

17 juin 2009

Cour de cassation

Pourvoi n° 08-40.274

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2009:SO01287

Titres et sommaires

REPRESENTATION DES SALARIES - délégués du personnel - attributions - atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles - dénonciation - conditions - détermination - portée - contrat de travail, execution - employeur - pouvoir de direction - etendue - contrôle et surveillance des salariés - accès au contenu d'un support informatique

Aux termes de l'article L. 2313-2 du code du travail, si un délégué du personnel constate qu'il existe une atteinte aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur et, à défaut de solution trouvée avec lui, il saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte. Par ailleurs, sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne peut ouvrir les messages identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier ou celui-ci dûment appelé. La cour d'appel qui a ordonné à l'employeur d'organiser une enquête avec les délégués du personnel sur les conditions dans lesquelles avaient été consultées et exploitées les messageries de dix-sept salariés après l'envoi de lettres anonymes à la direction et notamment de rechercher si des messages qualifiés de personnels avaient été ouverts n'a pas violé ces dispositions

Texte de la décision

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 20 novembre 2007), qu'en janvier 2006, des lettres anonymes ont été adressées à des responsables de la société Sanofi chimie comportant des renseignements démontrant que leur auteur avait eu accès à des courriers confidentiels et verrouillés de l'entreprise classée Seveso ; que la direction a demandé en conséquence à l'administrateur chargé du contrôle du service informatique de contrôler les postes informatiques de dix-sept salariés susceptibles d'avoir eu accès auxdites informations afin de rechercher l'auteur des courriers anonymes ; que MM. X... et Y..., délégués du personnel au sein de la société, estimant qu'il y avait là atteinte aux libertés individuelles, ont saisi le bureau de jugement de la juridiction prud'homale sur le fondement de l'article L. 422-1-1 du code du travail (devenu L. 2313-2) afin qu'il soit ordonné à l'employeur de procéder avec eux à une enquête relative aux conditions de consultation des messageries électroniques des salariés concernés ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré l'appel recevable alors, selon le moyen, que lorsqu'il est saisi sur le fondement de l'article L. 422-1-1 devenu l'article L. 2313-2 du code du travail, le juge prud'homal statue « selon les formes applicables au référé » ; que le respect du délai dans lequel doit être saisi une juridiction constitue une règle de forme ; qu'il en résulte nécessairement que le délai d'appel d'une décision rendue sur le fondement de l'article L. 422-1-

1, devenu l'article L. 2313-2 du code du travail, est celui du référé prud'homal, soit 15 jours ; qu'en retenant un délai d'appel d'un mois, la cour d'appel a violé l'article L. 422-1-1 devenu l'article L. 2313-2 du code du travail, ensemble les articles R. 516-34 et R. 517-7 devenus respectivement les articles R. 1455-11 et R. 1461-1 du code du travail ;

Mais attendu que, s'il se déduit de l'article L. 422-1-1, devenu L. 2313-2 du code du travail que, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes statuant selon les formes applicables au référé, le délai d'appel contre sa décision est celui de 15 jours applicable en matière de référé, l'arrêt relève que la décision de première instance avait été notifiée aux parties avec indication d'un délai d'appel d'un mois ; que la mention erronée, dans l'acte de notification d'un jugement, du délai de recours ayant pour effet de ne pas faire courir le délai, il en résulte que l'appel était toujours recevable ; que, par ce motif substitué à ceux justement critiqués, la décision se trouve légalement justifiée ; que le moyen ne peut être accueilli ;

Et sur le second moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de lui avoir ordonné d'organiser une enquête avec les délégués du personnel sur les conditions dans lesquelles avaient été consultées et exploitées, en janvier 2006, les messageries de 17 salariés, et notamment de rechercher si des messages qualifiés de personnels ou pouvant, de par leur classement, être considérés comme tels, avaient été ouverts dans le cadre de la mission confiée à l'administrateur des systèmes réseaux ou s'ils l'avaient été par l'employeur, et de vérifier, dans les deux cas, dans quelles conditions lesdits messages avaient été ouverts, alors, selon le moyen :

