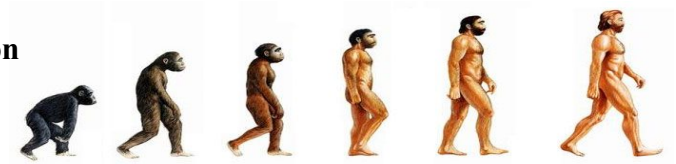


Le pouvoir de contrôle du salarié par son employeur

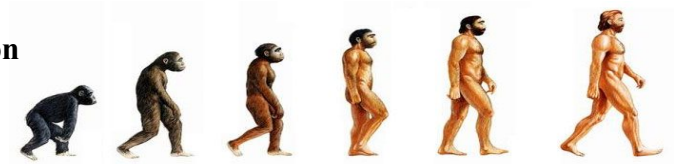
- Un contrat doit être exécuté de bonne foi. Le principe de loyauté dans l'exécution du contrat s'applique aussi bien à l'employeur qu'au salarié.
- Chacun a droit au respect de la vie privée
- L'écoute ou l'enregistrement des paroles prononcées par une personne, sans le consentement de celle-ci, ou l'ouverture ou suppression de courriers privés, constituent une atteinte à l'intimité de la vie privée punissable d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.
- La Cour de cassation a consacré la notion de « vie personnelle » du salarié, notion plus large que celle de la vie privée, par opposition à la vie professionnelle et a posé, notamment, les principes suivants :
- Les agissements du salarié dans sa vie personnelle n'étaient pas constitutifs d'une cause de licenciement,
- tout salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée.
- Tout outil informatique de collecte des données des salariés (ex : badgeuse, vidéosurveillance, logiciel de contrôle des messageries et connexions internet) doit faire l'objet de formalités préalables auprès de la CNIL (Commission Nationale Informatique et libertés).
- Principe de proportionnalité : les restrictions apportées par l'employeur aux droits des personnes et aux libertés individuelles non justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché sont illicites. (art. L. 1121-1 C. trav)

Applications jurisprudentielles :
Courriers « papier »
L'employeur ne peut pas ouvrir une correspondance qui arrive sur le lieu de travail du salarié et qui comporte la mention « personnel » ou « confidentiel » « privé ».
Par contre, l'employeur ne viole pas le secret des correspondances s'il ouvre un pli démuni de toute mention relative à son caractère personnel.

Courriels émis / courriels reçus
L'employeur ne peut pas prendre connaissance des messages personnels et identifiés comme tels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur.
Exceptions : 3 cas où la consultation de mails personnels est permise :

- Consultation qu'en présence du salarié ou le salarié dûment appelé (attention à bien vérifier avant les éventuelles autres conditions contenues dans le règlement intérieur) ;
- En cas de danger menaçant l'entreprise, si le contrôle des fichiers ou courriers électroniques est nécessaire (ex : éventuel acte de terrorisme ou bien de danger économique comme le piratage de données essentielles ou la concurrence par des procédés déloyaux) ;
- Art 145 du Code de Procédure Civile : l'employeur peut avoir connaissance des e-mails personnels d'un salarié si une mesure d'instruction l'y autorise

Les courriers adressés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à disposition par l'employeur



pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel.
Attention :

- L'employeur a accès légitimement au contenu des mails non identifiés comme personnels, mais il ne peut ensuite les utiliser que si le contenu est en rapport avec l'activité professionnelle (ex : dénigrement d'un supérieur). Si le contenu est en fait personnel (ex : vie intime de 2 collègues) l'employeur ne peut pas utiliser ces mails.
- Tout système de traitement automatisé des mails des salariés doit être déclaré préalablement à la CNIL à défaut il s'agit d'un moyen de preuve illicite ne pouvant justifier un licenciement (ex : Le compte rendu d'un dispositif de contrôle individuel des messageries électroniques attestant qu'un salarié avait envoyé et/ou reçu plus de 1200 mails à caractère personnel en 2 mois, constitue un mode de preuve illicite puisqu'il n'a été déclaré à la CNIL qu'après l'entretien préalable du salarié. Voir notamment http://viguiesm.fr/un-employeur-peut-il-acceder-librement-aux-mels-provenant-de-la-messagerie-personnelle-du-salarie-sur-son-ordinateur-professionnel/

Fichiers informatiques

Application des mêmes règles de consultation et d'utilisation que les mails. Ne sont pas considérés comme personnels et peuvent donc être ouverts par l'employeur en l'absence du salarié :

- Un fichier portant seulement la dénomination « Mes documents »;
- la dénomination "D :/données personnelles" du disque dur.

