

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche Scientifique

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté De Droit et Des Science Politiques

Département De Droit Privé

Mémoire pour l'obtention Du Diplôme de Master en Droit

Spécialité : Droit Privé Général



***La vie privée dans le contrat de travail
A la lumière de la jurisprudence française***

Présenté par :

- **Messaoui nissia**
- **Bouzebra siham**

Encadré par :

M. Benmerghid Tarek

Année universitaire : 2017-2018

Remerciements

Nous remercions dieu de nous avoir donné du courage et de la foi en nous, pour la réalisation de ce travail.

Et après, on ne manque pas d'adresser nos vifs remerciement

à :

Monsieur Benmerghid Tarek pour avoir accepté l'encadrement de ce travail, sa disponibilité, ses conseils.

Nos remerciements s'étendent également aux membres du jury pour l'intérêt qu'ils ont porté pour cette recherche en acceptant d'examiner ce travail et de s'enrichir par leurs propositions.

Nous tenons à remercier tout particulièrement nos très chers parents pour leurs soutiens et leurs encouragements.

Également tous ceux qui nous ont aidés de près et de loin.

- Siham, Nissia-

Dédicace

*Je dédie ce modeste travail
A mes chères parents qui m'ont soutenu tout au long de mes études et à
qui je*

Souhaite une longue vie pleine de bonheur, joie et santé.

A mes frangins : Rahim, Samia

A ma tante : Taoues

A mes cousines : Imene, Tiziri, Dounia

A mes cousins : Youba, Amine

A mes oncles : Mohamed, Zahir, Fatah, Mahmoud

Et leur femme : Farida, Djanet, Meriam, Samira

A toute la famille : Bouzebra

A ma binôme Nissia et sa famille

A Tous mes ami(e) : Sonia, Dalila, Dihia, Nesrine, Yasmine,

Fatma, Maya, Loubna, Meriam, Farouk, Abdou, Hamza.

STHAM

Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

À la mémoire de mon très cher grand-père.

À mes chères parents qui me ont toujours apportez un soutien, tout au long de mes études, et qui ont cru en moi, à qui je souhaite une longue vie pleine de bonheur et de santé.

À mes frangins : Amira, Massinissa

À mes deux grand-mères adorées

À ma moitié

À mes cousines : Sabrina, Leticia

à mes cousins : Yanis, Louiness

*À mon cher tonton : Michael Leroy et ma tata Katie Leroy et
Safina Koussouri*

À mes chères tantes et mes poussins

*À mes meilleures : Nesrine, Souhila, Dafia, Yasmine, Sarra, Sofie,
chahrazed*

À ma binôme sihem et son honorable famille

*À Tous mes ami(e) : Yanis, Hichem, Toufik, Asil, Adel, Nassim,
Mohand, Mami, Hicham, baby, Ritchy,*

Nissia

Liste des abréviations

Abréviation	Désignation
§	Paragraphe
Al.	Alinéa
Art	Article
L	Loi
R	Règlement
Ibid.	Ibidem-au même endroit
p.	Page
Cass.soc	Cour de cassation-chambre social
Op. cit	Opus citaté-déjà cité
C.travail	Code de travail
C. pénale	Code pénal
C. procédure.civ	Code procédure civil
C.H.S.C.T	Comité d'hygiène et de sécurité
D.U.D.H	Déclaration universel des droits de l'homme
T.FUE	Traité sur le fonctionnement de l'union européenne
J.O.R.F	Journal officiel de la république française
Cass.ass	Assemblé plénière de la cour de cassation
C. Civ	Code civil
Cass. mixte	Cassation mixte
P.U.F	Presses universitaires de France
C.E.D.H	Convention européenne de droit de l'homme
R.J.S	Revue de jurisprudence sociale
BULL	Bulletin
C n i l	Commission nationale de l'informatique et des libertés
L.G.D.J	La librairie juridique de référence en ligne
Cass. Civ	Cassation de la chambre civile

Sommaire

Sommaire

Parti 1 : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur.....	6
Chapitre 1 : l'étendu de la vie privée du salarié dans le contrat de travail	7
Section 1 : La protection dans le champ de l'impératif de discrétion.....	7
Section 2 : L'application de l'impératif de discrétion dans la protection de la vie privée	14
Chapitre 2 : L'effet du pouvoir disciplinaire de l'employeur sur la vie privée du salarié.....	20
Section 1 : L'étendu de la relation entre le licenciement disciplinaire et la vie privée du salarié	20
Section 2 : L'étendu de la relation entre le licenciement abusif et la vie privée du salarié	27
Parti 2 : Les atteintes à la vie privée du salarié dans le contrat de travail	36
Chapitre 1 : L'intrusion à la vie privée lors de l'exécution du contrat de travail.....	37
Section 1 : L'impératif de loyauté dans le contrat de travail	37
Section 2 : Le manquement à l'obligation de loyauté dans le contrat de travail ...	47
Chapitre 2 : Le pouvoir de l'employeur a l'appui des nouvelles technologies.....	58
Section 1 : Les modalités de control de l'employeur une atteinte à la vie privée	59
Section 2 : La vie privée et les modalités de surveillance de l'employeur	67

INTRODUCTION GENERALE

Introduction générale

A l'origine, les relations humaines sont la base essentielle du développement individuel et intellectuel de chaque être humain. En effet, ses relations se fondent sur différents critères, dont l'amour, la fraternité, la solidarité et la compagnie, car chaque être humain se sent dans le besoin de s'accomplir en créant des relations avec autrui, afin de développer ses connaissances et démontrer ses valeurs. Et quand un échange humain s'effectue entre deux individus, chacun d'eux ressent un besoin d'être estimé de la part de l'autre, de montrer son utilité et sa valeur, tout en essayant de conserver sa propre identité.

Ce besoin d'appartenance, d'être aimé, écouté, compris, et même pouvoir intégrer un petit groupe d'individus, se base sur la bonne foi, que les individus échangent, qui signifie la force de la relation tressée de confiance qui les relie.

Cette expression de « bonne foi » a connu un long chemin à travers les notions anciennes, son origine étymologique vient de *BONA FIDES* résidant dans la racine indo-européenne signifiant, lier, relier, entrelacer, et traduit en latin comme un élément de la confiance.

Cette généralité s'applique dans les relations sociales normales, en élargissant cette base sur tous les secteurs relationnels, et parmi eux, le professionnel qui relie à la base deux individus, on est en droit de s'interroger si l'individu, dans le contexte professionnel, peut être la même personne que dans ses relations humaines, familiales et amicales ?

Dans le monde professionnel, l'individu garde en lui sa même histoire, son fonctionnement et ses problèmes. En revanche, l'individu n'adapte pas le même comportement intime de sa vie privée sur le lieu professionnel, car il se retrouve confronté à un monde de travail plus strict, qui se base uniquement sur les capacités et le sérieux.

La vie professionnelle a ses propres rituels, ses propres codes, qui n'ont aucune relation avec la vie de l'extérieur, car lorsque l'individu se retrouve au travail, son statut lui-même change, et prend la place d'un *Employé* en autre terme *Salarié*, qui a pour but de contribuer à un objectif de valeur rajouter par la relation professionnelle, c'est-à-dire, le salarié se retrouve dans le travail, pour un échange avec un second individu hiérarchique qui est *l'Employeur*, en

Introduction générale

autre terme le *Chef d'entreprise*. Cette relation crée un échange qui est basé sur un contrat de travail, dans lequel le salarié met à disposition ses capacités de travail, en contrepartie, l'employeur lui attribue les tâches à accomplir, tout en lui versant une rémunération en retour de sa prestation de travail, et cet échange entre dans la réalisation de l'intérêt de l'entreprise qui est la source du contrat de travail.

Notre étude va plus loin que le simple échange de volontés dans le contrat de travail interne, entre l'employeur et le salarié dans le droit du travail interne, pas seulement français, mais plus largement européen, qui est un domaine du droit en développement, qui relie le droit des employeurs et des employés au sein de l'union européen, couvrant deux domaines principaux : le premier concerne les conditions de travail reliées au temps et au lieu de travail, au type du contrat, au détachement des travailleurs, à l'égalité des chances lors de l'embauche et à la lutte contre les discriminations, et le second domaine se résume en l'information et la consultation des travailleurs en cas de perturbation des relations de travail, par une sanction, un licenciement ou autre.

L'union européenne accorde une importance claire et précise à la protection des travailleurs, dans le poste occupé, de toutes les formes de leur vie privée. Cela ne s'arrête pas aux textes de l'union, d'autres textes font référence à la protection du droit, au respect de la vie privée, mais d'une manière générale englobant toutes les personnes. A ce titre, l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme dispose que : « **Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance** »⁽¹⁾.

De même, l'article 12 de la déclaration européenne des droits de l'homme énonce que « **Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance... Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes** »⁽²⁾.

⁽¹⁾ -Article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée le 4 novembre 1950, ratifiée par la France le 3 mai 1974 en vertu de l'autorisation donnée par la loi n° 73-1227 du 31 décembre 1973 et publié au journal officiel le 4 mai 1974 par le décret n° 74-360 du 3 mai 1974, article 7 de la charte des droits fondamentales de l'union européenne adopté le 7 décembre 2000, par l'union européenne.

⁽²⁾ -Article 12 de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme proclamée par l'Assemblée générale des Nations-Unies du 10 décembre 1948 (JORF, 19 février 1949).

