

Utilisation abusive de la messagerie électronique : licenciement sans cause réelle et sérieuse en l'absence de déclaration préalable à la CNIL

Utilisation abusive de la messagerie électronique : licenciement sans cause réelle et sérieuse en l'absence de déclaration préalable à la CNIL

Poursuivant sa construction jurisprudentielle extrêmement protectrice des droits personnels du salarié, la Cour de Cassation a rendu un nouvel Arrêt le 8 octobre 2014 (Cass. Soc 8 oct 2014 n° 13-14991) encadrant strictement le contrôle par l'employeur, de l'activité des salariés au travail.

En l'espèce, une salariée avait envoyé et reçu un peu plus de 1 200 mails personnels via sa messagerie professionnelle sur une période de deux mois.

L'employeur avait licenciée ladite salariée pour faute, au motif d'une utilisation excessive de sa messagerie professionnelle à des fins personnelles .

La jurisprudence bien établie de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation considérait déjà qu'à défaut de déclaration à la CNIL d'un traitement automatisé d'information nominative en place dans l'entreprise, le licenciement fondé sur un tel grief est sans cause réelle et sérieuse.

Tel est le cas notamment du licenciement d'un salarié qui refuse d'utiliser le système de badge ou de pointeuse à l'entrée et sortie de l'entreprise: faute de déclaration préalable à la CNIL du système mis en place dans l'entreprise, l'employeur ne peut valablement sanctionner le salarié sur ce motif (Cass. Soc 6 avr. 2014 n° 01-45227)

Dans la présente espèce, l'employeur avait précisément réalisé cette déclaration à la CNIL.

Il avait toutefois déclaré le système de surveillance de la messagerie, non pas dès sa mise en service mais près de deux mois et demi après .

Or, ce dispositif avait servi, dès son installation, à mettre en lumière l'utilisation excessive par la salariée concernée de sa messagerie professionnelle à des fins professionnelles.

La Cour de Cassation a trouvé, dans cette espèce, l'occasion de durcir encore davantage sa jurisprudence en invalidant le licenciement de la salariée fondé sur une utilisation abusive de la messagerie électronique durant les deux mois ayant précédé la déclaration du dispositif de surveillance à la CNIL.

La Cour considérant que le système de surveillance étant antérieur à la déclaration à la CNIL, le moyen de preuve de l'employeur quant à la matérialité du motif de licenciement était donc illicite.

La Cour de Cassation indiquant précisément que :

« Constitue un moyen de preuve illicite les informations collectées par un système de traitement automatisé de données personnelles avant sa déclaration à la CNIL ».

Cet arrêt ne fait qu'ajouter à l'arsenal existant de protection des droits des salariés dans l'entreprise à commencer par l'art L1222-4 du Code du travail qui dispose qu'aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été préalablement porté à sa connaissance ou encore le fondamental art L1121-1 du Code du travail.

La Cour de Cassation s'estimant garante, en droit du travail, de la protection des droits fondamentaux des salariés poursuit sa jurisprudence protectrice des droits individuels du salarié qui ne s'arrêtent pas une fois la porte de l'entreprise franchie.

Par Me Sandrine PARIS-FEY

Avocat au Barreau de NANTES

Après cette lecture, quel est votre avis ?

Cliquez et laissez-nous un commentaire..

Source : <http://www.juritravail.com/Actualite/motifs-personnels-de-licenciement/Id/172011>