

Massier (1)

Thème 1	l'individu au travail 122. L'adaptation aux évolutions de l'activité professionnelle
Compétences	Qualifier les modifications de la relation de travail et en déduire les conséquences juridiques Apprécier l'efficacité de l'information et de la protection des salariés dans une situation donnée

Le Groupe Massier SA est spécialisé dans la fabrication d'appareils à très forte valeur ajoutée dans le domaine médical. Le groupe se compose de trois sociétés dont le technocentre de Lyon. Ces trois sociétés sont contrôlées majoritairement par Massier Holding, une société de forme anonyme.

Le technocentre de Lyon est spécialisé dans l'imagerie médicale, l'un des domaines de la médecine qui a le plus progressé ces vingt dernières années. Ces récentes découvertes permettent non seulement un meilleur diagnostic mais offrent aussi de nouveaux espoirs de traitement pour de nombreuses maladies.

Corinne Pink est assistante commerciale au technocentre de Lyon. Jeune femme vive, travaillant sérieusement, Corinne est passionnée par les technologies de la communication. Elle reçoit un grand nombre de mails à caractère personnel et en adresse une quantité impressionnante à des fins tout aussi personnelles. Certains jours, cette correspondance privée prend une heure du temps de travail de Mademoiselle Pink. Plusieurs fois, des collègues ont fait remarquer à Corinne que cet usage excessif de l'ordinateur professionnel contrevenait à la Charte informatique de l'entreprise qui interdit l'emploi à des fins privées du matériel mis à disposition des salariés. A ces remarques, Corinne rétorque que la Charte est illégale sur ce point.

Par ailleurs, sur le disque dur de Corinne, on trouve de nombreux dossiers et fichiers qui mêlent, dans un grand désordre, informations professionnelles et personnelles.

La semaine dernière Henry Ledoyen, le chef de service de Corinne, a reçu par erreur divers mails adressés par cette dernière pour prendre un rendez-vous chez le coiffeur et organiser ses prochaines vacances au Brésil. Excédé par ce comportement, il en réfère à l'employeur qui envisage de licencier Corinne pour faute. A cette fin, celui-ci souhaite convoquer Corinne à un entretien en vue de l'éventualité d'un licenciement. Il pense s'appuyer sur les copies des courriels et fichiers privés qu'il a obtenues en piratant l'ordinateur de cette salariée.

Vous êtes l'assistant(e) de Romain MASSIER, directeur des ressources humaines et vous collaborez à différents dossiers.

Annexe : Messagerie et Internet : droits des salariés et pouvoirs de l'employeur.

Envoyer des mails personnels via sa messagerie professionnelle ou profiter de l'accès à l'Internet de l'entreprise pour son propre compte n'est pas un droit pour le salarié. Toutefois, une interdiction générale et absolue de toute utilisation (...) ne paraît pas réaliste et semble disproportionnée au regard de la jurisprudence (...) C'est pourquoi les entreprises tolèrent l'usage à titre personnel de ces outils (...) Si l'utilisation des outils informatiques de l'entreprise à des fins personnelles est tolérée par l'employeur, encore faut-il que la salarié n'en fasse par un usage abusif (...) Depuis l'arrêt Nikon (Cass. Soc, 2 octobre 2001, n°99-42.942), la jurisprudence considère que « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée. Celle-ci implique en particulier le secret des correspondances. 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 l'outil informatique mis à sa disposition pour son travail, et cela même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur (Cass. Soc, 2 octobre 2001, n°99-42.942P)...»

« Tout ce qui n'est pas identifié comme « personnel » est réputé être professionnel, de sorte que l'employeur peut y accéder librement » (Guide CNIL, 2008, p 20).

Source: Liaisons sociales quotidien, mercredi 19 août 2009, n°169/2009.

Travail à faire :

M. Massier sollicite votre conseil :

- 1. Ses arguments sont-ils valables dans l'hypothèse d'un licenciement de Corinne ? A cet effet, vous analyserez le comportement de la salariée et les moyens de preuve que l'employeur peut produire.**

- 2. Quelle procédure devra-t-il respecter s'il maintient sa décision de licencier ?**