

Recueil Dalloz 2001 p. 3148

L'employeur ne peut prendre connaissance des e-mails personnels de ses salariés

Arrêt rendu par Cour de cassation, soc.

2 octobre 2001

n° 99-42.942 (n° 4164 P+B)

Sommaire :

Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ;

Celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ;

L'employeur ne peut dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur (1).

Texte intégral :

LA COUR : - Attendu que la société Nikon France a engagé M. Onof le 22 avril 1991 en qualité d'ingénieur, chef du département topographie ; que le 7 septembre 1992, le salarié a conclu avec les sociétés Nikon Corporation et Nikon Europe BV un accord de confidentialité lui interdisant de divulguer certaines informations confidentielles communiquées par ces deux sociétés ; que le 29 juin 1995, il a été licencié pour faute grave, motif pris, notamment, d'un usage à des fins personnelles du matériel mis à sa disposition par la société à des fins professionnelles ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant au paiement d'indemnités fondées sur un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que d'une somme à titre de contrepartie de la clause de non-concurrence conventionnelle ;

Sur le moyen unique du pourvoi de la société Nikon France : - Vu l'article 1134 du code civil ; - Attendu que pour condamner la société Nikon France à payer l'indemnité prévue par la clause de non-concurrence conventionnelle, la cour d'appel a énoncé que l'interdiction de divulguer des informations confidentielles revenait à interdire au salarié de s'engager en sa qualité d'ingénieur-géomètre chez un concurrent et que l'accord de confidentialité devait donc produire les effets de cette clause de non-concurrence ;

Attendu, cependant, que l'accord de confidentialité conclu le 7 septembre 1992 entre le salarié et les sociétés Nikon Corporation et Nikon BV interdisait seulement au salarié de divulguer des informations, portées à sa connaissance par ces deux sociétés, expressément identifiées comme confidentielles et de nature à permettre le développement d'un programme spécifique ; que, contrairement à la clause de non-concurrence prévue par l'article 28 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie applicable en l'espèce, l'accord n'interdisait pas au salarié de s'engager au service d'une entreprise concurrente après avoir quitté la société ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui a donné à l'accord de confidentialité, dont les termes étaient clairs et précis, une portée qu'il n'avait pas, a dénaturé cet accord et ainsi violé le texte susvisé ;

Sur le pourvoi incident de M. Onof : - Vu l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 9 du code civil, l'article 9 du nouveau code de procédure civile et l'article L. 120-2 du code du travail ; -

Attendu que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ; que l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur ;

Attendu que pour décider que le licenciement de M. Onof était justifié par une faute grave, la cour d'appel a notamment retenu que le salarié avait entretenu pendant ses heures de travail une activité parallèle ; qu'elle s'est fondée pour établir ce comportement sur le contenu de messages émis et reçus par le salarié, que l'employeur avait découverts en consultant l'ordinateur mis à la disposition de M. Onof par la société et comportant un fichier intitulé « personnel » ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs, casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 22 mars 1999, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Paris, autrement composée.

Demandeur : Nikon France (Sté)

Défendeur : Onof

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris 22 mars 1999 (Cassation)

Texte(s) appliqué(s) :

Code civil - art. 9

Nouveau code de procédure civile - art. 9

Code du travail - art. L. 120-2

Convention européenne des droits de l'homme du 4 novembre 1950 - art. 8

Mots clés :

CONTRAT DE TRAVAIL * Rupture * Licenciement * Faute grave * Preuve * E-mail * Secret des correspondances

VIE PRIVEE * Intimité * Salarié * E-mail * Faute grave * Preuve * Secret des correspondances

(1) C'est la première fois que la Cour de cassation tranche cette question déjà abordée par les juges du fond (TGI Paris, 2 nov. 2000, D. 2000, IR p. 286), qui ont admis que les courriers électroniques, les e-mails, sont protégés par le secret des correspondances, pénalement sanctionné par l'art. 432-9 c. pén. Comme l'a rappelé le Professeur Lucien Rapp (D. 2000, n° 41, point de vue, p. III), il n'y a pas lieu de distinguer entre les différentes formes de correspondances, électroniques ou autres. Cette solution, cependant, au moins dans le cadre du contrat de travail, ne s'impose pas à l'évidence, surtout si, comme en l'espèce, l'employeur a entendu réserver les ordinateurs qu'il met à la disposition de ses salariés à un stricte usage professionnel.

On rappellera d'abord la position de principe de la Cour de cassation selon laquelle : « Si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps du travail, tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à leur insu, constitue un mode de preuve illicite » (Cass. soc., 20 nov. 1991, D. 1992, Jur. p. 73, note Y. Chauvy , à propos d'une caméra cachée ; *adde*, plus récemment, 31 janv. 2001, D. 2001, p. 2169, obs. J.-F. Paulin , pour un système de vidéo-surveillance ou, pour des écoutes téléphoniques, 14 mars 2000, D. 2000, IR p. 105 ou un relevé des communications téléphoniques, 15 mai 2001, D. 2001, p. 2086). En application de ce principe, la Cour de cassation admet la licéité de moyens de contrôle « déclarés », c'est-à-dire ayant fait l'objet

d'une information des instances représentatives du personnel, conformément à l'art. L. 432-2-1 c. trav. Elle accepte aussi, cependant, l'utilisation de moyens non déclarés dès lors que leur finalité n'est pas la surveillance (vérification *a posteriori* des relevés téléphoniques).

Mais l'arrêt rapporté dépasse manifestement le cadre ainsi dressé. La Cour de cassation, incitée en cela par l'avocat général Kehrig, a manifestement entendu préserver un certain espace d'intimité au salarié, sur les lieux mêmes de son travail, dans lequel, pour reprendre les termes des conclusions de l'avocat général, le « citoyen-salarié » se substitue au « salarié-citoyen ». Les visas de l'arrêt sont, de ce point de vue, très révélateurs, ayant trait aux libertés fondamentales, au respect de la vie privée, à la loyauté des modes de preuve, aux droits des personnes et aux libertés individuelles.

Rappelons enfin que, malgré tout, « l'employeur peut, en application de l'art. L. 120-2 c. trav., apporter aux libertés individuelles et collectives des salariés des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché » (Cass. soc., 3 avr. 2001, D. 2001, p. 1515, à propos de l'ouverture des sacs des salariés devant les agents de sécurité d'une entreprise menacée par des attentats terroristes).