1° / qu'en cas de risque ou d'événement particulier, l'employeur est en droit d'ouvrir les fichiers et courriels, même identifiés par le salarié comme personnels, et contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que l'employeur avait reçu des lettres anonymes « fai sant état du contenu de courriels ultraconfidentiels et verrouillés et accompagnés de la copie d'un tel courriel », lequel avait un libellé « sécurité-sûreté », ce dont il résultait que le système de cryptage et de protection des données de l'entreprise avait été forcé et ce en méconnaissance de sa charte informatique ; que par ailleurs, il était constant que l'entreprise était classée SEVESO, toutes circonstances dont il s'évinçait nécessairement l'existence d'un risque pour l'entreprise ou à tout le moins d'un événement particulier ; que l'employeur était donc en droit de confier à l'administrateur réseau la mission de lui transmettre les données issues des disques durs des ordinateurs mis à la disposition des salariés et « destinées à permettre d'identifier l'auteur de la copie d'écran d'une part, et l'auteur des lettres anonymes d'autres part » ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a méconnu l'article L. 120-2 devenu l'article L. 1121-1 du code du travail, l'article L. 422-1-1 devenu l'article L. 2313-2 du code du travail, les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 9 du code civil ;

2° / en tout état de cause qu'il résulte de l'article L. 422-1-1 devenu l'article L. 2313-2 du code du travail que le juge prud'homal saisi sur le fondement de ce texte doit se prononcer sur la réalité de l'atteinte aux libertés fondamentales alléguée, et qu'il peut, le cas échéant, prescrire toutes les mesures propres à la faire cesser ; que ce texte a pour objet de mettre un terme à une atteinte avérée aux libertés, non de permettre la recherche de son existence éventuelle ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu qu'il était « possible » qu'en procédant à une enquête sur les ordinateurs mis à la disposition des salariés par l'entreprise, l'employeur ait eu accès à d'éventuels messages personnels pour lui enjoindre de procéder à une enquête aux fins de déterminer si tel avait bien été le cas ; qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel a prescrit des mesures ne relevant pas de son office et violé l'article L. 422-1-1 du code du travail devenu l'article L. 2313-2 du code du travail ;

3° / que seuls les mails identifiés par le salarié comme personnels relèvent de sa vie privée ; que dès lors, en enjoignant à l'employeur de mener une enquête sur les courriels qui, indépendamment de leur qualification de « personnels », seraient susceptibles d'être « considérés comme tels du fait de leur classement », la cour d'appel a violé l'article L. 120-2 devenu l'article L. 1121-1 du code du travail, l'article L. 422-1-1 devenu l'article L. 2313-2 du code du travail, les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 9 du code civil ;

Mais attendu d'une part qu'aux termes de l'article L. 2313-2 du code du travail, si un délégué du personnel constate qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans

l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur et, en cas de carence de celui-ci ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec lui, il saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte ; que, d'autre part, sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne peut ouvrir les messages identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier ou celui-ci dûment appelé ;

Et attendu que la cour d'appel a retenu que si, à la suite d'un " incident de sécurité ", l'employeur avait pu confier, conformément à sa charte informatique, une enquête spécifique à l'administrateur des systèmes soumis à une obligation de confidentialité sur les ordinateurs mis à la disposition des salariés, il était toutefois possible qu'au travers d'une telle enquête de grande amplitude et en l'absence de référence aux courriels personnels, l'employeur ait eu accès à des messages personnels ; qu'en ordonnant à l'employeur d'organiser une enquête avec les délégués du personnel sur les conditions dans lesquelles avaient été consultées et exploitées en janvier 2006 les messageries de 17 salariés et notamment de rechercher si des messages qualifiés de personnels ou pouvant, de par leur classement, être considérés comme tels avaient été ouverts dans le seul cadre de la mission confiée à l'administrateur réseaux ou s'ils l'avaient été par l'employeur, la cour d'appel s'est bornée à permettre tant à l'employeur qu'aux représentants du personnel d'être éclairés sur la réalité de l'atteinte portée aux droits des personnes et aux libertés individuelles dans l'entreprise et d'envisager éventuellement les solutions à mettre en oeuvre pour y mettre fin ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Sanofi chimie aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Sanofi chimie à payer la somme globale de 2 500 euros à MM. X... et Y... ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-sept juin deux mille neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Sanofi chimie.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré l'appel recevable ;

