

puis-je utiliser à titre personnel l'adresse électronique mise à disposition par mon employeur sur mon lieu de travail ? Si oui, dans quelles limites ?

dimanche 16 septembre 2007 - [Imprimer cet article](#)



La question a été tranchée par la Cour de cassation, par un [arrêt du 2 octobre 2001](#). Dans cette jurisprudence appelée Nikon, du nom de l'une des parties au procès, les juges arrêtent le principe selon lequel « *l'employeur ne peut sans violation de cette liberté fondamentale [le droit au respect de la vie privée] prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à l'outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit l'utilisation non professionnelle de l'ordinateur* ». Cet arrêt édicte trois règles. D'une part, tout salarié bénéficie d'une tolérance légale à utiliser à titre personnel les biens de l'entreprise en général et le courrier électronique en particulier. D'autre part, cette tolérance reconnue par les tribunaux existe même si l'employeur l'a interdite, rendant caduques les dispositions insérées dans les contrats de travail ou dans des chartes d'usage informatique ou autres qui interdisent l'usage à titre personnel du courrier électronique par le salarié. Enfin, conséquence logique de ces deux règles, l'employeur ne peut, sans l'autorisation du salarié ou hors du contrôle de l'autorité judiciaire, prendre connaissance des courriels du salarié sous peine de porter atteinte à une liberté fondamentale, le respect de l'intimité de la vie privée, voire de commettre le délit de violation de correspondance privée [1] puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. Attention, ce quasi-droit d'utiliser la messagerie a tout de même des limites. Tout d'abord, l'usage du courrier électronique à titre personnel ne doit pas causer un préjudice à l'entreprise : cet usage doit respecter l'ordre public et le droit des tiers. Si tel n'est pas le cas, l'employeur devra rapporter la preuve que son salarié est l'auteur de l'infraction et il pourra le sanctionner par un licenciement. C'est pour rapporter cette preuve que s'est instaurée ces dernières années une autre pratique, la cyber surveillance, très encadrée par des dispositions du code du travail et de la loi « *informatique et libertés* ».

Par ailleurs, l'usage du courriel à titre personnel ne devra pas porter atteinte à la bonne exécution du contrat de travail. Ce type de litige est à apprécier au cas par cas. Jusqu'où un salarié peut-il passer son temps à des occupations personnelles ? Signalons une récente décision de la Cour de cassation ([Arrêt du 18 octobre 2006](#)) qui pourrait encore faire évoluer la matière. Dans cette affaire, un commercial a été licencié pour faute grave car il avait crypté ses dossiers empêchant son employeur d'y accéder. La Cour valide le licenciement considérant que le salarié avait commis une faute car « *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* » : l'affaire ne concernait pas la messagerie mais le disque dur de l'ordinateur du salarié. Pour autant, la Cour établit une présomption de professionnalité générale aux fichiers sauf s'ils sont identifiés comme personnels. Cette jurisprudence pourrait s'étendre à la messagerie. L'employeur pourrait donc pénétrer dans la boîte à lettres de son salarié, consulter les messages sauf ceux identifiés comme personnels. La solution, pour éviter

une mauvaise surprise sur des questions récentes et mal encadrées par la loi, serait d'utiliser des web mails et de ne rien rapatrier dans la société.

[1] Article L.226-15 du Code pénal