Introduction générale

Ces deux articles établissent clairement une protection générale contre toute immixtion illégale dans la vie privée des personnes, de leurs familles, de leur domicile, etc. Ces articles s'appliquent bien entendu dans le monde du travail, ils sont applicables aussi sur les employés.

A cette place qu'occupe la vie privée dans les textes législatifs, la jurisprudence, aussi bien française qu'européenne a montré dans ses différentes décisions un élargissement de la notion de « *vie privée et intime* », qui est bénéfique pour les situations des individus, et applicable également aux employés.

La jurisprudence reconnaît l'existence d'une vie privée, englobant la vie privée, familiale et intime... qui entre dans l'enjeu social et économique de la protection de la vie privée dans le monde du travail.

Problématique générale

La vie privée dans le contrat de travail entre la généralité de la règle de droit permettant à l'employeur de s'immiscer dans la vie privée du salarié dans le cadre de ces pouvoirs, et l'intervention de la jurisprudence afin de protéger la vie privée du salarié et son intimité.

A cet effet plusieurs intégrations méritent réflexions pour mieux aborder les chapitres de notre étude, qui sont les suivantes :

- **Que peut apporter l'impératif de discrétion à la vie privée du salarié dans le contrat de travail ?**
- **Le pouvoir disciplinaire peut-il s'étendre jusqu'à l'atteinte à la vie privée du salarié ? Et si ce pouvoir a des limites qui permettent au salarié de protéger sa vie privée ?**
- **Jusqu'où le pouvoir de l'employeur peut pénétrer la vie privée du salarié à travers le devoir de loyauté ?**
- **La technologie peut-elle être considérée comme un ami ou un ennemi dans la combinaison travail et vie privée ?**

Partie I

L'étendu de la protection de la vie privée vis-à-vis le pouvoir disciplinaire de l'employeur

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

Le lien de subordination, qui détermine l'existence d'un contrat de travail, se caractérise par « **l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné** »⁽³⁾.

Cependant, la législation a admis la protection de la vie privée, notamment à travers l'article 9 du code civil français selon lequel « **chacun a droit au respect de sa vie privée, dans la relation salarié-employeur** »⁽⁴⁾, et l'article 8 §1 de la CEDH qui dispose que « **Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance** »⁽⁵⁾. Ce droit concerne tous les domaines de la vie de la personne, y compris les relations de travail ou professionnelles.

Mais ce droit peut subir des restrictions, si elles sont nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et proportionnées au but poursuivi par celle-ci, comme l'affirme l'article L 1121-1 du code du travail⁽⁶⁾. Cela par des sanctions disciplinaires qui proviennent du pouvoir de l'employeur qui lui permet de prendre des décisions relatives au fonctionnement et à l'image de son entreprise. Par contre, dans certains cas, un licenciement peut être considéré comme abusif s'il porte atteinte à la vie privée du salarié.

Nous allons traiter, d'abord, la protection de la vie privée par l'impératif de discrétion « **chapitre 1** », puis nous verrons l'étendue de la relation entre le licenciement disciplinaire et la vie privée « **chapitre 2** ».

⁽³⁾ - Cass. Soc. 13 nov. 1996, n° 94-13.187.

⁽⁴⁾ - Code. civil. article. 9, modifié par la loi n°94-653 du 29 juillet 1994.

⁽⁵⁾ - Article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, signée le 4 novembre 1950, ratifiée par la France le 3 mai 1974 en vertu de l'autorisation donnée par la loi n° 73-1227 du 31 décembre 1973 et publiée au Journal officiel du 4 mai 1974 par le décret n° 74-360 du 3 mai 1974 ; Article 7 de la Charte des droits fondamentaux de L'union européenne, adoptée le 7 décembre 2000 par l'Union européenne.

⁽⁶⁾ - Code. Travail, article. 1121-1 énonce, « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuels et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnés au but rechercher » modifier par l'ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

Chapitre 1 : L'étendu de la vie privée du salarié dans le contrat de travail

Le droit à la vie privée est un droit universel⁽⁷⁾, protégé par différentes lois, le salarié bénéficie aussi de cette protection dans le cadre professionnel de l'entreprise face aux pouvoirs qu'exerce l'employeur sur lui.

La protection de la vie privée des salariés est une notion essentielle en droit du travail, grâce au contrat de travail qui crée une relation professionnelle entre le salarié et l'employeur. Selon cette notion, le salarié doit avoir une certaine discrétion dans ses rapports de travail vis-à-vis de l'employeur ou de ses collègues de travail.

Le salarié, à son tour, joue un rôle important dans l'apport de discrétion aux notions privées et intime reliées à sa vie personnelle, qu'il doit séparer de sa vie professionnelle, de même pour l'employeur qui ne doit, en aucun cas, mélanger la vie privée de ses salariés avec leurs vie professionnelle⁽⁸⁾.

Que peut donc apporter l'impératif de discrétion à la vie privée du salarié dans le contrat de travail ?

Pour répondre à cette question, il faudra traiter de la protection de la vie privée dans le champ de l'impératif de discrétion « **section 1** », puis donner l'application de l'impératif de discrétion dans la protection de la vie privée « **section 2** ».

Section 1 : La protection dans le champ de l'impératif de discrétion

La vie privée a une nature hétérogène, qui a connu une évolution de protection dans le temps, dont le devoir éthique de confidentialité renvoie à l'obligation, pour les personnes ou les organismes, de protéger l'information qui leur a été confiée. L'employeur, dans ce cadre, se doit de mettre une certaine discrétion à la vie privée du salarié « **sous-section1** », de faire en sorte que la vie privée ne soit pas présente dans la vie professionnelle, garder son intimité et confidentialité et, dans un autre cas, mettre les points sur les normes légales qui traduisent l'impératif de discrétion « **sous-section2** », relie au droit du respect de la vie privée.

⁽⁷⁾ - Benjamin Docquir, le droit à la vie privée, préface d'axes poullet, éd larcier, Bruxelles, 2008, p 57.

⁽⁸⁾ - Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockés, Droit du travail, 31^eed, Dolloz, Paris, 2017, p940.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

Sous-section 1 : Le champ de l'impératif de discrétion dans la vie privée du salarié

La jurisprudence exige l'obligation de discrétion et impose la confidentialité de l'information personnelle⁽⁹⁾. En matière de protection de la vie du salarié, la jurisprudence a connu une évolution, élargissant le champ de celle-ci au-delà de la vie privée pour atteindre un périmètre qu'elle a jugé mieux adapté, celui de la vie personnelle. Elle n'a toutefois pas posé une règle intangible d'invisibilité de la vie personnelle du salarié par l'employeur. Tant que le législateur, lorsque l'on se rapporte à certains concepts fondamentaux, que la jurisprudence admet que l'employeur puissent connaître de cette vie personnelle. S'il n'existe pas d'interdiction absolue, il est en revanche incontestable que des règles existent, qui visent à déterminer l'étendue du droit de regard de l'employeur sur la vie personnelle de ses salariés⁽¹⁰⁾.

Deux principes majeurs ont été discernés, le premier est à l'origine de la discrétion de la vie personnelle et son intimité qui sont des dérivés de la vie privée « § 1 », et le second est inclus dans le droit de chaque individu au respect de cette vie « § 2 ».

§ 1 : La discrétion dans la vie privée

La vie privée fait partie des droits civils de toutes personnes, notamment les salariés, c'est un droit fondamental qui désigne, par opposition à la vie publique, la sphère d'activité qui relève de l'intimité et qui doivent rester à l'abri du regard d'autrui, tel que la vie sentimentale, l'état de santé, les pratiques religieuses, etc⁽¹¹⁾.

Vu que les personnes morales disposent des droits à diverses protections dont le nom, le domicile, seules les personnes physiques peuvent se prévaloir d'une atteinte à la vie privée, et au sens de l'article 9 du code civil⁽¹²⁾, il est distingué que chaque personne dispose de données et d'informations qui font

⁽⁹⁾ - Cass. Soc, 15 oct. 2014, n° 13-11524.

⁽¹⁰⁾ - Cédric jacquelet, la vie privée du salarié à l'épreuve des relations de travail, presses universitaires d'Aix Marseille, France, 2008, p. 105.

⁽¹¹⁾ - Serge Guinchard et Thierry Debar, lexique des termes juridiques, 19^e éd, Dalloz, Paris, 2012, p.888. « Définition de la vie privée ».

⁽¹²⁾ - Cass. Civ, 17 mars 2016, n° 15-14072.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

partie de leur vie privée, qui devraient rester secrètes au regard public, même par exemple, lors de l'entretien d'embauche pour un salarié, l'employeur malgré ses pouvoirs et ses savoirs ne peut pas disposer de toutes les informations qui concernent le salarié, mis à part celles reliées à ses compétences pour le poste de travail auquel il a postulé, et ses informations sont limitées dans un CV, les autres informations doivent rester en confidentialité.

Cette confidentialité consiste en l'intimité de la vie privée de la personne salarié constituant la chambre forte de la vie privée et qui est, selon une formule du professeur CORNU « *la décomposition de la formule légale montre que c'est bien l'intimité de la vie privée qui est en définitive protégée* »⁽¹³⁾.