AUX MOTIFS QUE " l'intimée soutient que l'article L. 422-1-1 du Code du Travail permettait en l'espèce que le litige soit directement porté devant le bureau de jugement pour que celui-ci statue selon les formes applicables au référé ; que contrairement à ce que prévoit l'article L. 517-7 du Code du Travail, qui n'institue un délai d'un mois que pour relever appel des jugements, l'article L. 516-34 du même code n'institue qu'un délai de 15 jours pour faire appel des décisions de référé ; que dont s'agissant d'une procédure d'urgence, le régime de l'appel des décisions rendues en la forme des référés doit suivre celui des ordonnances de référé et en conséquence être soumis au délai de 15 jours et ce d'autant qu'une décision en sens contraire aurait pour effet de permettre de rendre, en cas d'appel, la décision non exécutoire, alors que, dans le régime du référé, l'exécution est automatique ; que les délégués du personnel ont répliqué que la décision étant un jugement et non une ordonnance de référé, le délai ne pouvait être que d'un mois et que de toute façon, si tel n'était pas le cas, puisque du fait de l'erreur qui serait dès lors contenue dans l'acte de notification, le délai d'appel n'aurait pas couru ; que la règle de procédure relative aux modalités d'examen d'un litige en la forme des référés n'a pas d'incidence sur la nature de la décision rendue à l'issue de cette procédure qui demeure un jugement et est donc

susceptible d'appel dans le délai de l'article R. 517-7 du Code du Travail, c'est-à-dire dans le délai d'un mois ; que l'appel diligenté est donc recevable » ;