Connexions internet

Un employeur peut fixer des conditions et des limites à l'utilisation des outils informatiques, notamment par un filtrage des sites non autorisés ou une interdiction de télécharger ou d'installer des logiciels.

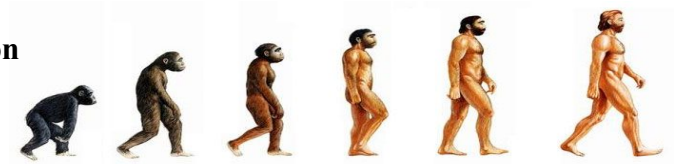
Utiliser de manière abusive la connexion internet de l'entreprise peut constituer une faute grave. Tel est le cas lorsqu'un salarié reste connecté, à des fins personnelles, 41 heures en un mois. Les consultations ponctuelles de sites internet ne doivent concerner, sur le lieu de travail, que des sites dont le contenu n'est pas contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

Logiciels espions

Les logiciels espions, qui permettent d'enregistrer notamment toutes les frappes effectuées par un salarié sur son clavier ne sont pas permis, sauf, selon la Cnil, fort impératif de sécurité (ex : lutte contre la divulgation de secrets industriels), accompagné d'une information spécifique des personnes concernées.

Communications téléphoniques

Les communications à titre privé pendant le temps de travail doivent être limitées. La Cour de cassation a validé le licenciement pour faute grave d'un salarié ayant, malgré les remontrances de son employeur, persisté à utiliser son téléphone professionnel de manière « continuelle et journalière » quasiment exclusivement à des fins privées et en appelant des numéros



surtaxés sans lien avec son activité professionnelle.
L'enregistrement d'une conversation téléphonique privée à l'insu de l'auteur des propos invoqués est un procédé déloyal rendant irrecevable en justice la preuve ainsi obtenue. A contrario, si les salariés sont avertis que leurs conversations téléphoniques pourront être écoutées, les écoutes réalisées constituent un mode de preuve recevable pour fonder un licenciement.

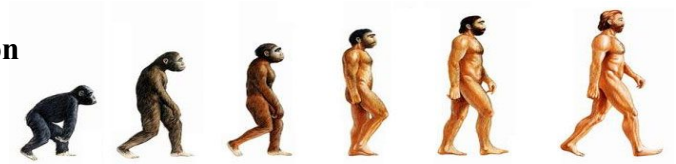
Vidéosurveillance
L'employeur est autorisé à mettre en place un système de vidéosurveillance permettant le contrôle de ses salariés, en respectant certaines conditions préalables :

- avoir un intérêt légitime prépondérant de l'entreprise (ex : le risque de vols) ;
- consulter les représentants du personnel ;
- déclaration préalable à la CNIL ;
- respecter les libertés individuelles et la vie privée. Ex : Il est interdit de placer une caméra de vidéo surveillance dans les vestiaires, les salles de pause, l'accès aux toilettes ;
- ne pas avoir pour seul but de contrôler l'activité professionnelle des salariés ;
- prévoir un droit d'accès aux enregistrements ;
- informer les salariés : La chambre sociale estime que lorsque le contrôle s'effectue sur le lieu du travail à l'insu des salariés, les enregistrements effectués constituent un mode de preuve illicite [16] ; Attention : La chambre criminelle de la Cour de cassation a admis que de tels enregistrements pouvaient être retenus comme preuve de vol dans la caisse par un employé [17]. Ainsi, en l'état actuel de la jurisprudence : les enregistrements vidéo à l'insu d'un salarié ne seront pas retenus aux prud'hommes, mais seront retenus devant le Tribunal Correctionnel. Exception à l'information préalable des salariés : Un système de vidéosurveillance dans des locaux où ne travaillent pas de salariés. Ex : la vidéosurveillance d'un entrepôt de marchandises.

