

Ordinateur et mot de passe d'un agent malade

Par Sébastien Chiovetta

Un employeur peut avoir connaissance du mot de passe d'un agent absent pour cause de maladie, à la condition que ce dernier détienne sur son poste informatique des informations nécessaires à la poursuite de l'activité de la collectivité et que l'employeur ne puisse accéder à ces informations par d'autres moyens. **En outre, l'employeur ne peut en principe accéder, hors de la présence de l'intéressé, aux fichiers « personnels » expressément identifiés comme tels. Il n'a pas non plus le droit de prendre connaissance des messages personnels émis et reçus par l'agent grâce à l'outil informatique mis à sa disposition pour son travail.**



Codes d'accès à l'ordinateur professionnel d'un fonctionnaire territorial absent pour cause de maladie

14^e législature

Question écrite n° 19576 de M. Jean Louis Masson (Moselle - NI)

Publiée dans le JO Sénat du 14/01/2016 - page 119

M. Jean Louis Masson demande à M. le ministre de l'intérieur **si lorsqu'un fonctionnaire territorial est absent pour cause de maladie, la collectivité peut, pour le bon fonctionnement du service, exiger de ce fonctionnaire qu'il lui fournisse les codes d'accès à son ordinateur professionnel.**

Réponse du Ministère de l'intérieur

Publiée dans le JO Sénat du 08/12/2016 - page 5384

Selon une jurisprudence judiciaire constante, les dossiers et fichiers créés par le salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition pour l'exécution de ses fonctions, sont présumés, **sauf si le salarié les identifie comme personnels, avoir un caractère professionnel**, de sorte que l'employeur est libre de les consulter, même en l'absence de l'intéressé (**Cass, social, 18 octobre 2006, n°04-48025**).

Si l'on applique cette jurisprudence aux employeurs publics, ces derniers sont ainsi en droit d'accéder aux informations contenues dans l'ordinateur et le matériel informatique mis à disposition d'un agent, lorsque celui-ci est absent.

En particulier, l'employeur peut exiger de l'agent en congés de maladie qu'il lui communique les codes d'accès à son ordinateur (**Cass.soc, 18 mars 2003, n°01-41343**).

Ce droit d'accès s'exerce sous réserve des restrictions résultant du respect dû à la vie privée et à la protection des données personnelles. **La Commission nationale informatique et libertés (CNIL) précise que l'employeur peut avoir connaissance du mot de passe d'un salarié absent, à la condition que ce dernier détienne sur son poste informatique des informations nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise et que l'employeur ne puisse accéder à ces informations par d'autres moyens.**

En outre, l'employeur ne peut en principe accéder, hors de la présence de l'intéressé, aux fichiers « personnels » expressément identifiés comme tels.

Il n'a pas non plus le droit de prendre connaissance des messages personnels émis et reçus par l'agent grâce à l'outil informatique mis à sa disposition pour son travail (Cass.soc, 2 octobre 2011, n°99-42942).



**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 18 octobre 2006
N° de pourvoi: 04-48025
Publié au bulletin Rejet**

M. Sargos, président

Plusieurs conseillers rapporteurs : M. Texier (arrêt n° 1), M. Gillet (arrêt n° 2), conseiller rapporteur
Avocats généraux : M. Duplat (arrêt n° 1), M. Mathon (arrêt n° 2), avocat général
Me Odent (arrêt n° 1), SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Monod et Colin (arrêt n° 2),
avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu que M. Le X... a été engagé le 2 octobre 2000 par la société Techni-Soft en qualité d'attaché technico-commercial, par contrat à durée déterminée de six mois qui s'est poursuivi en un contrat à durée indéterminée ; **que le 28 février 2002, il a été licencié pour faute grave ayant notamment consisté à empêcher l'accès à ses dossiers commerciaux sur son poste informatique de travail** ; que contestant son licenciement et revendiquant le statut de VRP, il a saisi la juridiction prud'homale le 12 avril 2002 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt attaqué (Rennes, 21 octobre 2004) d'avoir dit son licenciement fondé sur une faute grave, en violation de l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

Mais attendu que les dossiers et fichiers créés par un 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 ; que la cour d'appel, qui a constaté que M. Le X... avait procédé volontairement au cryptage de son poste informatique, sans autorisation de la société faisant ainsi obstacle à la consultation, a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que le comportement du salarié, qui avait déjà fait l'objet d'une mise en garde au sujet des manipulations sur son ordinateur, rendait impossible le maintien des relations contractuelles pendant la durée du préavis et constituait une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de ne pas lui avoir reconnu la qualité de VRP, pour les motifs exposés au moyen, tirés d'une violation de l'article L. 751-2 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, se fondant sur les éléments de fait et de preuve versés aux débats qu'elle a souverainement appréciés, en a déduit que le salarié ne travaillait pas sur un secteur

géographique déterminé, ne prenait pas des ordres, exerçait en partie des tâches administratives et n'avait pas développé une clientèle personnelle ; qu'elle a exactement décidé qu'il ne remplissait pas l'ensemble des conditions lui permettant de bénéficier du statut de VRP ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Le X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, rejette la demande de M. Le X... ;