ALORS QUE lorsqu'il est saisi sur le fondement de l'article 422-1-1 devenu l'article L. 2313-2 du Code du Travail, le juge prud'homal statue « selon les formes applicables au référé » ; que le respect du délai dans lequel doit être saisi une juridiction constitue une règle de forme ; qu'il en résulte nécessairement que le délai d'appel d'une décision rendue sur le fondement de l'article 422-1-1 devenu l'article L. 2313-2 du Code du Travail, est celui du référé prud'homal, soit 15 jours ; qu'en retenant un délai d'appel d'un mois, la Cour d'appel a violé l'article 422-1-1 devenu l'article L. 2313-2 du Code du Travail ensemble les articles R. 516-34 et R. 517-7 devenus respectivement les articles R. 1455-11 et 1461-1 du Code du Travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR ordonné à l'exposante d'organiser une enquête avec les représentants du personnel sur les conditions dans lesquelles ont été consultées et exploitées, en janvier 2006, les messageries des salariés B. E..., D. F..., P. G..., L. H..., M. Z..., A. I..., C. J..., S. K..., H. L..., S. M..., M. A..., C. N..., R. O..., M. B..., F. C..., W. P..., L. Q..., et notamment de rechercher si des messages qualifiés de personnels ou pouvant, de par leur classement, être considérés comme tels, ont été ouverts dans le cadre de la mission confiée à M. D... ou s'ils l'ont été par l'employeur, et de vérifier, dans les deux cas, dans quelles conditions lesdits messages ont été ouverts, ainsi que de l'AVOIR condamnée à verser aux appelants la somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QU'« il convient d'observer que, M. C... ayant entre temps été licencié pour faute grave, les délégués du personnel avaient déjà, devant le Conseil, abandonné leur demande relative à la suspension de la procédure de licenciement ; que donc n'est plus en litige que le problème de l'organisation d'une enquête par les délégués du personnel (...); la position du Conseil qui a retenu que la demande n'était pas fondée dans la mesure où les délégués du personnel n'avaient pas été informés par les salariés mais par le fait qu'une enquête de gendarmerie avait été diligentée, ne peut être confirmée, puisque les modes d'information des délégués du personnel ne sont pas établis de façon limitative par cet article qui comporte sur ce point le mot « notamment » ; que le fait que les enquêtes interne et de gendarmerie aient été closes au moment où il a pris sa décision ne saurait non plus être considéré comme un juste motif de débouté ; qu'en effet, si ces enquêtes étaient terminées, cela n'empêchait nullement que soit ordonnée, sur le fondement de l'article L. 422-1-1 du Code du Travail, une autre enquête sur les conditions dans lesquelles s'était déroulée l'enquête interne et notamment dans lesquelles l'employeur avait pu avoir accès au contenu des messageries des salariés ; qu'il a manifestement confondu l'enquête diligentée dans le cadre des lettres anonymes et celle que l'employeur devait organiser sur le fondement de l'article L. 422-1-1 du Code du Travail ; que donc le jugement déferé ne peut en aucun cas être confirmé dans sa motivation ; que dans la lettre de licenciement de M. C..., il a été fait état notamment d'un message informatique reçu par lui de l'infirmière du service de médecine du Travail de l'établissement, ce qui démontre que l'employeur a pu avoir accès à sa messagerie, messagerie dans laquelle, il pouvait en vertu d'une tolérance expresse reconnue dans la charte informatique de l'entreprise, recevoir ou envoyer des messages d'ordre privé ; que l'accès à ces messages, pouvait incontestablement constituer une atteinte à une liberté individuelle des salariés de l'entreprise, d'autant que les appelants justifient que ce n'est que le 7 mars 2006, que l'employeur leur a donné des précisions sur les conditions d'accès aux messageries des salariés ; que lors de cette réunion, l'employeur a précisé ce qu'il entendait comme étant un incident de sécurité et selon quelles modalités les administrateurs de système pouvaient être saisis d'une recherche spécifique ; que cependant en l'espèce, s'il ne peut être contesté qu'il y a bien eu « incident de sécurité » puisque la lettre anonyme du 6 janvier fait état du contenu de courriels ultra confidentiels et verrouillés et est accompagnée d'une copie écran d'un tel courriel, il apparaît que la lettre de mission qui a été adressée à M. D..., » administrateur des systèmes qui avait alors signé lors de sa prise de fonctions un engagement de confidentialité relatif aux informations qu'il pourrait obtenir dans l'exercice de ses fonctions, engagement qui inclut un paragraphe dans lequel il est précisé qu'en cas d'incident, il pourra lui être demandé une recherche spécifique, rédigée en ces termes : « nous vous demandons de rechercher et de nous communiquer toutes les informations ou traitements électroniques émis par les personnes suivantes (...) destinées à nous permettre d'identifier l'auteur de la copie d'écran si de dessus référence d'une part, et l'auteur des lettres anonymes d'autre part » est de nature par sa grande amplitude et par son absence de référence aux courriels identifiés comme personnels, à permettre une atteinte par l'employeur aux libertés individuelles des salariés et ce d'autant que la charte elle-même indique que « l'ensemble des échanges pourra