Cette affirmation nous montre qu'il n'y a pas une si large distinction entre la vie privée et son intimité, et que cette dernière fait l'objet de la protection car c'est la partie la plus secrète, la plus profonde de l'individu qui a librement le choix d'autoriser à savoir et à connaître par autrui. On peut également affirmer que tout ce qui est relié à la vie privée est classé dans l'intimité, mais cela vient avec des degrés, telle est d'ailleurs l'approche retenue par Isabelle Lolie selon laquelle « *il ya accord pour estimer que la notion de (la vie privée) comporte plusieurs cercles et le premier cercle est au cœur même de la notion qui concerne l'intimité de la vie privée, qui est habituellement admis, et qui comporte une échelle de degré au sein de la notion même de la vie privée, du noyau lui-même (l'intimité de la vie privée) jusqu'aux limites de celle-ci* »⁽¹⁴⁾.

§ 2 : Le droit au respect de la vie privée

Il est confirmé par la déclaration, la convention, et la loi que ;

- Article 8 de la convention européenne des droits de l'homme « **toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance** »⁽¹⁵⁾.
- Article 12 de la déclaration universelle des droits de l'homme « **Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraire dans la vie privée, sa famille, son domicile, ou**

⁽¹³⁾ - Gérard Cornu, droit civil, introduction, les personnes, les biens, Montchrestien, 8 éd, France, 1997, p.125.

⁽¹⁴⁾ - Isabelle Lolie, la protection pénale de la vie privée, université d'Aix Marseille 3, thèse soutenue, France, 1998, p.94

⁽¹⁵⁾ - Art 8, de la CEDH, précité.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

sa correspondance, ni l'atteinte à son honneur et à sa réputation. Toute personne a droit à la protection de la loi de telles immixtion ou de telles atteintes »⁽¹⁶⁾.

- Article 9 du code civil français «**chacun a droit au respect de sa vie privée** »⁽¹⁷⁾.

- Arrêt de la chambre civil «**Est illicite toute immixtion arbitraire dans la vie d'autrui sous quelque forme que ce soit** »⁽¹⁸⁾.

Il apparaît, à travers ces textes, que chaque personne a droit au respect de sa vie privée, y compris la personne salariée dans et en dehors des lieux du travail. Ce droit recouvre plusieurs hypothèses et protège différents éléments, on citera quelques-uns dans les développements qui suivent.

1. Le droit à une vie privée

Ce droit à une double dimension entre intimité et autonomie, son respect permet à chacun de vivre à l'abri des regards, et de décider seul de la manière de conduire sa vie et à la non-divulgateion des éléments de sa vie privée.

Cette composante est considérée comme un élément essentiel du droit à la vie privée qui protège les données à caractère personnel. Par ailleurs, l'intimité et l'autonomie sont des prérogatives qui se renforcent mutuellement, par exemple le droit de faire interdire l'utilisation de l'image d'une personne sur les lieux de travail contribue à préserver l'intimité⁽¹⁹⁾.

2. Le droit à la vie familiale

Selon l'article 8 de la CEDH, la vie de famille est un droit qui devrait être respecté, ce droit relève de la vie privée de la personne et lui donne la totale liberté d'entretenir des relations familiales et sociales, y compris pour la personne salariée ce droit est valable même s'il est fonctionnaire. Ce salarié a le droit de conserver sa vie familiale et la garder dans l'intimité des relations de travail, de

⁽¹⁶⁾ - Article 12 de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme proclamée par l'Assemblée générale des Nations-Unies du 10 décembre 1948 (JORF, 19 février 1949).

⁽¹⁷⁾ - C. civ. Art 9. Précité.

⁽¹⁸⁾ - Cass. Civ, 06 mars 1996, n° 94-11273.

⁽¹⁹⁾ - Benjamin Docquir, op, cit, p. 66 à 67.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

même pour ses relations sociales qu'il a le droit d'épanouir, par exemple, dans une entreprise, les employés entre eux peuvent entretenir des relations sociales à condition de ne pas toucher à l'image de l'entreprise⁽²⁰⁾.

3. Le droit au respect du domicile

Le domicile entre dans le cercle de la vie privée, car c'est l'intimité que chaque personne conserve loin du regard d'autrui et des relations de travail, là où il partage sa vie familiale, qui doit être protégé de l'entourage public. Le salarié a aussi le droit de garder sa vie familiale en dehors du cadre professionnel⁽²¹⁾. Si par exemple, l'employeur, pendant l'embauche, demande des informations qui entrent dans le contexte des relations familiales, le salarié peut s'abstenir de répondre.

4. Le droit à la protection des communications

Toutes les communications, qu'elles soient orales ou écrites et quel que soit le moyen à travers lequel elles ont été communiquées, lettre, téléphone, courrier électronique, SMS, etc. doivent être respectées et entrent dans le droit de la correspondance⁽²²⁾.

La loi relative au secret des correspondances émises par la voie des communications électroniques, dicte dans son article 1 que « **le secret des correspondances émises par la voie des communications électroniques est garanti par la loi, il ne peut être porté atteinte à ce secret que par l'autorité publique, dans le seul cas de nécessité d'intérêt public privé des limites fixé par celle-ci** »⁽²³⁾.

⁽²⁰⁾ - Benjamin Docquir, *ibid.*, p. 72 à 74.

⁽²¹⁾ - Benjamin Docquir, *ibid.*, p. 74 à 75.

⁽²²⁾ - Sabine Haddad, « le secret de la correspondance : un secret bien gardé ? », avocat, extrait du site village de la justice, la communauté des métiers du droit, publié le 28 juin 2011, consulté sur le site <https://www.village-justice.com/articles/secret-correspondances-protection,10444.html> le 2 juin 2018 à 22h.

⁽²³⁾ - Article 1, la loi n° 91-466 du 10 juillet 1991, relative au secret des correspondances émises par la voie des communications électroniques, extrait du site, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000173519>

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

Sous-section 2 : La pratique de l'impératif de discrétion

Lorsque le secret a été surpris ou partagé, le droit intervient également pour empêcher sa divulgation, faisant ainsi application d'un second degré du devoir de discrétion. L'article 9 al. 2 du code civil autorise le juge à prescrire, en référé s'il y a urgence, toutes mesures propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée, et de nombreux statuts professionnels exigent le respect du secret professionnel. Ici aussi, des sanctions pénales peuvent dissuader d'une violation du secret professionnel⁽²⁴⁾.

La norme légale ne permet pas toujours de cerner précisément la protection dont bénéficie la vie privée, pour cela, on va voir la norme légale dans la pratique jurisprudentielle « § 1 », puis on passera à la pratique professionnelle sur cette protection « § 2 ».

§ 1 : La discrétion dans la pratique jurisprudentielle

Comme cité dans l'article 8 de la CEDH, chaque personne a droit au respect de sa vie privée, de sa vie familiale, du domicile et de la correspondance, que l'individu est dans la totale liberté d'autoriser ce qui est censée être connu.

Certains éléments méritent d'être signalés comme relevant du domaine de la vie privée au vu des positions actuelles de la jurisprudence⁽²⁵⁾, les juridictions nationales ont également confirmé à plusieurs reprises que la vie sentimentale, relevait du domaine de la vie privée, il en est également ainsi de l'état de santé, des relations amicales...⁽²⁶⁾.

La cour de cassation s'assure du respect de la vie privée du salarié contre toute possible ingérence d'un employeur qui essaie toujours de s'immiscer dans leur vie privée et de trouver des éléments justifiant un licenciement. Pour cela la jurisprudence envisage, de manière très large, l'étendue de cette protection. Elle est même allée jusqu'à admettre l'existence d'une vie privée du salarié sur son lieu de travail, sur tout ce qui a trait au comportement du salarié concernant sa vie

⁽²⁴⁾ - Yolande, SERANDOUR, le devoir de discrétion, [en ligne] revue juridique de l'ouest, 1990, p.360. Consultez sur https://www.persee.fr/doc/juro_0990-1027_1990_num_3_3_1833 le 20 mars 2018 à 5h.

⁽²⁵⁾ - Cédric Jacquelet, op, cit, p. 116.

⁽²⁶⁾ - Cédric Jacquelet, ibid., p. 117.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

personnelle, qu'il soit sujet à caution ou non, fait l'objet d'une protection juridique contre les éventuelles atteintes portées par l'employeur⁽²⁷⁾.

§ 2 : La discrétion dans la pratique professionnelle

Certaines investigations ont rendu extrêmement aisée la pratique professionnelle des normes légales, car la réalité de l'entreprise s'y oppose de sorte que le droit se montre sévère, la pratique apparaît donc comme un facteur fort limitant ou autrement fortement incitatif. Cette norme connaît différentes pratiques dans le cadre professionnel.

1. La pratique, un élément de protection de la vie privée

A la fin du XIXe siècle, plusieurs fois, il nous a été donné de revenir sur le « règlement d'atelier », qui dicta les conditions de vie des ouvriers et des ouvrières, qui constitue une immixtion qu'on qualifierait aujourd'hui d'intimité de la vie privée. Un peu plus tard, un dilemme est survenu face à la situation des hôtes de l'air d'Air France, sur le choix entre le travail ou le mariage, puis les positions ont évolué et la jurisprudence a consacré le droit au mariage⁽²⁸⁾.

Enfin, en matière de droit au respect de la vie privée, toute règle édictée a nécessairement des répercussions sur l'ensemble des comportements. L'interdiction de la filature, comme mode d'investigation, vaut autant pour l'auteur d'un abus manifeste, par exemple l'employeur qui se livre à ce mode pour recueillir des données relatives à la vie familiale de ses salariés, alors que cet usage doit être un comportement professionnel et non abusif. Il convient donc de prendre en considération les limites que cette même réalité impose aux règles du droit⁽²⁹⁾.

