

OD *Plus*

Actualités sociales

DANS CE NUMÉRO

PG. 1

L'arrêt du mois

- L'employeur peut-il utiliser les messages envoyés depuis une messagerie personnelle installée sur l'ordinateur professionnel comme preuve judiciaire ?



PG. 2

Les arrêts en bref



PG. 3

A ne pas manquer



PG. 4

Actus du cabinet



A NE PAS MANQUER

Infographie sur :

Le télétravail



PG. 3

Ogletree
Deakins



L'ARRÊT

DU MOIS

L'EMPLOYEUR PEUT-IL UTILISER LES MESSAGES ENVOYÉS DEPUIS UNE MESSAGERIE PERSONNELLE INSTALLÉE SUR L'ORDINATEUR PROFESSIONNEL COMME PREUVE JUDICIAIRE ?

Même installée sur un ordinateur professionnel, l'employeur ne peut pas consulter la messagerie personnelle d'un salarié. Son contenu est couvert par le secret des correspondances et ne peut constituer une preuve recevable.

Un employeur, ayant pris le contrôle de l'ordinateur professionnel d'une secrétaire en son absence, a pris connaissance du fait que celle-ci s'en servait pour échanger avec une autre salariée de l'entreprise via un système de messagerie instantanée personnel qu'elle avait installé. Entre autres échanges, l'employeur a constaté que la secrétaire avait communiqué des documents confidentiels auxquels elle n'avait normalement pas accès, contenant des données personnelles relatives à d'autres membres du personnel de l'entreprise dont des certificats de travail, des bulletins de paie et des soldes de tout compte.

Considérant que ces échanges et le « vol » de ces documents caractérisaient une faute grave, l'employeur a licencié la secrétaire en cause. Celle-ci a saisi la juridiction prud'homale, considérant que son licenciement était abusif.

La Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel faisant droit à cette demande.

En effet, la messagerie par laquelle ont transité les documents confidentiels, quoiqu'installée sur l'ordinateur professionnel, s'avère avoir un caractère personnel. En effet, la Cour d'appel relève qu'elle était « **distincte de la messagerie professionnelle dont la salariée disposait pour les besoins de son activité** ». Par conséquent, selon la Cour, les **messages envoyés via cette messagerie personnelle sont couverts par le secret des correspondances**. Cet arrêt confirme que l'employeur peut seulement avoir accès aux messages et courriels envoyés depuis une adresse professionnelle, qu'elle soit utilisée ou non de manière personnelle, sauf si le salarié les identifie par la mention « *personnel* » (Cass. soc., 16 mai 2013, n° 12-11.866).

Toutefois, ces principes peuvent permettre aux salariés, comme en l'espèce, de communiquer des informations pouvant être préjudiciables à l'entreprise, particulièrement pour les salariés ayant des fonctions leur permettant d'accéder à des données confidentielles ou personnelles.

L'employeur souhaitant protéger le secret de ses affaires et étant tenu à une obligation de protection des données personnelles qu'il collecte, il lui appartient de mettre en œuvre les mesures de prévention permettant de protéger l'accès et la diffusion des données de l'entreprise. A cette fin, l'employeur peut notamment rédiger une charte informatique annexée au règlement intérieur, ou introduire une clause de confidentialité dans les contrats de travail des personnels sensibles. De surcroît, il peut, à condition de respecter les principes posés dans le règlement général sur les données personnelles et notamment en informant les salariés concernés et en conduisant, le cas échéant, une analyse d'impact relative à la protection des données, mettre en œuvre des solutions techniques telles que le blocage d'accès à certains sites internet de messagerie ou la journalisation des accès aux fichiers.

Cass. soc., 23 octobre 2019, n° 17-28.448

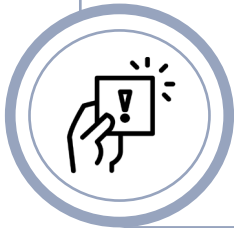
LES ARRÊTS EN BREF

Une transaction ne peut couvrir des faits dont le fondement est né après ladite transaction

La clause par laquelle le salarié renonce à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail, contenue dans une transaction conclue pendant l'exécution de la relation de travail, n'empêche pas le salarié d'agir en contestation de faits survenus postérieurement à la conclusion de la transaction ([Cass. soc., 16 octobre 2019, n° 18-18.287](#)).



Salarié protégé commettant un abus dans l'exercice de son mandat : justification de la sanction disciplinaire



Constitue un abus dans l'exercice de son mandat le fait, pour un délégué du personnel, d'imposer sa présence à un entretien entre un cadre dirigeant et une autre salariée et d'en perturber le déroulement, alors que l'entretien était informel et que la salariée convoquée n'avait pas souhaité être assistée. Cet abus justifie la mise à pied disciplinaire du salarié protégé ([Cass. soc. 23 octobre 2019 n° 17-28.429](#)).

