

LE SECRET DES CORRESPONDANCES AU TRAVAIL

Quelle protection pour nos courriels, SMS et messages instantanés ?



Droit au respect de la vie privée

Au travail, comme dans notre vie privée, le droit protège le secret de nos correspondances. Cette protection comprend nos communications postales (lettres, plis, cartes postales) et électroniques (e-mail, SMS, messagerie instantanée).

Cette protection découle directement du droit au respect de notre vie privée, une liberté fondamentale.



Mon employeur peut-il consulter mes correspondances privées ?

Non, mon employeur ne peut pas consulter mes correspondances privées. J'ai le droit au respect de ma vie privée au travail.

Si j'utilise le matériel informatique mis à ma disposition par mon employeur, je dois expressément identifier comme personnelles ou confidentielles mes correspondances pour bénéficier de la protection. Par exemple, je précise dans l'objet de mes mails privés qu'ils sont personnels et non professionnels.

Mais, mon employeur peut prévoir un règlement intérieur qui peut interdire ou limiter les correspondances privées de ses salariés sur leur lieu de travail et avec leurs outils de travail.



En tant que salarié.e, que puis-je faire ?

Je ne peux pas utiliser mes outils de travail exclusivement professionnels à des fins personnelles.

Par exemple, mon employeur peut consulter, en dehors de ma présence, mes messages écrits, envoyés ou reçus sur mon téléphone mis à ma disposition pour les besoins du travail car ils sont considérés avoir un caractère professionnel (1).

Je peux échanger sur une messagerie instantanée (comme "Messenger" ou "WhatsApp") distincte de ma messagerie professionnelle, sans que mon employeur ait un droit de regard.



Que se passe-t-il dans le cadre d'un procès ?

Dans le cadre d'un procès, il est possible dans certaines hypothèses de diffuser des correspondances afin de se défendre, ou de prouver des faits.

Par exemple, les extraits d'un compte privé Facebook d'un salarié peuvent être produits en justice si cela s'avère indispensable pour établir un fait (2).

(1) Cour de cassation, ch. commerciale, 10 février 2015, n°13-14.779.
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030240094/>

(2) Cour de cassation, ch. sociale, 30 septembre 2020, n°19-12.058.
https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/779_30_45529.html