2. La pratique, un élément qui freine l'encadrement

Vu que la jurisprudence condamne toute intrusion dans la vie privée d'un salarié, la règle de droit en matière de protection de la vie privée des salariés n'a pas forcément besoin d'un élément pour être contournée. Plusieurs observations

⁽²⁷⁾ - Laura Mourey, « Licéité de la preuve et vie privée du salarié », avocat, extrait du village de la justice, la communauté des métiers du droit, publié le 31 juillet 2015, consulté sur le site <https://www.village-justice.com/articles/Liceite-preuve-vie-privée-salarie,20189.html> le 02 juin à 23h.

⁽²⁸⁾ - Cédric Jacquelet, op, cit, p. 118.

⁽²⁹⁾ - Cédric Jacquelet, ibid. p, 120.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

sont formulées : la première d'entre elles conduit à envisager la thématique de l'accès au droit, et l'efficacité de la règle ne l'est pas si elle n'est pas connue par celui qui se doit de la respecter et celui qui en bénéficie. L'observation même nous indique qu'employeurs et salariés n'ont pas une connaissance étendue de ce que le droit au respect de la vie privée permet ou interdit, les prérogatives qu'il y a lieu de lui accorder en cherchant à s'enquérir du statut matrimonial de ses futures employés⁽³⁰⁾.

Il faut prendre en considération que le droit présente des limites d'efficacité intrinsèques, car son application se trouve liée à des facteurs humains qui rendent parfois très délicats sa mise en œuvre. La remarque est valable aussi pour les salariés qui, des fois, n'ont pas nécessairement connaissance des investigations qui sont menées sur leur vie privée, et ils ont d'autant moins connaissance que le droit protège plus que l'intimité de leur vie privée, mais aussi leur vie familiale ou sentimentale et globalement leur vie personnelle. Par exemple, si l'un des salariés dans une entreprise entreprend une activité associative en dehors de son travail, cela est protégé et doit rester en surdité au public⁽³¹⁾.

Section 2 : L'application de l'impératif de discrétion dans la protection de la vie privée

En signant son contrat de travail, le salarié est soumis à une obligation générale de discrétion envers son entreprise, qui lui interdit la divulgation à des tiers ou concurrent des informations confidentielles dont la connaissance nuit à l'entreprise. En contrepartie, le contrat de travail se doit de prévoir une clause de confidentialité des informations recueillies sur ses salariés. Donc l'application de la discrétion vient des deux contractants.

Pour cela, on va traiter, en premier lieu, la protection de la vie privée par les normes de droit commun « **sous-section 1** », et, en second lieu, on va citer la protection de la vie privée par les normes du droit du travail « **sous-section 2** ».

⁽³⁰⁾ - Cédric Jacquélet, *ibid.* p. 121.

⁽³¹⁾ - Cédric Jacquélet, *ibid.* p. 122.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

Sous-section 1 : la protection de la vie privée par les normes du droit commun

L'article 9 du code civil a fait du respect de la vie privée des individus une obligation pour laquelle autrui est en position obligatoire de porter respect à cette vie privée⁽³²⁾. Il en est de même de l'article 675 qui dispose que « **l'un des voisins ne peut sans le consentement de l'autre, pratiquer dans le mur mitoyen aucune fenêtre ou ouverture, en quelque manière que ce soit, même à verre dormant** »⁽³³⁾. Les dispositions apportées par cet article instituent une protection des individus contre l'intrusion des tiers dans leur intimité.

Des alternatives d'action mettant en jeu la responsabilité civile de l'autre pour atteinte à la vie privée sont susceptibles d'exercer une action en référé. Le premier qui vient à l'esprit et qui en évidence parait de nature à empêcher la survenance du dommage est la prévention «§ 1 », puis seront présentées les sanctions « § 2 » qui peuvent naître devant la juridiction pénale.

§ 1 : La prévention

Le juge compétant au principal étant également compétent en référé⁽³⁴⁾, en matière de droit au respect de la vie privée est de la compétence du tribunal de grande instance. S'agissant du pouvoir du juge, deux textes seront cités : les articles 808 et 809 du nouveau code de procédure civile, le premier indique que : « **Dans tous les cas d'urgence, le président du tribunal de la grande instance peut ordonner en référé toutes les mesures qui ne se heurtant à aucune contestation sérieuse que justifie l'existence d'un différend** »⁽³⁵⁾, et le second dispose que « **Le président peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite. Dans les cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, il peut accorder une**

⁽³²⁾ - C. civ. Art 9, précité.

⁽³³⁾ - C. civ. Art 675.modifié par la loi 1804-01-31.

⁽³⁴⁾ - Cédric Jacquélet, op, cit, p. 133.

⁽³⁵⁾ - C. Procédure. Civ. Art 808.modifié par le décret 75-1123 1975-12-05 JORF 9 décembre 1975 rectificatif JORF 27 janvier 1976.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

provision au créancier, ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire »⁽³⁶⁾.

L'obstacle qui se présente ici n'est pas propre aux actions tendant à imposer le respect de la vie privée à autrui, l'absence de contestation sérieuse peut apparaître comme un obstacle majeur à l'action en référé. D'autant que, s'agissant de la matière qui nous occupe, on devine aisément qu'une contestation sérieuse sur l'inclusion de tel ou tel élément dans le périmètre de la vie privée pourrait être soulevée dans bien des situations. Cependant, le juge des référés tire de l'article 809 du nouveau code de procédure civile le pouvoir de prendre des mesures conservatoires ou de remise en état, y compris en présence d'une contestation sérieuse, des lors qu'il estime ces mesures nécessaires pour prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite. La véritable difficulté, pour le plaideur, n'est donc pas tant de rapporter la preuve de l'absence de contestation sérieuse que de démontrer l'existence d'un trouble manifestement illicite ou l'imminence de la survenance d'un dommage⁽³⁷⁾.

§ 2 : La sanction

On entend par sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié, considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. Ce qui est donc déterminant est cette forme de lien de causalité avec ce que l'employeur considère être une faute professionnelle⁽³⁸⁾.

En outre, tout salarié victime de sanction qui atteint sa vie privée peut entreprendre une action devant le juge de l'urgence. Deux autres protections doivent être signalées : la première sera brièvement évoquée, s'agissant de l'action en dommages- intérêts et des mesures susceptibles d'être ordonnées par le juge du principal ; la seconde mérite que l'on s'y attarde davantage puisque il s'agit de l'action pénale et que celle-ci, ainsi qu'il sera indiqué, est susceptible davantage de retentissement sur l'exécution du contrat de travail. La juridiction civile saisie au fond, adopte des mesures qui ne diffèrent pas sensiblement des

⁽³⁶⁾ - C. pro. Civ, art 809. Modifié par le décret 87-434 1987-06-17 art. 1 JORF 23 juin 1987.

⁽³⁷⁾ - Cédric Jacquélet, op, cit, p. 133.

⁽³⁸⁾ - Serge Guinchard et Thierry Debard, op, cit, p. 786.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

mesures évoquées à l'occasion des développements consacrés au juge des référés, le dommage mérite en effet d'être prévenu ou y mettre au trouble saisi, et la victime de l'atteinte peut demander réparation du préjudice qu'elle estime avoir subi⁽³⁹⁾.

Outre le volet de la protection civile, il existe une protection pénale contre l'atteinte à la vie privée, citée dans l'article 226-1 1° qui dispose que « **est puni d'un an d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui :**

1° En captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel.

2° En fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé... »⁽⁴⁰⁾.

Sous-section 2 : la protection de la vie privée par les normes du droit du travail

La vie privée a d'abord été reconnue comme un droit de l'Homme, tant par les textes internationaux⁽⁴¹⁾ qu'euro péens⁽⁴²⁾. Il y a lieu de se demander, ici, si ce droit à sa place dans les normes du droit du travail « §1 », et peut s'y incruster avec des modalités particulières appliquées au droit commun « § 2 ».

§ 1 : Vue générale des normes dans le droit du travail

Le contrat de travail, selon les termes de l'article L.1221-1 du code du travail, est soumis aux règles de droit commun qui peuvent établir quelles formes les parties contractantes décident d'adopter⁽⁴³⁾. Ce qui veut dire que le contrat de travail repose sur un choix personnel et implique que c'est à la personne de choisir

⁽³⁹⁾ - Cédric Jacquelet, op, cit, p. 139 a 140.

⁽⁴⁰⁾ - C. pénale, art 226-1. Modifié par l'ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 - art. 3 (V) JORF 22 septembre 2000 en vigueur le 1er janvier 2002.

⁽⁴¹⁾ - Art 12, D.U.D.H. Précité.

⁽⁴²⁾ - Art 8, C.E.D.E.H. Précité.

⁽⁴³⁾ - C. travail. Art 1221-1, « Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter » modifié par ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

son contractant. Mais, en réalité, le choix revient avant tout à l'employeur qui, grâce à sa liberté entrepreneuriale à valeur constitutionnelle dispose de la liberté de gestion. Néanmoins, aucune embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection social désignés à cet effet⁽⁴⁴⁾.

Le code du travail a traité de tout ce qui concerne l'employeur et les salariées dans l'exécution du contrat de travail. Cependant, il n'y a pas eu d'indication précise de protection de la vie privée propre au droit du travail, du moins il n'y a pas eu d'article spécifique ; il y a juste des principes généraux qui incitent au respect des droits des personnes, énoncés dans l'article 1121-1, qui rentrent dans le cadre des relations de travail que l'employeur est tenu de respecter.