être audité à tout moment, et que sous réserve des législations locales, le principe du secret des correspondances privées ne pourra pas être mis en application dans le cadre des recherches liées à la survenance d'un incident de sécurité ; or la « législation locale » ou plutôt la jurisprudence applicable ne permet l'ouverture des courriels identifiés comme personnels, hors la présence du salarié, qu'en cas de « risque ou d'événement particulier » ; ce qui ne peut être recherché que cas par cas et nullement assimilé d'emblée à la notion d'incident de sécurité ; que donc les délégués du personnel peuvent légitimement demander l'organisation d'une enquête pour que soient vérifiées, au travers de l'examen des conditions dans lesquelles s'est fait l'accès aux messageries des salariés en 2006, les conditions dans lesquelles l'employeur entend accéder aux messageries des salariés et les procédures d'accès qu'il a mis en place ; qu'ainsi il devra être vérifié si c'est bien dans le seul cadre de la mission confiée à M. D... que s'est fait cet accès, si les messages ont été ouverts par ce dernier ou par l'employeur, si des messages électroniques qualifiés de personnels pouvaient être ouverts par l'employeur, et dans quelles conditions il a été procédé à l'ouverture desdits messages ; une telle enquête, illégitimement refusée par l'employeur, étant nécessaire pour que soient éventuellement ordonnées des mesures propres à faire cesser une atteinte aux libertés individuelles des salariés dans les procédures d'accès à leurs messageries »

1. ALORS QU'en cas de risque ou d'événement particulier, l'employeur est en droit d'ouvrir les fichiers et courriels, même identifiés par le salarié comme personnels, et contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a relevé que l'employeur avait reçu des lettres anonymes « fai sant état du contenu de courriels ultraconfidentiels et verrouillés et accompagnées de la copie d'un tel courriel », lequel avait un libellé « sécurité-sûreté », ce dont il résultait que le système de cryptage et de protection des données de l'entreprise avait été forcé et ce en méconnaissance de sa charte informatique ; que par ailleurs, il était constant que l'entreprise était classée SEVESO, toutes circonstances dont il s'évinçait nécessairement l'existence d'un risque pour l'entreprise ou à tout le moins d'un événement particulier ; que l'employeur était donc en droit de confier à l'administrateur réseau la mission de lui transmettre les données issues des disques durs des ordinateurs mis à la disposition des salariés et « destinées à permettre d'identifier l'auteur de la copie d'écran d'une part, et l'auteur des lettres anonymes d'autres part » ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a méconnu l'article L. 120-2 devenu l'article L. 1121-1 du Code du Travail, l'article L. 422-1-1 devenu l'article L. 2313-2 du Code du Travail, les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et 9 du Code civil ;

2. ET ALORS en tout état de cause QU'il résulte de l'article L. 422-1-1 devenu l'article L. 2313-2 du Code du Travail, que le juge prud'homal saisi sur le fondement de ce texte doit se prononcer sur la réalité de l'atteinte aux libertés fondamentales alléguée, et qu'il peut, le cas échéant, prescrire toutes les mesures propres à la faire cesser ; que ce texte a pour objet de mettre un terme à une atteinte avérée aux libertés, non de permettre la recherche de son existence éventuelle ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a retenu qu'il était « possible » qu'en procédant à une enquête sur les ordinateurs mis à la disposition des salariés par l'entreprise, l'employeur ait eu accès à d'éventuels messages personnels pour lui enjoindre de procéder à une enquête aux fins de déterminer si tel avait bien été le cas ; qu'en statuant de la sorte, la Cour d'appel a prescrit des mesures ne relevant pas de son office et violé l'article L. 422-1-1 du Code du Travail devenu l'article L. 2313-2 du Code du Travail ;

3. ET ALORS QUE seuls les mails identifiés par le salarié comme personnels, relèvent de sa vie privée ; que dès lors, en enjoignant à l'employeur de mener une enquête sur les courriels qui, indépendamment de leur qualification de « personnels », seraient susceptibles d'être « considérés comme tels du fait de leur classement », la Cour d'appel a violé l'article L. 120-2 devenu l'article L. 1121-1 du Code du Travail, l'article L. 422-1-1 devenu l'article L. 2313-2 du Code du Travail, les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et 9 du Code civil.

Décision **attaquée**

Cour d'appel d'aix-en-provence
20 novembre 2007

Textes appliqués

■ article L. 2313-2 du code du travail

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 17 mai 2005, pourvoi n° 03-40.017, Bull. 2005, V, n° 165