

Le respect de ses informations privées au travail.

Qu'est-ce que la vie privée ?

- Le respect de la vie privée est une liberté individuelle défendue par l'article 9 du Code Civil qui s'applique à chaque personne physique. Cet article est confirmé par l'article 8 de la Convention Européenne des Droits de l'homme. Ils garantissent ensemble, le respect de la vie privé et familiale.
- Dans les faits, les éléments composants la vie privée n'ont pas fait l'objet d'une définition ou d'une énumération afin d'éviter de limiter la protection aux seules prévisions légales.
- Les tribunaux ont appliqué le principe de cette protection, au droit à la vie sentimentale et à la vie familiale, au secret relatif à la santé, au secret de la résidence et du domicile, et au droit à l'image. Ainsi, toute personne physique dispose d'une vie privée. Comme en témoigne l'arrêt du 27 février 2007 de la 1^{ère} chambre Civile de la Cour de cassation tout le monde dispose d'une vie privée : « *Attendu que toute personne, quel que soit son rang, sa naissance, sa fortune, ses fonctions présentes ou à venir a droit au respect de sa vie privée* ».
- Cette vie privée est aussi garantie par le Code du travail comme suis : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

Le respect de la vie privée au travail.

- Bien que les éléments constitutifs de la vie privée n'aient pas été clairement définis, la jurisprudence a permis de définir en grande partie ce qu'il était possible a un employeur de faire, et ce qu'il lui était interdit. A titre d'illustrations :
 - Un employeur ne peut faire fouiller ses employés que sur une période définie et en invoquant une raison impérieuse comme une alerte à la bombe (Cour de cassation, chambre sociale, 3 avril 2001, pourvoi n° 98-45818).
 - Un employeur qui souhaite ouvrir le casier d'un de ses salariés ne peut le faire qu'en présence de ce dernier et en l'ayant averti préalablement. Cependant, si le salarié a été dument appelé et qu'il ne se présente pas, il est alors possible de le faire sans que ce dernier ne soit présent (Cour de cassation, chambre sociale 15 avril 2008).
 - Pareillement, si les e-Mails d'un salarié sont privés et qu'il est indiqué qu'il s'agit d'un courrier privé, il est interdit à l'employeur d'en lire le contenu et ce même en présence du salarié (Cour de cassation, chambre sociale, 18 octobre 2006,

pourvoi n° 04-48025 et Cour de cassation, chambre sociale 19 juin 2013 n°12-12.138).

- Pour ce qui est des autres fichiers (Documents, dossiers, photos) stockés sur l'ordinateur professionnel ils peuvent être consultés par l'employeur car ils sont considérés comme en lien avec le travail. Cependant si les dossiers sont identifiés comme étant personnels : « *les documents détenus par le salarié dans le bureau de l'entreprise mis à sa disposition sont, sauf lorsqu'il les identifie comme étant personnels, présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence* » il n'est alors plus possible à l'employeur de consulter ses fichiers sans la présence du salarié (Cour de cassation, chambre sociale, 18 octobre 2006, pourvois n° 04-47400 et 04-48025).
- Cependant, quelque soit le caractère des fichiers, tels que des fichiers pornographiques par exemple, ils ne justifient pas un licenciement s'ils ne sont pas illégaux (Cour de cassation, chambre sociale, 18 octobre 2006, pourvois n° 04-47400 et 04-48025).
- Un salarié peut d'ailleurs surfer sur internet à l'aide de son ordinateur professionnel, ou utiliser son téléphone professionnel à des fins personnelles. Cependant, si il fait un usage abusif des moyens mis à la disposition par son employeur (plusieurs dizaines d'emails chaque jour, téléchargement de fichiers illégaux sur le lieu de travail) ce dernier peut alors prononcer des sanctions et cela peut mener jusqu'à un licenciement pour faute grave (Cour de cassation, chambre sociale, 26 février 2013, pourvoi n° 11-27372).
- Enfin, pour installer un système de surveillance dans l'entreprise, l'employeur doit respecter le principe de transparence et en informer les salariés, mais aussi motivé cette mise en place par une question de sécurité, ainsi que consulter les représentants du personnel à ce propos. Si le salarié découvre qu'il est surveillé par son employeur sans avoir été préalablement prévenu, il peut saisir le Conseil de Prud'hommes pour obtenir une condamnation de ce dernier. L'employeur s'expose aussi à des poursuites pénales pouvant entraîner jusqu'à 1 an de prison et 45 000€ d'amende (article 226-1 du Code pénal).

Le respect de la vie privée en dehors du travail.

- Même en dehors du travail, il existe des jurisprudences et des textes législatifs qui visent à limiter l'immixtion de l'employeur dans la vie du salarié, mais aussi d'autres visant à garantir la loyauté du salarié envers son employeur hors du travail. A titre d'illustrations :
 - Le fait de tenir sur des réseaux sociaux, ou sur internet de façon publique et de façon à être identifiable des propos dénigrant à l'encontre de son employeur n'appartient pas à la vie privée, et est donc un motif de licenciement. (Cour de cassation, chambre sociale, 10 mai 2001, pourvoi n° 99-40584).

- Dans le cadre d'un entretien pour un emploi, il est interdit au recruteur de poser des questions sans aucun lien avec l'emploi proposé ou la procédure évoquée aux articles L. 1221-6 et L. 1222-2 du Code du travail qui dispose que « Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat, ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles ».
- Un chauffeur routier ou un taxi perd son permis après avoir été contrôlé en état d'ébriété en dehors de ses horaires de travail il est possible de le licencier (Cour de cassation, chambre sociale, 2 décembre 2003, pourvoi n° 01-43227). En dehors de ce type de situation ou l'employé ne serait plus apte à faire son travail, on ne peut pas licencier un salarié si la perte du permis n'a pas d'incidence sur sa capacité de travail.

Isabelle Oger-Ombredane
Spécialiste en Droit du Travail