Les dispositions du code du travail posent un principe général de non atteinte aux droits de la personne et aux libertés individuelles.

§ 2 : La présence de modalités particulières

En dépit du caractère protéiforme des relations de travail, il n'est pas faux de considérer qu'elles sont marquées par une égalité : d'un côté, l'employeur qui détient un pouvoir de direction et qui est aussi le pourvoyeur d'un emploi, de l'autre le salarié en position de subordination, quand bien même le droit commun lui offrirait une protection suffisante⁽⁴⁵⁾.

Dans la paralysée du salarié pour l'intervention, des tiers dotés de pouvoirs plus au moins étendus, agissent pour le droit au respect de la vie privée, deux au moins méritent d'être signalés. En premier lieu, il faut observer que l'inspection du travail est dotée d'un rôle, extrait de son pouvoir du contrôle du règlement intérieure, selon l'article R. 1321-4 du code du travail « **le texte du règlement intérieur est transmis à l'inspection du travail** »⁽⁴⁶⁾, cette règle impose à l'employeur de transmettre à l'inspecteur du travail le règlement intérieur ou les modifications qui l'affectent, et selon l'article L1321-3 3° code du travail, toutes dispositions qui s'avèreraient contraires seraient retirées du contenu du règlement

⁽⁴⁴⁾ - Cédric Jacquélet, op, cit, p. 146.

⁽⁴⁵⁾ - Cédric jacquelet, op, cit, p. 148.

⁽⁴⁶⁾ - C. travail. Art R. 1321-4, « Le texte du règlement intérieur est transmis à l'inspecteur du travail en deux exemplaires » modifié par le décret n°2008-244 du 7 mars 2008.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

qui touche à la vie privée de la personne⁽⁴⁷⁾. En seconde lieu, l'inspecteur du travail a pour mission de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois ainsi que les normes édictées par l'employeur, tout cela doublé d'un pouvoir de visite sur les lieux de travail afin de constater les atteintes portées aux droits des salariés et au respect de leur vie privée pendant le temps et sur les lieux du travail⁽⁴⁸⁾.

D'autres modalités spécifiques doivent être envisagées dans les développements consacrés à la vie, au temps et au lieu de travail. Ainsi, il conviendra de revenir sur le rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de même que sur les prescriptions de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés. Cependant, il est désormais déjà établi que la protection de la vie privée dans le cadre des relations de travail, si elle ne présente pas de réelles particularités en ce qui concerne la protection, se distingue en revanche très nettement sur un plan procédural⁽⁴⁹⁾.

⁽⁴⁷⁾ - C. travail. Art L. 1321-3 3°, « **Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap** ». modifié par la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017.

⁽⁴⁸⁾ - Consultez l'article, « quel est le rôle de l'inspection du travail ? », publié le 11 juillet 2016 sur <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/role-inspection-inspecteur-travail> le 14 juin 2018 à 15h.

⁽⁴⁹⁾ - Consultez l'article, « quel est le rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ? », publié le 28 mars 2011 sur <https://www.cfecgc-snom.org/index.php/faq/83-quel-est-le-role-du-comite-dhygiene-de-securite-et-des-conditions-de-travail-chsct.html> le 14 juin 2018 à 16h.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

Chapitre 2 : L'effet du pouvoir disciplinaire de l'employeur sur la vie privée du salarié

Le pouvoir disciplinaire dans l'entreprise est inhérent à la qualité de chef d'entreprise et à l'exercice d'un lien de subordination⁽⁵⁰⁾. Ce pouvoir permet à l'employeur de prendre des décisions concernant la gestion de son entreprise, les salariés sont soumis à ce pouvoir, mais la législation du travail a toujours protégé les salariés dans plusieurs règles du code de travail.

Il y a lieu de se demander, ici, si le pouvoir disciplinaire peut s'étendre jusqu'à l'atteinte à la vie privée du salarié ? Et si ce pouvoir a des limites qui permettent au salarié de protéger sa vie privée ?

Afin de répondre à cette question, on va diviser notre réponse sur deux volets importants : le premier traite de l'étendue de la relation du licenciement disciplinaire et la vie privée du salarié « **section 1** », et le second concerne l'étendue de la relation entre le licenciement abusif et la vie privée du salarié « **section 2** ».

Section 1 : L'étendue de la relation entre le licenciement disciplinaire et la vie privée du salarié

Le licenciement disciplinaire est considéré comme la sanction la plus sévère, qui peut être pris à l'encontre du salarié, et limitée par l'employeur lors de la commission d'une faute⁽⁵¹⁾, la législation la mise en évidence, car il cause l'exclusion du salarié de l'entreprise. Le licenciement représente une rupture du contrat de travail, pour différent motif, qui est censé être justifié par une cause réelle et sérieuse que le juge peut prendre en considération, et les causes de le licenciement doivent figurer au sein du règlement intérieur de l'entreprise, c'est-à-dire des restrictions que le salarié doit respecter, mais que ce dernier n'a pas fait, donc l'employeur passe l'étape de la sanction. A travers cette présentation du licenciement disciplinaire, dans les prochaines lignes à suivre, on va mettre en évidence sa relation avec la vie privée du salarié.

⁽⁵⁰⁾ - Antoine Mazeaud, droit du travail, Montchrestien, 6^e éd, paris, 2008, p.96.

⁽⁵¹⁾ - C. Travail. Art, 1331-1 « Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif ».modifié par Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

Nous allons enchaîner notre chapitre avec deux sections, la première consiste au licenciement disciplinaire relatif à la vie privée « **sous-section 1** » puis la deuxième contiendra les justificatifs du licenciement disciplinaire liée à la vie privée du salarié « **sous-section 2** ».

Sous-section 1 : Le licenciement disciplinaire face à la vie privée

Le salarié pendant qu'il travaille dans l'entreprise, se retrouve sous la subordination de son employeur⁽⁵²⁾, il doit respecter le règlement intérieur et exécuter les consignes de ses supérieurs hiérarchiques. Cette règle s'étend même en dehors du cadre strict de l'entreprise puisque certains salariés sont amenés à exercer leurs fonctions à l'extérieur comme, par exemple, les chauffeurs, les livreurs, ... Par contre l'employeur ne peut, en principe, imposer aucune contrainte en dehors du lieu ou des horaires de travail, et par conséquent, un salarié ne peut être sanctionné pour des motifs liés à sa vie personnelle.

La notion de vie privée englobe toutes les activités que le salarié peut entreprendre à titre personnel, tel que les activités religieuses, associatives, etc., Donc tout acte de sanction que l'employeur va entreprendre à l'encontre du salarié doit s'appuyer sur l'existence d'une faute commise par le salarié, comme précisé dans l'article L. 1331-1 code du travail « ... agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif... »⁽⁵³⁾.

Pour cela, on se demande, sur quoi se base un licenciement disciplinaire pour être vrai ? Et comment peut-il toucher la vie privée ?

Pour répondre à cette question, on va exposer les conditions d'un licenciement « § 1 », puis sa relation avec la vie privée « § 2 ».

§ 1 : Les conditions du licenciement disciplinaire

Depuis 1973, la loi impliquant le licenciement pour cause réelle et sérieuse a pour but d'apporter une protection au salarié et sa vie privée, pour éviter toutes sortes d'abus de la part de certains employeurs. Pour cela, la législation a mis un

⁽⁵²⁾ - Serge Guinchard, Thierry Debard, op, cit, p 231. « Définition du contrat de travail ».

⁽⁵³⁾ - C. Travail, art L. 1331-1, précité.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

terme à la théorie de « *l'employeur seul juge* », en se basant sur le fait de justifier un droit causé, tout en évitant de permettre à l'employeur l'abus⁽⁵⁴⁾.

Puis, le législateur a admis les conditions d'un licenciement disciplinaire, qui se présente sous la formule de « cause réelle et sérieuse » et a mis en œuvre des textes pénaux, au cas où l'employeur n'aurait pas respecté ces conditions, le licenciement serait considéré comme nul⁽⁵⁵⁾.

1. La cause réelle

Dans le licenciement, une cause réelle est une cause « objective, indépendante de la bonne ou de la mauvaise humeur de l'employeur »⁽⁵⁶⁾, qui trouve ses origines dans les comportements du salarié, ou dans le contexte économique de l'entreprise. Un employeur ne peut donc pas licencier le salarié par des faits qu'il n'a pas encore commis. La cause objective doit reposer sur des faits existants et matériellement vérifiables⁽⁵⁷⁾.

Trois conditions permettent d'affirmer qu'une cause est réelle, elle doit être objective, existante et exacte⁽⁵⁸⁾. Concernant l'objectivité, la cause doit être vérifiable et prouvée. Ainsi, un licenciement ne peut pas être décidé par la simple volonté de l'employeur, qui se base sur des préjugés ou des convenances personnelles⁽⁵⁹⁾. Comme par exemple, Le licenciement pour motif personnel, relevant de la vie privée, doit être fondé sur un motif inhérent au salarié et relevant d'une cause réelle et sérieuse, sur une faute grave ou lourde⁽⁶⁰⁾. Mais dans un autre

⁽⁵⁴⁾ - J.O.23 mai 1973, p1445, COL2 «la cause est réelle si elle présente un caractère d'objectivité ce qui exclut les préjugé et les convenances personnelles la cause réelle peut être préjugé et les convenances personnelles la cause réelle peut être par exemple, une faute, une inaptitude professionnelle ou une organisation de l'entreprise » R.T.D, janvier 2004. P16.

⁽⁵⁵⁾ - C. Travail, art 1232-1, « Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse ».modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008.

⁽⁵⁶⁾ - J. O, 23 mai 1973, p. 1619, col. 2.

⁽⁵⁷⁾ - Cass, soc, 14 mai 1996, n° 94-45499.

⁽⁵⁸⁾ - Rappel. Assemblé, national. N° 352, p.46.

⁽⁵⁹⁾ - Cass.soc, 17 janvier 2001, n° 98-44354.

⁽⁶⁰⁾ - Eric Andrieu, le licenciement pour motif personnel, 9décembre 2002, article de village la justice, la communauté des métiers du droit, consultez sur <https://www.village-justice.com/articles/licenciement-motif-personnel,429.html> le 30 mai 2018 à 19h.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

cas, la cour a considéré que le licenciement était pour une cause réelle et sérieuse, même s'il n'a pas été objectif et basé uniquement sur la prétention de l'employeur⁽⁶¹⁾.

2. La cause sérieuse

La cause sérieuse est une « **cause revêtant une certaine gravité, qui rend impassable sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement** »⁽⁶²⁾. Elle peut résulter de :

- Fait fautifs ou non, inhérent au salarié et liés à son activité professionnelle c'est-à-dire présenté une certaine gravité qui fait perdre au salarié le droit au préavis et à l'indemnité de licenciement⁽⁶³⁾.
- Circonstances économiques : il a été décidé, par exemple, qu'il y avait cause réelle et sérieuse dans le licenciement dès lors que la réorganisation de l'entreprise est impérative pour la sauvegarde de sa compétitivité ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient. L'importance du chiffre d'affaires et les objectifs de la société ne signifient pas que la société est en « bonne santé »⁽⁶⁴⁾.

Cependant, le licenciement d'un salarié doit être fondé sur des causes réelles et sérieuses et en relation avec le temps et le lieu du travail, loin des faits touchant la vie privée du salarié, car cette dernière est un droit privé protégé par la loi⁽⁶⁵⁾.

§ 2 : Le lien de la faute grave avec la vie privée

La gravité de la faute commise par le salarié a des conséquences directes sur le choix de la sanction disciplinaire, et il convient de qualifier la faute, dès qu'elle est établie, selon un niveau de gravité considéré par l'employeur. La

⁽⁶¹⁾ - Cass.soc, 26 juin 1980, n° 79-40859. « La Cour d'appel qui décide que le licenciement d'une chef comptable d'une société dont le mari, conseiller technique au service du même employeur a été licencié pour faute grave, est fondé sur une cause réelle et sérieuse justifie légalement sa décision dès lors qu'elle retient par une appréciation de fait qu'en raison de l'importance du poste de cette salariée et des rapports tendus existant entre la société et son mari, elle ne pouvait plus accomplir son travail dans des conditions normales ce dont il résultait une absence de confiance réciproque mettant obstacle au maintien des relations de travail ».

⁽⁶²⁾ - J.O, débat de l'assemblée nationale, 30 mai 1973, p. 1619, col.2.

⁽⁶³⁾ - Cass. Soc, 10 juin 1976, n° 75-40329.

⁽⁶⁴⁾ - Cour de Cassation, Assemblée plénière, 8 décembre 2000, n° 97-44219.

⁽⁶⁵⁾ - Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockés, Op-Cit, p562.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

jurisprudence a défini la faute comme celle « **Résultant de tout fait, non déjà sanctionné, imputable au salarié...** »⁽⁶⁶⁾.

Ces faits considérés imputables, classés graves, ne permettent en aucun cas le maintien du salarié dans l'entreprise durant le préavis⁽⁶⁷⁾, et dans certaine situation la faute est quelque fois liée à la vie privée du salarié.

En principe, un motif tiré de la vie privée du salarié ne peut être une cause d'un licenciement pour faute, sauf si le salarié commet des manquement dans sa prestation de travail et sa présence professionnelle, par exemple, un chauffeur qui perd son permis de conduire pour conduite en état d'ivresse, en dehors de ses horaires de travail, peut être légitimement licencier, car il fait état d'un manquement qui crée un trouble à l'entreprise⁽⁶⁸⁾.

Sous-section 2 : Les justificatifs du licenciement disciplinaire lié à la vie privée du salarié

En référence à la définition du motif sérieux et réel du licenciement, on constate qu'il a lié le licenciement justifié par l'employeur avec l'impact de l'erreur du salarié sur le bon fonctionnement du travail dans l'entreprise, d'un côté, et la gravité de la conduite a causé des dommages pour l'intérêt de l'entreprise d'un autre côté ; et le trouble de conduite au travail, au sein de cette dernière, et la menace de ses intérêts est considéré comme un justificatif légal, sur lequel peut s'appuyer l'employeur pour licencier un salarié et rompre son contrat de travail, même si la source prévient de la vie privée du salarié⁽⁶⁹⁾.

La question qui revient ici, la vie privée peut-elle justifier un licenciement disciplinaire ?

Pour répondre à la question, selon une jurisprudence classique et très souvent réaffirmée, un fait de la vie privée, ne peut justifier un licenciement disciplinaire⁽⁷⁰⁾.

⁽⁶⁶⁾ - Cass.soc. 23 février 2005, n° 02-46.271.

⁽⁶⁷⁾ - Cass .soc . 26 septembre 2007, n° 06-53-867.

⁽⁶⁸⁾ - Cass. Soc, 2 décembre 2003, n° 01-43227.

⁽⁶⁹⁾ - Cass.soc, 17 avril 1991, n° 90-42.636.

⁽⁷⁰⁾ - Cass.soc. 26 septembre 2001, n° de pourvoi 99-43636.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

§ 1 : L'impact du licenciement disciplinaire relevant de la vie privée du salarié sur le fonctionnement de l'entreprise

Il a été confirmé par une décision de la cour de cassation française, que le licenciement pour des faits relevant de la vie privée du salarié, détient sa légalité par le fait que ces causes sont des raisons sérieuses et réelles pour mettre terme à la relation de travail, toute en prenant en considération les troubles qu'ils ont causé pour le fonctionnement de l'entreprise⁽⁷¹⁾.

Dans la recherche sur l'existence d'un conflit entre la pratique du salarié de sa vie privée et le travail qu'il lui est destiné à exécuter, dans le cadre professionnel, repose sur le jugement objectif du juge, car les deux parties contractantes tiennent deux positions opposées dans leur conflit. D'une part, le salarié prétend que son licenciement n'est pas légal vu qu'il provient de sa vie privée et, d'une autre part, l'employeur qui prétend que sa décision de licenciement n'est pas un acte abusif puisqu'il repose sur le fait des pratiques du salarié de sa vie privée cause une perturbation pour le fonctionnement normal de l'entreprise.

On en déduit que, un licenciement pour des faits liés à la vie privée doit avoir causé un préjudice pour l'entreprise et créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise qui touche, par exemple, à la clientèle, comme dans le cas de l'affaire John Galliano, qui a porté atteinte à l'image de marque de l'entreprise et sa réputation, qu'on retrouve en annexe.

En règle générale, pas d'intrusion excessive dans la vie personnelle du salarié dans l'exemple :

Attendu, une secrétaire médicale, a pour passe-temps une activité de voyante-tarologue, le médecin qui l'emploie se dit que cette salariée va forcément être tentée de tirer profit des dossiers confidentiels de ses clients, peut-il la licencier sur le fait d'un soupçon ?

Là, le comportement de la salariée relève de sa vie personnelle, l'employeur lui reproche de se livrer, en dehors de ses heures de travail, à une activité de voyante retient que le licenciement avait un motif réel et sérieux en raison du fait que cette activité était incompatible avec ses fonctions de secrétaire, ayant accès à des dossiers confidentiels, cela touche à l'image de l'entreprise et peut créer une perturbation dans son fonctionnement.

⁽⁷¹⁾ - Cass.soc. 17 avril 1991. Précité.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

Au final, l'employeur s'il détient des preuves de cette pratique, le licencier sera légal à l'égard de la salariée, même si le fait relève de sa vie privée, mais qui touche à l'entreprise et de ses obligations contractuelles de confidentialité⁽⁷²⁾.

§ 2 : Licenciement disciplinaire : de l'impact de la vie privée du salarié sur les intérêts de l'entreprise :

Chaque personne a droit au respect de sa vie privée⁽⁷³⁾, y compris le salarié sur son lieu de travail et pendant son temps de travail ; l'employeur ne peut pas s'immiscer dans la vie privée de ses salariés et encore moins les sanctionner pour un fait relevant de leur vie personnelle, sauf si l'acte touche à l'intérêt de l'entreprise⁽⁷⁴⁾.

En effet, l'employeur peut prendre des mesures lorsque la sphère personnelle empiète de manière abusive sur la sphère professionnelle ou qu'elle crée un trouble objectif caractérisé aux intérêts de l'entreprise. Et la question posée ici, c'est à partir de quel moment un élément de la vie privée du salarié peut-il être considéré comme préjudiciable à l'entreprise ?

