



Responsabilité de l'employeur et respect de la vie privée

CHARTES. L'employeur peut voir sa responsabilité engagée pour une utilisation illicite d'internet par un salarié au travail. Mais si celui-ci agit hors cadre professionnel, l'employeur peut être libéré de sa responsabilité.

L'affaire. Un internaute mécontent du prix des péages des sociétés d'autoroute avait créé, depuis son travail (les locaux de Lucent Technologies), un site critiquant la politique pratiquée par la filiale de la Société des autoroutes du sud de la France (Société Escota). Outre l'utilisation de l'expression « escroca » pour désigner ses pages personnelles, le site procédait à des détournements de marque et exposait des messages diffamatoires. La société d'autoroute a saisi la justice contre son auteur, et contre la société l'employant, considérant qu'elle avait fourni les moyens de réaliser l'infraction. Le TGI de Marseille⁽¹⁾ ayant retenu la responsabilité de l'employeur sur la base de l'article 1 384 alinéa 5 du Code civil⁽²⁾, a fait appel. La cour d'appel a confirmé la condamnation de l'employeur⁽³⁾.

La responsabilité civile de l'employeur.

Pour retenir la responsabilité de l'employeur, les magistrats ont pris en compte le fait que le salarié « a agi avec l'autorisa-

tion de son employeur, qui avait d'ailleurs permis à son personnel, selon une note de service du 13 juillet 1999, d'utiliser les équipements informatiques mis à leur disposition pour consulter d'autres sites que ceux présentant un intérêt en relation directe avec leur activité ». Cette note a été interprétée tant par le tribunal que par la cour d'appel comme autorisant la libre consultation des sites, mais aussi comme n'imposant aucune interdiction spécifique. La cour d'appel en déduit que la faute du salarié a été commise dans le cadre de ses fonctions. Notant que ce dernier « n'a pas agi à des fins étrangères à ses attributions, puisque selon le règlement précité, il était même autorisé à disposer d'un accès à internet, y compris hors de ses heures de travail ».

Dans ces conditions, la cour d'appel a confirmé la condamnation de l'employeur sur le fondement de l'article 1384 alinéa 5 du Code civil. L'employeur n'est condamné, en pratique, qu'à prendre en charge la moitié des frais de procédure (5 000 euros, article 700 du NCPC) et des frais de publication de l'arrêt (limités à 5 000 euros par insertion). Toutefois, cet arrêt vient faire peser un risque juridique supplémentaire sur les employeurs. ●

⁽¹⁾ TGI Marseille, 11 juin 2003, 1^{ère} ch. civ.

⁽²⁾ Les employeurs sont responsables du dommage causé par leurs salariés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés.

⁽³⁾ CA Aix-en-Provence, 2^e ch., 13 mars 2006.

LES FAITS SAILLANTS

Responsabilité exonérée

- Au titre de l'article 1 384 alinéa 5 du Code civil, l'employeur est, en tant que « commettant », civilement responsable de ses salariés, mais aussi des fautes qu'ils commettent dans l'utilisation d'internet pendant leur temps de travail. Ce principe est néanmoins tempéré par la possibilité qu'il a de s'exonérer de sa responsabilité si son « préposé » agit hors des fonctions auxquelles il est employé, sans autorisation, et à des fins étrangères à ses attributions.

LA TENDANCE

Des chartes très précises

- On peut dire qu'il existe à ce jour un véritable dilemme. D'un côté, les salariés disposent d'un droit absolu au respect de ce que l'on appelle la « vie privée résiduelle ». Et ce, même si l'employeur a interdit les utilisations non professionnelles de l'ordinateur^(*). De l'autre côté, l'entreprise peut voir sa responsabilité engagée pour une utilisation illicite ou fautive d'internet sur le lieu de travail. Les chartes intranet-internet doivent donc être rédigées avec une extrême précision.

^(*) Cass. soc. 2 octobre 2001, arrêt Nikon.

À RETENIR

- Dès lors que l'employeur n'a pas interdit explicitement la réalisation de pages personnelles, sa responsabilité peut être recherchée, les employés étant considérés comme agissant dans le cadre de leur activité professionnelle.
- Cet arrêt impose aux employeurs de prévoir explicitement toutes les interdictions en matière d'utilisation d'internet sur le lieu du travail, sous peine de voir leur responsabilité engagée sur le plan judiciaire.
- Ces interdictions doivent être fixées dans la limite du respect de la vie privée, principe considéré comme fondamental par la cour de cassation dans l'arrêt Nikon. Un salarié a droit, « même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ».