

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article2424>

Fichiers privés non identifiés, licenciement justifié ?

- Jurisprudence -



Date de mise en ligne : mardi 5 juillet 2011

Copyright © Observatoire Smacl des risques de la vie territoriale - Tous
droits réservés

Un employeur peut-il sanctionner un salarié qui détient sur son ordinateur des fichiers (photos pornographiques) qui n'ont pas été identifiés comme personnels ?

[1]

Pas si les fichiers litigieux relèvent de la vie privée du salarié. La circonstance que ces documents n'aient pas été identifiés comme étant personnels autorise simplement l'employeur à les consulter, ceux-ci étant alors présumés à caractère professionnel (si après consultation, l'employeur se rend compte qu'il s'agit de fichiers à caractère privé, il ne peut sanctionner le salarié).

Le salarié d'une entreprise est licencié pour avoir détenu dans sa messagerie professionnelle des messages à caractère érotique et entretenu une correspondance intime avec une salariée de l'entreprise.

Il conteste son licenciement estimant qu'il s'agissait de messages privés. L'entreprise lui objecte que les dossiers et fichiers créés ou conservés par le salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition sont présumés avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir librement accès à moins qu'ils aient été identifiés ou classés comme personnels.

Les juridictions sociales donnent raison au salarié et condamnent l'entreprise à lui verser une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ce que confirme la Cour de cassation :

- "le salarié a droit, même au temps et au lieu du travail, au respect de l'intimité de sa vie privée" ;
- "si l'employeur peut toujours consulter les fichiers qui n'ont pas été identifiés comme personnels par le salarié, il ne peut les utiliser pour le sanctionner s'ils s'avèrent relever de sa vie privée".

Ce d'autant, poursuit la Cour de cassation, qu'en l'espèce, les messages d'ordre privé échangés par le salarié avec une collègue de l'entreprise étaient pour la plupart à l'initiative de celle-ci [2], et que l'intéressé s'était contenté de les conserver dans sa boîte de messagerie sans les enregistrer ni les diffuser.

[Cour de cassation, chambre sociale, 5 juillet 2011, NÂ° 10-17284](#)



Post-scriptum :

– "Le salarié a droit, même au temps et au lieu du travail, au respect de l'intimité de sa vie privée".

– "Si l'employeur peut toujours consulter les fichiers qui n'ont pas été identifiés comme personnels par le salarié, il ne peut les utiliser pour le sanctionner s'ils s'avèrent relever de sa vie privée".

Cette précision a son importance et limite les effets d'une absence d'identification par le salarié de ses messages personnels : l'employeur peut certes librement les consulter mais sans pouvoir en tirer de conséquences disciplinaires si leur contenu se révèle être de nature privée.

Etes-vous sûr(e) de votre réponse ?



[Un directeur général peut-il verser au dossier d'un fonctionnaire un courriel polémique dont il n'était pas destinataire ?](#)



[Quelles sont les règles d'utilisation de la messagerie professionnelle par les organisations syndicales ?](#)

[1] Photo : © Marc Dietrich

[2] Notamment celui contenant en pièce jointe non identifiée des photos érotiques