La bonne conduite du système disciplinaire est dans l'intérêt de l'entreprise ; pour y parvenir, l'employeur, pour fonder le licenciement de l'un de ses salariés, renvoie à un conflit entre l'exercice du salarié de son droit au respect de sa vie privée et l'intérêt de l'établissement et ses objectifs.

Un critère, survenu lors d'un arrêt de la cour de cassation, est pris en compte dans l'évolution de l'impact de la vie privée sur la vie professionnelle qui, clairement, reflète l'affirmation selon laquelle : c'est tout comportement créant un trouble caractérisé au sein de l'entreprise. Selon l'article 9 du code civil, chacun a droit au respect de sa vie privée ; il en résulte que l'employeur ne peut procéder au licenciement d'un salarié pour une cause tirée de sa vie privée, que si le comportement de celui-ci, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre à l'entreprise, à créer un trouble caractérisé au sein de cette dernière et touche à son intérêt et objectif⁽⁷⁵⁾.

⁽⁷²⁾ - Cass.soc, 21 octobre 2003, n° 00-45291.

⁽⁷³⁾ - C. Travail, art 9, précité.

⁽⁷⁴⁾ - Cass.soc, 17 avril 1991, précité.

⁽⁷⁵⁾ - Cass.soc. 22 janvier 1992, n° pourvoi 90-42517.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

A titre d'exemple, un ingénieur de l'information refusant d'exécuter des ordres de l'employeur, estime que son licenciement était injustifié et ne reposait pas sur une raison sérieuse et réelle, car son refus d'aller travailler en dehors des heures de travail, constitue une violation de l'article 9 du code civil qui interdit les atteintes à la vie privée. Toutefois, la cour de cassation a confirmé que la demande de l'employeur ne constitue pas une violation de la vie privée du salarié mais était conforme au cadre professionnel, et le refus de ce dernier de se soumettre à l'instruction de l'employeur entre en collision avec les intérêts de l'entreprise et engage sa responsabilité envers son employeur⁽⁷⁶⁾.

Section 2 : L'étendue de la relation entre le licenciement abusif et la vie privée du salarié

La rupture du contrat de travail par l'employeur doit être fondée sur une faute objective, réelle et sérieuse. Et dans le cas où il ya eu lieu d'un licenciement, le juge se doit de vérifier que les conditions soient bien remplies d'après les éléments fournis par les parties⁽⁷⁷⁾ et dans le cas contraire, il est considéré comme un licenciement abusif.

Le licenciement est considéré comme l'une des applications du pouvoir disciplinaire, qui est un pouvoir et un droit légalement accordé à l'employeur, sauf qu'il est encadré par des contrôles de la loi et la jurisprudence, qui sont une garantie contre l'abus envers le salarié et l'atteinte à sa vie privée. A ce titre, l'article L. 1232-1 du code du travail édicte que « Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse »⁽⁷⁸⁾.

On déduit que le licenciement est considéré comme un abus, s'il n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse, et qu'aucun licenciement ne sera exécuté s'il n'a pas une cause valable et existante.

⁽⁷⁶⁾ - Cass.soc. 27 novembre 1991, droit social, janvier, 1992, p79.

⁽⁷⁷⁾ - Paul Fieschi-Vivet, droit du travail, Sirey, 3^e éd, Toulouse, 1999, p.89.

⁽⁷⁸⁾ - C. Travail, art 1232-1.précité.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

Sous-section 1 : L'extension du pouvoir disciplinaire au droit personnel du salarié

L'employeur a le pouvoir d'autoriser, de superviser, de diriger et de refléter la restriction des droits personnels reliés uniquement au cadre professionnel, car l'employeur n'a pas le droit de mettre en œuvre des restrictions sortant du domaine professionnel, vu que chaque salarié a le droit de pratiquer sa vie privée selon son libre choix, que l'employeur ne peut pas intervenir, ni y toucher. Dans ce cas, on se demande jusqu'où l'extension du pouvoir disciplinaire de l'employeur peut-il aller ?

Pour répondre à notre question, on divise la sous-section en deux points : d'abord, le licenciement abusif du salarié et l'infraction au droit personnel «§ 1 », puis les exceptions liées aux institutions spécialisées «§ 2 ».

§ 1 : Licenciement abusif du salarié et l'infraction au droit personnel

La cour de cassation a consacré un concept large de la vie privée du salarié face à l'employeur, où il n'est pas permis de licencier un salarié pour fait relevant de la vie privée, sauf si les causes touchent à l'intérêt et au bon fonctionnement de l'entreprise. Et parmi les cas qu'on peut citer en exemples, il y a ceux relatifs à la condition de non mariage ou l'obligation du célibat qui peuvent être insérés dans certains contrats de travail ou dans certains règlements intérieurs de l'entreprise.

La jurisprudence a considéré que la condition du célibat constitue un abus sur l'un des droits personnels du salarié, et donc déclaré comme un acte nul, et a confirmé fermement le droit des salariés au mariage, qui est un droit relevant de l'ordre public. Et a considéré que tout contrat rompu pour cette cause, est un acte abusif, cela a été clarifié par la cour d'appel de Paris dans sa célèbre décision du 30 avril 1963 qui concerne « une hôtesse de l'air de la compagnie Air France qui avait été licenciée après avoir contracté mariage, alors qu'une clause de son contrat lui imposait le célibat. La cour d'appel a constaté la nullité de cette clause et accordé des dommages et intérêts à l'hôtesse illégalement licenciée »⁽⁷⁹⁾.

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur ne doit pas s'étendre à la vie personnelle de ses salariés, car elle est protégée par la loi, et que la seule relation qui réunit les deux contractants doit rester professionnelle, et le salarié doit fortifier sa vie privée pour ne pas se retrouver confronté à son supérieur et pour

⁽⁷⁹⁾ - Extrait de l'article, «Des arrêts de principe », écrit par Michèle Thimert, publié le 26 avril 1995, consultez sur <https://www.humanite.fr/node/103076> le 16 juin 2018 à 2h.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

éviter toute cause de perturbation dans l'entreprise ou s'opposer à ses objectifs. C'est ce qu'a adopté la justice française lorsqu'elle a jugé que l'employé ne devait pas être licencié sans cause réelle dans une banque, pour avoir modifier des chèques à son nom dont le crédit n'est pas le motif légal pour un licenciement⁽⁸⁰⁾.

§ 2 : Les exceptions liées aux institutions privées

La jurisprudence française a reconnu le principe de conciliation de la relation de subordination à l'employeur et des droits personnels des salariés, car il ne peut être procédé à un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié, que si le comportement de celui – ci, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, crée un trouble caractérisé au sein de cette dernière⁽⁸¹⁾.

Des jugements sont rendus sur des décisions incompatible entre la reconnaissance du droit de l'employeur au pouvoir disciplinaire et le droit du salarié au respecter sa vie privée. Aussi, la justice française a mis en évidence une distinction entre la cause qui relève de la vie privée du salarié, et le but privé de l'entreprise justifiant le licenciement du salarié, où on trouve que la cour de cassation, dans une de ses décisions, a confirmé la sanction de licenciement, comme dans l'exemple de l'institutrice de l'école catholique où elle a considéré que les croyances religieuse de l'enseignante faisaient l'objet de considération pendant la conclusion du contrat de travail⁽⁸²⁾.

Sous-section 2 : L'étendue de l'autorité disciplinaire pour les libertés personnelles du salarié

Le suivi disciplinaire du salarié est effectué en fonction de la relation de travail, car il peut avoir un chevauchement entre la vie professionnelle et la vie privée, cependant il maintient en tant qu'être humain et avec le degré de l'intimité qui l'accompagne dans les lieux de travail des choses, parmi les plus importantes : sa croyance, sa conscience, ses idées... car il n'est pas exigé du salarié de croire en la même croyance que son employeur, ou de choisir la même direction que lui et n'est pas aussi obligé de partager avec lui ses idées et ses croyances ou d'adopter

⁽⁸⁰⁾ - Cass.soc. 27 novembre 1990, R.J.S, 1/91.n° 06.

⁽⁸¹⁾ - Cass.soc. 22 janvier 1992, n° 90-42517.

⁽⁸²⁾ - CASS.ASS plein 19 mai 1978, Bull, n° 76.412111.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

ses opinions ou des idées différentes, si ces dernières ne soit pas prises en compte lors de la conclusion de contrat de travail.

De ce qui précède, on est en droit de s'interroger jusqu'où l'employeur peut-il s'incruster dans les libertés personnelles du salarié ?

Pour répondre à notre question, on va citer les causes du licenciement pour liberté religieuse « § 1 », puis pour cause de liberté d'expression et d'opinion « §2 ».

§1 : Licenciement du salarié pour cause de liberté religieuse

Qualifiée de "fondamentale", la liberté religieuse, concernant la personne avant même le salarié, n'est pas absolue et peut faire l'objet de restrictions, y compris sur le lieu de travail. Or, l'idée même de pouvoir porter atteinte à cette liberté peut susciter la critique dans la mesure où elle fait écho à d'autres droits ou libertés tout aussi importants et qui restent profondément attachés à la personnalité de l'individu : la liberté d'expression, la liberté de conscience, le droit au respect de la vie privée ou la liberté vestimentaire⁽⁸³⁾.