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



**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 18 mars 2003
N° de pourvoi: 01-41343
Non publié au bulletin Cassation**

Président : M. MERLIN conseiller, président

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu que Mme X..., engagée le 4 novembre 1991 par l'Union mutuelle solidarité (UMS), a été licenciée le 1er septembre 1998 pour faute lourde ; que, contestant le bien-fondé de son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le troisième moyen, pris en ses troisième et quatrième branches :

Vu les articles L. 122-6, L. 122-8, L. 122-9, L. 122-14-2 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement de Mme X... dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamner l'UMS à lui verser diverses indemnités à ce titre, la cour d'appel énonce **que la non-communication du mot de passe informatique à M. Y... ne saurait être sérieusement reprochée à une salariée se trouvant en arrêt maladie justifié, et qui ne pouvait se trouver la seule détentrice de ce mot de passe** ;

Attendu, cependant, que si le salarié n'est pas tenu de poursuivre une collaboration avec l'employeur durant la suspension de l'exécution du contrat de travail provoquée par la maladie ou l'accident, **l'obligation de loyauté subsiste durant cette période et le salarié n'est pas dispensé de communiquer à l'employeur, qui en fait la demande, les informations qui sont détenues par lui et qui sont nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise** ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si l'employeur avait effectivement la possibilité, sans recourir à la salariée, d'avoir communication du mot de passe informatique et si de ce fait, comme le soutenait l'employeur en demandant la confirmation du jugement, **la salariée**

n'avait pas eu une volonté de bloquer le fonctionnement de l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les premier et deuxième moyens et les autres branches du troisième moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 28 novembre 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Saint-Denis-de-la-Réunion ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Saint-Denis-de-la-Réunion, autrement composée ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-huit mars deux mille trois.



**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 2 octobre 2001
N° de pourvoi: 99-42942
Publié au bulletin Cassation.**

Président : M. Waquet, conseiller doyen faisant fonction. ., président
Rapporteur : Mme Lemoine-Jeanjean., conseiller rapporteur
Avocat général : M. Kehrig., avocat général
Avocats : la SCP Gatineau, la SCP Vier et Barthélemy., avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

Attendu que la société Nikon France a engagé M. X... le 22 avril 1991 en qualité d'ingénieur, chef du département topographie ; que le 7 septembre 1992, le salarié a conclu avec les sociétés Nikon Corporation et Nikon Europe BV un accord de confidentialité lui interdisant de divulguer certaines informations confidentielles communiquées par ces deux sociétés ; que le 29 juin 1995, **il a été licencié pour faute grave, motif pris, notamment, d'un usage à des fins personnelles du matériel mis à sa disposition par la société à des fins professionnelles** ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant au paiement d'indemnités fondées sur un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que d'une somme à titre de contrepartie de la clause de non-concurrence conventionnelle ;

Sur le moyen unique du pourvoi de la société Nikon France :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que pour condamner la société Nikon France à payer l'indemnité prévue par la clause de non-concurrence conventionnelle, la cour d'appel a énoncé que l'interdiction de divulguer des informations confidentielles revenait à interdire au salarié de s'engager en sa qualité d'ingénieur-géomètre chez un concurrent et que l'accord de confidentialité devait donc produire les effets de cette clause de non-concurrence ;

Attendu, cependant, que l'accord de confidentialité conclu le 7 septembre 1992 entre le salarié et les sociétés Nikon Corporation et Nikon BV interdisait seulement au salarié de divulguer des informations, portées à sa connaissance par ces deux sociétés, expressément identifiées comme confidentielles et de nature à permettre le développement d'un programme spécifique ; que, contrairement à la clause de non-concurrence prévue par l'article 28 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie applicable en l'espèce, l'accord n'interdisait pas au salarié de s'engager au service d'une entreprise concurrente après avoir quitté la société ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui a donné à l'accord de confidentialité, dont les termes étaient clairs et précis, une portée qu'il n'avait pas, a dénaturé cet accord et ainsi violé le texte susvisé ;

Sur le pourvoi incident de M. X... :

Vu l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 9 du Code civil, l'article 9 du nouveau Code de procédure civile et l'article L. 120-2 du Code du travail ;

Attendu 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 ;

Attendu que pour décider que le licenciement de M. X... était justifié par une faute grave, la cour d'appel a notamment retenu que le salarié avait entretenu pendant ses heures de travail une activité parallèle ; qu'elle s'est fondée pour établir ce comportement sur le contenu de messages émis et reçus par le salarié, que l'employeur avait découverts en consultant l'ordinateur mis à la disposition de M. X... par la société et comportant un fichier intitulé " **personnel** " ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 22 mars 1999, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée.

