

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article3452>

Fichiers personnels sur le disque dur de son ordinateur professionnel : point trop n'en faut !

- Jurisprudence -



Publication date: mercredi 4 juillet 2012

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

Un agent peut-il privatiser l'intégralité du disque dur de son ordinateur professionnel et en interdire ainsi l'accès à son employeur ?

[1]

Non : le disque dur d'un ordinateur professionnel ne peut être utilisé par le salarié à des fins purement privées. Est ainsi justifiée la radiation des cadres d'un agent qui fait un usage abusif de son ordinateur professionnel en stockant sur le disque dur un nombre important de fichiers à caractère pornographique. Un tel usage abusif de l'outil de travail constitue en effet un manquement du salarié à ses obligations contractuelles. Peu importe qu'il ait nommé son disque dur "D :/données personnelles".

Un agent de la SNCF est radié des cadres pour avoir stocké sur son ordinateur professionnel un très grand nombre de fichiers à caractère pornographique ainsi que de fausses attestations.

Il objecte que son employeur a ainsi porté atteinte à sa vie privée, en accédant en son absence, aux fichiers litigieux. Il a en fait pris la précaution de nommer l'ensemble de son disque dur "D :/données personnelles"

Or selon une jurisprudence bien établie de la Cour de cassation, 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 sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels. Dans cette dernière hypothèse, l'employeur ne peut les ouvrir qu'en la présence du salarié.

Bref, appliquée à la lettre, cette jurisprudence aurait dû conduire l'employeur à n'ouvrir les fichiers stockés sur le disque dur de l'ordinateur de l'agent qu'en la présence de ce dernier.

La Cour de cassation trouve cependant la ficelle un peu grosse et approuve les juges du fond d'avoir écarté l'argument de l'employé :

– "la dénomination - D :/données personnelles - du disque dur de l'ordinateur du salarié ne pouvait lui permettre d'utiliser celui-ci à des fins purement privées et en interdire ainsi l'accès à l'employeur" ;

– ainsi "les fichiers litigieux, qui n'étaient pas identifiés comme étant privés selon les préconisations de la charte informatique, pouvaient être régulièrement ouverts par l'employeur".

Dès lors en stockant 1562 fichiers à caractère pornographique représentant un volume de 787 mégaoctets sur une période de quatre années, et en utilisant son ordinateur professionnel pour confectionner de fausses attestations, le salarié a manqué à ses obligations contractuelles par un usage abusif de son instrument de travail.

[Cour de cassation, chambre sociale, 4 juillet 2012, NÂ° 11-12502](#)



PS:

– Un agent ne peut nommer l'ensemble de son disque dur "données personnelles" pour en interdire l'accès, en son absence, à son employeur et y stocker librement des fichiers volumineux à caractère pornographique.

– Manque ainsi à ses obligations contractuelles le salarié qui fait un usage abusif de son ordinateur professionnel en stockant sur le disque dur un nombre important de fichiers à caractère pornographique (en l'espèce 1562 fichiers représentant un volume de 787 mégaoctets).

Textes de référence

– [Article L1121-1 du code du travail](#)

Etes-vous sûr(e) de votre réponse ?



[L'employeur peut-il, en l'absence du salarié, contrôler les fichiers présents sur l'ordinateur professionnel mis à sa disposition ?](#)



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

[1] Photo : © Valerie Potapova