleurir, derrière les répertoires persos des discothèques ou vidéothèques illicites, des moyens de pratiquer des paris clandestins ou encore de stocker des contenus interdits (photos pédopornographiques). Il faut donc se féliciter des décisions de la Cour de cassation récemment publiées sur ce sujet.

La [première affaire](#) opposait un salarié à son ex-employeur qui l'avait sanctionné pour avoir stocké sur le lecteur D: identifié « données personnelles » de son ordinateur professionnel des images à caractère pornographique et des fausses attestations. Le salarié reprochait à son employeur d'avoir accédé

à des contenus « privés » et précisait que, quels que soit le contenu du répertoire, celui-ci étant clairement identifié comme « personnel » l'employeur ne pouvait en aucun cas y avoir accès.

Face à ce qui aurait effectivement pu légitimer un droit de faire n'importe quoi sous couvert du respect à la vie privée, la Cour de cassation a retenu une position aussi juste que raisonnable précisant que : « La dénomination donnée au disque dur lui-même ne peut conférer un caractère personnel à l'intégralité des données qu'il contient ; (...) que la dénomination « D:/données personnelles » du disque dur de l'ordinateur du salarié » ne peut « lui permettre d'utiliser celui-ci à des fins purement privées et en interdire ainsi l'accès à l'employeur ». La Cour ayant au surplus précisé que « les fichiers litigieux, qui n'étaient pas identifiés comme étant « privés » selon les préconisations de la charte informatique, pouvaient être régulièrement ouverts par l'employeur ».

La Cour de cassation a confirmé la position de la cour d'appel, qui avait relevé que le salarié avait stocké 1562 fichiers à caractère pornographique représentant un volume de 787 mégaoctets sur une période de quatre années, qu'il avait aussi utilisé son ordinateur professionnel pour confectionner de fausses attestations, et en avait déduit que cet usage abusif et contraire aux règles en vigueur au sein de l'entreprise de son instrument de travail constituait un manquement aux obligations contractuelles du salarié.

La [seconde affaire](#) est également très intéressante. La salariée, dans ce deuxième cas, reprochait à son employeur d'avoir pris connaissance d'un courrier dans le tiroir de son bureau. Ce courrier démontrait

## Zone perso/privée : la Cour de cassation tranche

la faute de ladite salariée et fondait la sanction prononcée par l'employeur. Une remise en cause des conditions d'accès à cette preuve eut, à coup sûr, sonné le glas de la sanction.

Saisissant la Cour de cassation, la salariée soutenait qu'en vertu du principe fondamental du respect de la vie privée du salarié sur le lieu de son travail, son employeur ne pouvait, hors sa présence, que ce soit délibérément ou fortuitement, prendre connaissance de documents qui, de par leur classement ou rangement, revêtaient un caractère personnel. Elle soutenait également que tel était nécessairement le cas des documents se trouvant dans une enveloppe close rangée dans le tiroir fermé de son bureau peu importe que ce tiroir ne soit pas fermé à clé et que l'enveloppe ne comporte pas la mention « personnel ».

La Cour, fidèle à une jurisprudence aujourd'hui bien établie, a validé l'accès à la preuve en rappelant que « les documents détenus par un salarié dans le bureau de l'entreprise sont présumés professionnels, de sorte que l'employeur peut en prendre connaissance même hors la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels ». Et la Cour d'y ajouter « que l'enveloppe contenant les documents litigieux, estampillée SNCF, ne portait aucune mention relative à son caractère personnel et se trouvait dans un tiroir non fermé à clé, en a justement déduit que l'employeur avait pu en prendre connaissance de manière licite ».

Par ces deux nouveaux arrêts la Cour de cassation vient fixer les limites de la vie privée résiduelle du salarié et met un coup d'arrêt (au moins provisoire) à la « vie privée alibi » comme permettant de couvrir tout et n'importe quoi. On ne peut que se féliciter de ces décisions qui imposent un usage « responsable » des outils informatiques tant par l'employeur (qui doit respecter la sphère personnelle de ses collaborateurs) et par les utilisateurs qui ne doivent pas abuser de cette même sphère.

Mais, sous ces clarifications se cachent une nouvelle difficulté pour les employeurs : comment réaliser un contrôle de manière licite ! Ces décisions rappellent en effet toute l'importance des situations de fait :

- tiroir fermé à clé ou non ;
- enveloppe marquée « personnel » ou non ;
- répertoire ou fichier tagué privé ou non ;
- existence d'une charte ou non ;
- preuve d'un fait délictueux ou non, etc.

De fait, le centre de gravité juridique de la cybersurveillance des salariés se déplace doucement mais sûrement de la « charte des systèmes d'information » vers le « guide des opérations de contrôle ».

Plus aucune entreprise ou établissement public ne dispose pas d'une charte des systèmes d'information mais peu encore se sont dotés de « guide des opérations de contrôle » c'est à dire d'un mode opératoire documenté permettant de fixer les conditions matérielles d'un contrôle sur le poste d'un collaborateur.

Or, si la charte des systèmes d'information légitime le droit au contrôle, elle ne saurait définir les conditions de ce contrôle tant les situations sont complexes : qui déclenche le contrôle, qui contrôle, contrôle qui et contrôle quoi, avec quel objectifs, sur quel matériel, pour s'en servir comment, avec ou sans l'utilisateur, avec ou sans huissier, avec ou sans le juge, ...

La guide des opérations de contrôle s'annonce comme la prochaine étape dans la mise en œuvre de règles de gouvernances interne permettant de concilier des droits d'apparence contradictoire : le droit de contrôle des uns ; le droit à l'intimité des autres.

Notons enfin qu'avec les (R)évolutions annoncées et notamment celle du « télétravail » et du « bring your own device », ces règles aujourd'hui presque

---

**Zone perso/privée : la Cour de cassation tranche**

---

établies risquent fort d'avoir à être revisitées de fond en comble.

<http://blog.lefigaro.fr/bensoussan/2012/10/enfin-cela-faisait-longtemps-que-nous-lattentions.html>