

•Le respect de la vie privée du salarié sur son lieu de travail•

«Il arrive que les salariés utilisent les nouveaux moyens de communication (messagerie instantanée, mails, réseaux sociaux, blogs, etc. ...) sur leur lieu de travail. Comment l'employeur doit-il gérer cette situation sans pour autant porter atteinte à la vie privée de ses salariés ? La notion de vie privée, une notion encadrée Dans un arrêt en date du 6 novembre 1990, la première Chambre Civile de la Cour de Cassation (89-15246) apportait un contour à la notion de vie privée en précisant que « La vie privée englobe : la vie personnelle (identité, origine raciale, santé...), la vie sentimentale, conjugale ou familiale ainsi que le domicile (ou l'adresse) ». Le droit au respect de la vie privée ...! « Chacun a droit au respect de sa vie privée [et] les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie et autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée ; ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé » (Article 9 du code civil) ...! même au travail Le 2 octobre 2001, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation, dans son arrêt NIKON (99-42942) affirmait « que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ; que l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels 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. » Le salarié a droit à une sphère d'intimité même sur son lieu de travail.»

[...]

« L'évolution du droit à la protection des courriels Le 2 novembre 2000, le Tribunal Correctionnel de Paris, indiquait que « Le courrier électronique entre personnes déterminées et individualisées est protégé par le secret des correspondances ». Une correspondance est considérée comme privée et protégée quand « le contenu qu'elle véhicule est exclusivement destiné par une personne dénommée à une autre personne également individualisée, à la différence des messages mis à la disposition du public ». Le courriel est protégé par le droit au secret des correspondances.

Mais le salarié ne peut pas utiliser la messagerie électronique de l'entreprise à toutes fins. La Chambre Sociale de la Cour de Cassation a rappelé ce principe dans son arrêt en date du 2 juin 2004 (03-45269).

Le 6 juin 2007 la Chambre Sociale de la Cour de Cassation (05-43996), met en avant le principe selon lequel un mail à caractère privé qui occasionnerait d'importants troubles sur le lieu de travail ne serait plus protégé par le secret de la correspondance. Le Conseil de Prud'hommes d'Angers le 30 janvier 2009 rappelait que l'utilisation de la messagerie électronique ne doit pas être abusive.

Attention : La boîte à lettres nominative d'un salarié doit être supprimée dès son départ de l'entreprise.

A contrario : Les messages qui sont diffusés sur le réseau Intranet peuvent être lus par tous, y

compris l'employeur qui ne pourrait être considéré comme violant le secret des correspondances.

L'usage du téléphone

Un employeur a le droit de bloquer l'accès à certains numéros de téléphone aux salariés (province, étranger, 0 800).

De plus il peut sanctionner un salarié qui utilise de manière abusive (personnelle et continue) le téléphone.

Par ailleurs, l'enregistrement des conversations téléphoniques est généralement admis, sauf s'il est clandestin. De plus, les employés doivent disposer de moyens pour maintenir des conversations privées. »...

Source : http://www.juritel.com/La_chronique.html