Image not found or type unknown

La détermination du caractère personnel des fichiers informatiques du salarié

Jurisprudence publié le **03/10/2012**, vu **2935 fois**, Auteur : droitdutravail

Soc. 10 mai 2012, n° 11-13.884

« Attendu, cependant, que les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels ; qu'en statuant comme elle a fait, alors que la seule dénomination "Mes documents" donnée à un fichier ne lui confère pas un caractère personnel, la cour d'appel a violé les textes susvisés »

À l'ère des smartphone, des ordinateurs portables, et d'internet, la vie privée du salarié fait une intrusion permanente dans sa vie professionnelle. S'il est acquis que le salarié a droit au respect de sa vie privée au travail, ce droit ne saurait, pour autant, lui permettre de faire un usage abusif des nouvelles technologies mises à sa disposition par l'employeur. De même, si l'employeur doit pouvoir accéder aux documents professionnels du salarié, il ne peut abuser de ce droit pour attenter à la vie privée de ce dernier.

En l'espèce, un attaché technico-commercial, responsable d'un point SAV, a été licencié pour faute grave après que son employeur ait découvert, sur son poste informatique professionnel, des photos pornographiques ainsi que des vidéos de salariés, filmées au moyen de son téléphone portable. L'employeur lui reproche, outre le détournement du matériel informatique de l'entreprise, d'avoir filmé d'autres employés de l'entreprise sans leur accord ; ces faits étant constitutifs d'un « processus de harcèlement moral »(3). La cour d'appel de Nîmes a retenu l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement dans la mesure où l'employeur avait pris connaissance de ces fichiers en l'absence du salarié, alors que ceux-ci étaient stockés dans le dossier «Mes documents » du disque dur de l'ordinateur. Dans le cadre de son pourvoi l'employeur reprochait à la cour d'appel d'avoir considéré le dossier « Mes documents » comme un fichier personnel insusceptible d'ouverture en dehors de la présence d'un salarié. La Cour de cassation a décidé, pour sa part, que l'intitulé « Mes documents » ne conférait pas un caractère personnel au dossier. L'employeur pouvait en prendre librement connaissance, le licenciement était causé.

La Cour de cassation réaffirme dans cet arrêt les principes qu'elle a posés en matière d'accès de l'employeur aux fichiers stockés sur les ordinateurs qu'il met à la disposition de ses salariés. L'employeur a le droit de prendre connaissance des fichiers professionnels. Mais, quand bien même il a fourni l'outil informatique, il ne peut avoir accès, hors la présence du salarié à ses documents personnels. Par exception, il peut y accéder en cas de « risque ou d'un événement particulier ». Par principe, les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique de l'entreprise sont présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les a identifiés comme personnels.

Mais, la Haute juridiction ne précise pas en quoi consiste cette identification ni les critères

permettant de distinguer fichiers personnels et fichiers professionnels. Cet arrêt indique que le caractère personnel du document nécessite que le salarié ait entrepris une action d'identification. En effet, la solution de l'espèce s'explique par le fait que la dénomination « Mes documents » ne résulte pas d'une volonté du salarié d'identifier ses dossiers sur son ordinateur. Le répertoire « Mes documents » est présent, par défaut, sur les systèmes d'exploitation informatiques les plus fréquemment utilisés par les entreprises. Chaque ordinateur contient dès lors, a priori, un tel dossier. Cet intitulé est ainsi une appellation qui ne résulte pas d'une volonté du salarié d'identifier sur son ordinateur des fichiers à caractère personnel. C'est en toute logique que la Cour de cassation en tire la conclusion qu'il ne s'agit pas d'un fichier personnel. Elle avait déjà statué en ce sens, concernant l'inscription de sites internet sur la liste des « favoris » du salarié, qui est une potentialité offerte par le navigateur internet et non une liste créée volontairement par le salarié.

Il faut rappeler enfin que l'identification du fichier personnel nécessite une certaine clarté dans l'intitulé du document. Ainsi, un fichier portant le prénom du salarié, ne permet pas de l'identifier comme personnel. Il en est de même en ce qui concerne un intitulé qui se résume aux initiales du salarié.

Au vu de ces solutions, il faut conseiller au salarié qui souhaiterait conserver des documents personnels sur son poste detravail, de créer spécialement un dossier « personnel », et d'ajouter cette mention à tous les intitulés de fichiers concernés, afin qu'aucun doute ne soit permis. Il lui reste également la possibilité de s'abstenir...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés