

Licencié pour un abus d'utilisation de l'email perso en entreprise ? Voici un levier de contestation !



Licencié pour un abus d'utilisation de l'email perso en entreprise ? Voici un levier de contestation !

L'employeur qui n'a pas déclaré préalablement à la CNIL son système de surveillance des salariés ne peut pas en utiliser les données récoltées pour sanctionner ou licencier un salarié pourtant fautif.

Dans un arrêt en date du 8 octobre 2014, n° 13-14991, la Cour de cassation a jugé que des informations collectées via un système de traitement automatisé de données personnelles ne pouvaient être utilisées par l'employeur à l'appui d'un licenciement dès lors que le dispositif n'avait pas encore été déclaré à la Cnil.

En l'espèce, l'employeur n'avait pas omis de déclarer le système de surveillance à la Cnil, mais l'avait déclaré tardivement, à savoir près de 2 mois et demi après sa mise en place. Ce dispositif avait toutefois servi dès son installation à mettre en lumière l'utilisation excessive par une salariée de sa messagerie professionnelle à des fins personnelles.

Si » le système de surveillance permettait de prendre connaissance non pas du contenu des messages mais de la date et de l'heure d'envoi ou de réception, de leur destinataire ou expéditeur et de leur objet. Il avait ainsi comptabilisé, sur une période de 2 mois, un peu plus de 1200 messages personnels envoyés et reçus par la salariée via sa messagerie professionnelle » rappelle un auteur.

La Cour de cassation invalide le licenciement de la salariée fondé sur une utilisation abusive de la messagerie électronique durant les 2 mois ayant précédé la déclaration du dispositif de surveillance à la Cnil, considérant que « constituent un moyen de preuve illicite les informations collectées par un système de traitement automatisé de données personnelles avant sa déclaration à la Cnil ».

Par Me Grégoire HERVET

Et vous ? Vous en pensez quoi ?

Cliquez et laissez-nous votre avis...

Source

<http://www.juritravail.com/Actualite/obtenir-des-dommages-et-interets-pour-licenciement-pour-faute-grave-ou-lourde-injustifie/Id/170721>