L'annonce publique d'un licenciement avant un entretien préalable constitue un licenciement verbal

Le compte-rendu d'une réunion, déroulée avant l'entretien préalable, durant laquelle l'employeur annonce sa décision « *irrévocable* » de licencier un salarié, permet de caractériser le licenciement verbal de ce salarié. Le licenciement est en conséquence dépourvu de cause réelle et sérieuse ([Cass. soc. 23 octobre 2019 n° 17-28.800](#)).



Ne peuvent fonder un licenciement pour insuffisance professionnelle les faits déjà reprochés au salarié par courrier, lequel constitue un avertissement



Le courrier par lequel l'employeur formule des reproches précis au salarié, en l'invitant à changer « *radicalement* » et « *sans délai* » de comportement et ce, « *sous peine de licenciement* », constitue un avertissement. L'employeur ayant épuisé son pouvoir disciplinaire sur les faits en cause, ceux-ci ne peuvent plus être invoqués pour justifier un licenciement pour motif, qu'il repose sur un motif disciplinaire ou sur une insuffisance professionnelle ([Cass. soc. 6 novembre 2019 n° 18-20.268](#)).

L'attestation établie par un salarié peut être utilisée comme moyen de preuve à l'encontre de son subordonné

Une attestation énonçant des griefs à l'encontre d'un salarié, établie par son supérieur hiérarchique représentant l'employeur lors de la procédure de licenciement, ne peut être simplement écartée. Il appartient seulement aux juges du fond d'en apprécier la valeur et la portée ([Cass. soc. 13 novembre 2019 n° 18-13.785](#)).



A NE PAS MANQUER

LE TÉLÉTRAVAIL

DÉFINITION



OU



Le fait de travailler volontairement hors des locaux de l'entreprise, à son domicile ou dans un espace de coworking.

AVANTAGES



- Eviter le risque d'accident de trajet
- Eviter le risque dus au transport (grèves, retard, blocage en raison d'intempéries)
- Eviter le risque de contagion en cas d'épidémie
- Organiser plus facilement l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap
- Participer à la politique de RSE en limitant la pollution atmosphérique

MISE EN PLACE



Accord collectif



A défaut, par une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe



A défaut, par accord individuel formalisé par tout moyen (avenant au contrat, échange d'emails)



Recommandés lorsque le recours au télétravail est **récurrent**



Permettent de mieux organiser le fonctionnement et la manière d'y recourir



Recommandé en cas de recours au télétravail **punctuel**

CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF OU DE LA CHARTE

- Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution
- Les conditions de retour à une exécution du contrat sans télétravail
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail
- La détermination des plages horaires : permet de respecter la réglementation du temps de travail et à l'employeur de savoir quand il peut contacter le salarié
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail

DROITS DES TÉLÉTRAVAILLEURS

Droits



Droits



sur le lieu où est exercé le télétravail : présomption d'accident du travail s'il est survenu pendant l'exercice de l'activité professionnelle

OBLIGATIONS SUPPLÉMENTAIRES À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR



Informers le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas non-respect



Donner priorité au salarié pour reprendre ou occuper un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences



Informers le salarié de la disponibilité de tout poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences



Organiser chaque année un entretien relatif à la charge de travail et aux conditions d'activité



Prendre en charge les frais inhérents au télétravail (ordinateur, connexion internet, partie du loyer)

ACTUS DU CABINET

4 novembre

Arrivée de [Sophie Binder](#), nouvelle Associée et de [Vincent Huc](#), nouveau collaborateur

5 novembre

« Obligation de dénonciation des infractions routières: employeurs, pensez à réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données avant de mettre en œuvre le traitement de données personnelles », article publié sur [notre blog](#)

19 novembre

Animation d'un atelier sur la rupture conventionnelle pour la Clinique Juridique de la Sorbonne, association parrainée par Ogletree Deakins

19-21 novembre

Participation de Cécile Martin, Associée, à la conférence de l'IAPP - International Association of Privacy Professionals

20 novembre

Prestation de serment de [Bérengère Lubineau](#), [Thibaud Lauxerois](#), et [Jérôme Verneret](#) qui deviennent avocats collaborateurs au sein d'Ogletree Deakins



QUI CONTACTER ?



Cécile Martin
Associée, avocate à la cour
01.70.61.24.06
cecile.martin@ogletree.com



Jean-Marc Albiol
Associé, avocat à la cour
01.70.61.54.73
jean-marc.albiol@ogletree.com



François Millet
Associé, avocat à la cour
01.86.26.27.28
francois.millet@ogletree.com



Sophie Binder
Associée, avocate à la cour
01.53.64.12.38
sophie.binder@ogletree.com

RETROUVEZ NOUS :



26 avenue Victor Hugo, 75116 Paris

01.86.26.27.42

Ogletree
Deakins