

## Fichiers "personnels" du salarié : ne vous fiez pas aux apparences !

19/12/2022



AvoSial (\*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Aujourd'hui, Marie-Hélène Taboureau, avocate au sein du cabinet BRL Avocats, rappelle

l'importance de bien distinguer parmi les fichiers informatiques des salariés ceux qui relèvent véritablement d'informations "personnelles". L'existence d'une charte informatique permet dans la plupart des cas de lever toute ambiguïté.

Chacun sait que, par principe, les fichiers créés par le salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant "personnels", avoir un caractère professionnel ; de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence. Il s'agit là d'un principe jurisprudentiel bien établi et rappelé par un arrêt de la chambre Sociale le 9 novembre dernier (arrêt du 9 novembre 2022).

Cette question n'est pas nouvelle et la Cour de cassation a déjà rendu de nombreuses décisions permettant d'identifier ce qu'il est permis de consulter et dans quelles conditions.

Ce qui est nouveau, c'est la cadence avec laquelle les employeurs sont confrontés à des situations où ils doivent être en mesure de réagir rapidement et prendre une décision - souvent dans l'urgence - avant que le fichier convoité ne "disparaisse".

## **Un contexte favorisant un "mélange des genres" propice à soulever des difficultés**

La frontière vie professionnelle/vie personnelle est de plus en plus mince : explosion du télétravail, tolérance de l'usage personnel des outils professionnels tels que smartphone et ordinateur y compris s'agissant de l'utilisation des messageries (emails, WhatsApp), perméabilité et flexibilité dans les agendas brouillant les frontières entre ce qui relève de la vie personnelle ou professionnelle ("rendez-vous kiné" entre deux rendez-vous professionnels par exemple). Autant de facteurs favorisant un "mélange des genres" propice à soulever de nombreuses questions dont notamment celle qui nous occupe aujourd'hui : quid de la "classification" des fichiers contenus sur l'outil professionnel ?

## **Quels sont les enjeux à qualifier correctement le fichier convoité ?**

L'enjeu de qualifier correctement et rapidement l'origine du dossier est bien sûr lié au libre accès par l'employeur auxdits fichiers en évitant un contentieux fondé sur la violation de la vie privée ou des correspondances du salarié. Il est également, et par conséquent, celui du recueil de la preuve par l'employeur qui sera à l'abri d'un rejet par les juges dans le cadre d'un contentieux futur.

Surtout, l'enjeu de "ne pas se fier aux apparences" est de pouvoir s'assurer qu'un fichier a priori personnel peut en réalité être consulté par l'employeur sans avoir besoin d'en informer le salarié et de requérir sa présence, réduisant ainsi tout risque d'éveiller des soupçons et de voir une éventuelle preuve disparaître.

Exemples de fichiers en apparence "personnels" qui peuvent être consultés par l'employeur hors la présence du salarié :

- **l'agenda électronique d'un salarié disponible sur son ordinateur professionnel.** Les fichiers enregistrés dans l'agenda électronique du salarié disponible sur l'ordinateur professionnel et qui n'ont pas été identifiés comme personnels peuvent être consultés par l'employeur hors la présence du salarié (arrêt du 9 novembre 2022) ;
- **les messages instantanés envoyés via une messagerie interne mise en place à l'initiative d'un salarié.** Les messages litigieux non identifiés comme personnels et en rapport avec l'activité professionnelle peuvent être consultés par l'employeur hors la présence de l'intéressée et peuvent être retenus au soutien d'une procédure disciplinaire (arrêt du 1er juin 2022) ;
- **les fichiers stockés sur une clé USB personnelle connectée à l'ordinateur professionnel.** Une clé USB, dès lors qu'elle est connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour l'exécution du contrat de travail, est présumée utilisée à des fins professionnelles (elle devient alors une extension de l'outil professionnel par branchement). L'employeur peut avoir accès aux fichiers non identifiés comme personnels qu'elle contient, hors la présence du salarié (arrêt du 12 février 2013) ;
- **le fichier classé dans un répertoire portant les initiales du salarié.** Le fait que le répertoire porte les seules initiales du salarié ne signifie pas que les fichiers contenus dans ce répertoire soient personnels pour autant (arrêt du 21 octobre 2009) ;
- le fichier portant la dénomination "Mes documents". Dans le même ordre d'idées, la seule dénomination "Mes documents" donnée à un fichier ne lui confère pas un caractère personnel (arrêt du 10 mai 2012) ;
- **les documents enregistrés sur l'ordinateur professionnel, non identifiés comme personnels, même s'ils proviennent initialement de la messagerie personnelle du salarié.** Des courriels et fichiers intégrés dans le disque dur de l'ordinateur mis à disposition du salarié ne sont pas identifiés comme personnels du seul fait qu'ils émanent initialement de la messagerie électronique personnelle du salarié (arrêt du 19 juin 2013) ;
- **un disque dur nommé "D:/données personnelles".** La dénomination donnée à l'entier disque dur lui-même ne peut conférer un caractère personnel à l'intégralité des données qu'il contient. La dénomination "D:/données personnelles" du disque dur de l'ordinateur du salarié ne peut pas lui permettre d'utiliser celui-ci à des fins purement privées et en interdire ainsi l'accès à l'employeur. Dès lors, les fichiers contenus dans le disque dur non identifiés comme étant "privés" selon les préconisations de la charte informatique, pouvaient être régulièrement ouverts par l'employeur (arrêt du 4 juillet 2012 confirmé par CEDH 22 février 2018, aff. 588/13).

## Quelles précautions prendre pour sécuriser l'accès de l'employeur aux fichiers des salariés ?

Compte tenu des enjeux, de la recrudescence des cas rencontrés par les entreprises et des situations parfois complexifiées au regard de la nature de l'activité de l'entreprise, l'adoption/révision d'une charte informatique fixant des règles parfaitement explicites et adaptées à la vie de l'entreprise est plus que jamais d'actualité et est vivement recommandée.

De nombreux arrêts rendus en faveur des employeurs se fondent d'ailleurs sur les dispositions fixées dans la charte, quand elle existe.

La charte informatique est donc un outil permettant d'établir des règles personnalisées notamment au regard des modalités organisationnelles de chaque entreprise et d'éviter ainsi toute ambiguïté.

*(\*) AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*

Marie-Hélène Taboureau

---

**Source URL:** <https://www.actuel-rh.fr/content/fichiers-personnels-du-salarie-ne-vous-fie-pas-aux-apparences>