

## *La Cour de cassation met fin à la théorie de l'apparence en matière de données personnelles des salariés*



**Fabien Honorat**, Associé au cabinet Péchenard & associés

**A propos de Péchenard & associés :**

*Créé il y a plus de 50 ans par Christian Péchenard, le cabinet d'avocats Péchenard & associés s'est développé autour de quatre départements : communication, entreprise, social, famille & patrimoine. Certifié ISO 9002 depuis 1994 et ISO 9001 depuis 2003, Péchenard & associés compte désormais 6 associés entourés de 16 collaborateurs.*

**[Péchenard.com](https://www.pechenard.com)**

**<https://twitter.com/#!/pechenard>**

L'accès par l'employeur aux données stockées sur l'ordinateur de ses salariés a toujours été une question très débattue devant les tribunaux.

Le principe fondamental du respect à la vie privée du salarié par l'employeur lui interdit en théorie l'accès aux données personnelles de son salarié qui restent dans la sphère privée de celui-ci, cette sphère étant par principe inviolable.

Plusieurs décisions de justice, suivant ainsi une préconisation de la CNIL, considéraient qu'à partir du moment où un dossier informatique, un fichier, un e-mail portaient l'indication "personnel" (ou toute autre indication équivalente ne laissant pas de place à l'ambiguïté quant au contenu du message), les données concernées devaient être considérées comme non accessibles pour l'employeur.

Ces décisions appliquaient pleinement la théorie de l'apparence pour tracer la ligne rouge qui sépare la sphère personnelle de l'activité professionnelle.

Or, une décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 juillet 2012 est revenue sur ce principe. Un salarié de la SNCF avait téléchargé sur son ordinateur professionnel un grand nombre de fichiers à caractère pornographique, ces fichiers étant stockés dans un dossier dénommé "données personnelles".

S'appuyant sur la jurisprudence antérieure, le salarié soutenait qu'à partir du moment où il avait identifié un dossier comme "personnel", cela suffisait pour interdire à l'employeur de consulter librement les données de ce dossier et de s'en servir pour justifier une mesure disciplinaire.

La Cour de cassation, confirmant ainsi l'arrêt de la Cour d'appel, n'a pas suivi ce raisonnement et précise que la dénomination donnée au dossier ne saurait conférer un caractère personnel à l'intégralité des données qu'il contient.

Cette dénomination ne pouvait donc interdire à l'employeur d'avoir accès à ces données qui, compte tenu de l'ampleur de l'utilisation et du caractère manifestement abusif de l'usage du matériel informatique de l'employeur, justifiaient la mesure disciplinaire.

**Fabien Honorat**, avocat associé au cabinet Péchenard & Associés

---

Pour tout complément d'information ou demande d'entretien, merci de contacter le service de presse :

**Agence FARGO**

Yaëlle Besnainou / Tél.: 01 44 82 95 47 / Email: [ybesnainou@agencefargo.com](mailto:ybesnainou@agencefargo.com)