Géolocalisation des véhicules de ses salariés
En raison du caractère intrusif de ces moyens de contrôle, la CNIL veille de près au respect de certaines règles :

- le dispositif de contrôle doit pouvoir être désactivé lorsque le salarié a fini son travail ;
- les salariés doivent être informés ;
- le contrôle en dehors des périodes travaillées est interdit ;
- accès des salariés aux données de géolocalisation les concernant ;
- déclaration préalable à la CNIL ;
- avoir une finalité autorisée par la CNIL :
  -respect d'une obligation légale (ex : transport de fonds et de valeurs) ;
  -suivi de la facturation d'une prestation de transport de personnes (ex : ramassage scolaire) ;

-meilleure allocation des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés (ex : taxis, dépanneurs) ;
-Sureté ou sécurité des salariés ou des marchandises ou du véhicule ;



-suivi du temps de travail mais uniquement lorsque ce suivi ne peut être réalisé par d'autres moyens. Ce suivi n'est pas justifié pour lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail. http://viguiesm.fr/geolocalisation-et-videosurveillance-des-limites-a-la-surveillance-des-salaries/

Filature - Enquête privée

Une filature organisée par l'employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite dès lors qu'elle implique nécessairement une atteinte à la vie privée de ce dernier, non susceptible d'être justifiée, eu égard à son caractère disproportionné, par les intérêts légitimes de l'employeur.
De même, l'enquête privée est considérée comme un procédé déloyal fait à l'insu du salarié et est donc refusé par la Cour de cassation.
Fouilles des casiers et armoire individuelle

La fouille doit avoir lieu en présence du salarié ou celui-ci dûment prévenu.
Les résultats de la fouille de l'armoire individuelle d'un salarié, hors de sa présence et sans raison légitime, ne sont pas des modes de preuve licites.

Fouilles des sacs des salariés

L'employeur ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, ouvrir les sacs appartenant aux salariés pour en vérifier le contenu qu'avec leur accord et à la condition de les avoir avertis de leur droit de s'y opposer et d'exiger la présence d'un témoin.

Propos écrits sur Facebook

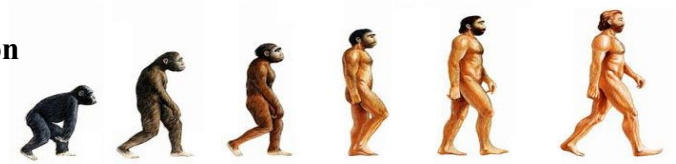
Le licenciement d'une salariée qui avait tenu les propos dénigrants et insultants sur Facebook avec un ancien responsable de son entreprise a été jugé bien-fondé par la Cour d'Appel de Besançon. Selon cette Cour d'Appel, ce réseau doit être considéré, au regard de sa finalité et de son organisation, comme un espace public ; il appartient donc à celui qui souhaite conserver la confidentialité de ses propos tenus sur Facebook soit d'adopter les fonctionnalités idoines offertes par ce site, soit de s'assurer préalablement auprès de son interlocuteur qu'il a limité l'accès à son "mur". Et voir notamment http://viguiesm.fr/une-page-facebook-nest-pas-un-lieu-public/

Propos tenus en dehors du temps de travail

Les faits de menaces, insultes et comportements agressifs commis à l'occasion d'un séjour organisé par l'employeur à l'égard des collègues ou supérieurs hiérarchiques du salarié, se rattachent à la vie de l'entreprise et peuvent donc justifier un licenciement.

Perte du permis de conduire à la suite d'un acte privé

Le salarié qui a commis hors de sa vie professionnelle des faits le privant de son permis (ou entraînant sa suspension) ne peut pas être licencié pour faute.
Exception : Il peut néanmoins, si ses fonctions nécessitent l'usage d'un véhicule, être licencié pour cause réelle et sérieuse pour trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise.



Incarcération pour des faits personnels

L'incarcération du salarié ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement si les faits reprochés sont intervenus en dehors du travail, n'ont aucun lien avec l'activité professionnelle et si l'incarcération du salarié n'a entraîné aucun trouble dans l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.

En savoir plus sur http://www.village-justice.com/articles/Erreurs-pas-commettre-matiere-vie,18190.html#EO5sLVS2l0xhpGIT.99