



Un salarié peut-il empêcher son employeur d'accéder à l'intégralité de son disque dur ?

Jurisprudence publié le **13/12/2012**, vu **2405 fois**, Auteur : [Valentin GUISLAIN](#)

Les nouvelles technologies sont à l'origine d'un contentieux croissant en droit du travail. Il y a deux mois, j'analysais, sur ce blog, une décision de la Haute juridiction selon laquelle la dénomination "mes documents" ne pouvait restreindre le pouvoir de contrôle de l'employeur. En effet, s'il est constant qu'une telle dénomination peut limiter ce pouvoir essentiel de l'employeur, les juges du Quai de l'Horloge exigent en outre qu'elle résulte d'un acte positif du salarié (et non d'une dénomination par défaut).

Un acte positif du salarié est donc exigé pour faire tomber la "présomption d'usage conforme" (professionnel) qui pèse sur tous les dossiers et documents présents sur l'ordinateur mis à la disposition du salarié.

Cela dit, les juges de la Cour de cassation viennent d'apporter une nouvelle précision. Cet acte positif ne vaut que s'il est proportionné, Ainsi, "si 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, de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir en dehors de sa présence, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels, la dénomination donnée au disque dur lui-même ne peut conférer un caractère personnel à l'intégralité des données qu'il contient".

Une exigence de proportionnalité vient donc d'être posée. À raison, à mon sens : il est difficilement concevable que les données présentes sur le disque dur d'un l'ordinateur professionnel soient toutes personnelles. Le salarié, agissant de la sorte, manque à son obligation de bonne foi.

Dès lors, l'employeur retrouve son pouvoir de contrôle, et peut éventuellement sanctionner le salarié.

En l'espèce, ces fameuses "données personnelles" ont donné lieu au licenciement du salarié : le salarié avait stocké 1562 fichiers à caractère pornographique ainsi que de nombreuses fausses attestations...

Cass.soc. 4 juillet 2012, n°11-12.502, M.X conte SNCF