Même si cette dernière n'est pas hissée au rang de cette épineuse question, elle fait d'ailleurs l'objet d'un intérêt juridique constant qui est récemment démontré, d'abord par la fameuse loi dite « travail » du 8 août 2016 qui y consacrer certaines de ses dispositions en offrant la possibilité à l'employeur, dans certaines conditions, d'imposer aux salariés d'une entreprise privée une obligation de neutralité concernant la manifestation de leurs convictions y compris religieuse, puis par deux arrêts de la cour de la justice de l'union européenne de Mars 2017 qui évoquent également l'interdiction du port de signes religieux sur le lieu de travail⁽⁸⁴⁾. Cette cause de religion repose sur deux points qui la démontrent.

1. La pratique religieuse pendant le travail, cause d'un licenciement

La convention européenne des droits de l'homme et la déclaration universelle des droits de l'homme, on cité la religion comme un droit lié à la personne, y compris pour un salarié. Mais, parfois, l'employeur voit que cette liberté nuit à l'entreprise, puis la prend comme justificatif de licenciement, alors

⁽⁸³⁾ - Cass.soc. 28 mai 2003, n° 02-40273.

⁽⁸⁴⁾ - Delphine Gardes, la liberté religieuse du travailleur salarié, *empan*, 2017/4 /n°108. P 98, consultez sur le site <https://www.cairn.info/revue-empan-2017-4-page-98.htm> le 4 juin à 18h.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

que la juridiction rappelle que «**S'il est exact que l'employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de son salarié, celles-ci, sauf clause expresse, n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail et l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant que celle-ci n'est pas contraire à une disposition d'ordre public**»⁽⁸⁵⁾.

2. Port de vêtements religieux pendant le travail, cause de licenciement

Le comportement d'un salarié au sein de l'entreprise peut constituer une manifestation extérieure de sa liberté religieuse, et cette dernière nous pousse à nous interroger sur la liberté des femmes dans l'habillement et le choix qui est associé à ces vêtements.

L'employeur peut légitimement demander à un salarié de retirer certains vêtements à caractère religieux si leur port entrave les règles de la sécurité ou d'hygiènes de l'entreprise. Il peut ainsi interdire le port de gourmettes, d'organes mobiliers, de machines, en raison des risques d'enlèvement du bijou. De même, des impératifs de sécurité et d'hygiène peuvent conduire à imposer aux salariés le port de tenues spécifiques incompatibles avec la conservation de certains signes religieux. Il n'est, par exemple, pas disproportionné le fait d'interdire à une infirmière le port d'une croix chrétienne pour des impératifs de santé et de sécurité dans le milieu hospitalier, pour par exemple risque de contact avec des plaies ouvertes⁽⁸⁶⁾.

Il y a aussi, la possibilité d'imposer une neutralité aux employées d'une entreprise privée, comme cela avait déjà été évoqué, lors de la célèbre affaire (Baby Loup) à propos d'une éducatrice de jeunes enfants employée par une crèche associative qui portait un foulard islamique sur son lieu de travail ; son employeur avait décidé de la licencier car son comportement n'était pas conforme à une disposition dans le règlement intérieur imposant au salarié une obligation de neutralité religieuse pour les activités en contact avec les enfants. La Cour avait

⁽⁸⁵⁾ - Cass.soc. 24 mars 98, n° 95-44738.

⁽⁸⁶⁾ - Cour européenne de droit de Lhomme, 15 janvier 2013, n° 59482/10.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

finalement décidé que le licenciement se trouve justifié et non discriminatoire⁽⁸⁷⁾. (Voir l'affaire en détails dans une annexe).

§ 2 : Licenciement pour cause de liberté d'expression et d'opinion

La liberté d'opinion et le droit d'expression du salarié font partie de l'intégrité des droits et libertés fondamentales au travail. L'opinion signifie que toute personne salariée est libre de penser comme elle l'entend ou d'avoir des opinions contraires à celles de son supérieur ou de ses collègues. Quant à l'expression c'est la faculté qu'a le salarié dans la parole ou le geste, et cela dans le respect de l'encadrement fixé par la loi⁽⁸⁸⁾.

Alors ce qui distingue ces deux libertés est que l'opinion est en effet la liberté de choisir sa vérité dans le respect de la pensée, alors que l'expression est la faculté de révéler sa pensée à autrui.

Il y a lieu de rappeler que le salarié jouit de la liberté d'expression, garantie par l'article 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de L'homme selon lequel « **Toute personne à droit à la liberté d'expression...** »⁽⁸⁹⁾, Et par l'article L-1121-1 du code du travail qui dispose que : « **Nul ne peut être apporté aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnés au but recherché** »⁽⁹⁰⁾.

Ses deux expressions citées font partie de la vie privée des salariés qu'il peut pratiquer dans l'entreprise et en dehors de l'entreprise. A son tour, l'employeur ne peut se mêler de cette dernière tant qu'elle ne touche pas le fonctionnement de l'entreprise ou ses intérêts, et cela représente une garantie de liberté professionnelle. Malgré cela il y a une large distinction entre la vie privée et la vie professionnelle à cause des restrictions appliquées dans le contrat de travail.

Dans ce cadre d'effet, on se demande si l'employeur peut licencier un salarié pour avoir pratiqué sa liberté d'expression ou d'opinion ?

⁽⁸⁷⁾ - Cass.ASS. Plénière 25 juin 2014, n°13-28369.

⁽⁸⁸⁾ - Delphine Gardes, op, cit, p. 104.

⁽⁸⁹⁾ - Art 10 de la C.E.D.H.

⁽⁹⁰⁾ - Article.1121-1 du code de travail. « **Nul ne peut être apporté aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnés au but recherché** » modifié par Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

1. Pratique du salarié de sa liberté d'expression et d'opinion

Le salarié jouit de la liberté d'expression et d'opinion qui est garantie par la loi, elles font partie de ses droits et rentrent dans le contexte de sa vie privée. Ainsi la liberté d'expression d'un salarié peut se traduire par la possibilité qu'il a de s'exprimer sur le travail effectif, de proposer des améliorations de ses conditions de travail, d'exprimer son opinion, de critiquer l'entreprise sur le lieu privé ; la liberté d'expression se concilie, bien évidemment, avec l'obligation inhérente au contrat de travail du salarié qui se manifeste par un devoir de réserve, une obligation de discrétion et de non concurrence envers son employeur⁽⁹¹⁾.

Ces libertés sont encadrées par les articles L2281-1 et L2281-3 qui disposent respectivement que : « **Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercices et organisation de leur travail** »⁽⁹²⁾. « **Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement** »⁽⁹³⁾.

Pour établir la liaison entre cette liberté et le droit à la vie privée du salarié, un arrêt rendu le 19 octobre 2017 par la Cour européenne des droits de l'homme (C.E.D.H) s'est prononcé sur l'équilibre à trouver entre le droit au respect de la vie privée et familiale, garanti par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, et la liberté d'expression garantie par l'article 10 de cette même Convention⁽⁹⁴⁾.

2. Pratique de la liberté d'expression, cause d'un licenciement

La liberté d'expression d'un salarié peut se traduire par la possibilité qu'il a de s'exprimer sur le travail qu'il effectue, de proposer des améliorations, de

⁽⁹¹⁾ - Delphine Gardes, op, cit, p. 105.

⁽⁹²⁾ - Article L. 2281-1, code du travail. « **Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercices et organisation de leur travail** » modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017.

⁽⁹³⁾ - Article L. 2281-3, code du travail. « **Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement** ». modifié par Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007.

⁽⁹⁴⁾ - C.E.D.H, 19 octobre 2013, Fuchsmann c. Allemagne, requête n°71233/13.

Partie I : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur

donner son opinion, et peut même émettre certaines critiques sur l'entreprise sur un lieu privé. Cette liberté se concilie évidemment avec l'obligation de loyauté liée au contrat de travail, qui est manifestée par un devoir de réserve, une obligation de discrétion et de non-concurrence envers son employeur, mais cette liberté est, dans la majorité des cas, une cause de licenciement⁽⁹⁵⁾.

Dans un cas d'espèce, un salarié avait adressé à l'ensemble des salariés concernés par un projet d'accord un courrier électronique dans lequel il critiquait ce projet dans les termes suivants : « *Lamentable supercherie* », il avait accusé la direction de l'entreprise de procéder à un « *chantage* » qui « *relève davantage d'une dictature que d'une relation de travail loyal* ».

La Cour de cassation a relevé l'absence d'abus de liberté d'expression du salarié et a considéré que pour apprécier la gravité des propos tenus par un salarié, il fallait tenir compte du contexte dans lequel ces propos avaient été tenus, de la publicité que leur avait donnée le salarié et des destinataires des messages. La cour d'appel avait relevé que les propos incriminés avaient été tenus dans un message destiné à des salariés et représentants syndicaux, à propos de la négociation d'un accord collectif, pour défendre les droits susceptibles d'être remis en cause. De ces seuls motifs, le salarié n'avait pas abusé de sa liberté d'expression⁽⁹⁶⁾.

Il résulte que le salarié dispose de ces libertés sur son lieu de travail, à condition d'en faire une utilisation abusive.

⁽⁹⁵⁾ - Delphine Gardes, op, cit, p. 106.

⁽⁹⁶⁾ - Cass.soc, 19 mai 2016, n° 15-133111.

Partie II

Les atteintes à la vie privée du salarié dans le contrat de travail

La cour européenne des droits de l'homme affirme l'existence du droit au respect de la vie privée, qu'elle dispose d'une protection contre toute atteinte. Ce droit s'applique aussi sur les salariés de l'entreprise.

L'employeur et l'employé sont liés par l'obligation de loyauté qui concilie les besoins subjectifs des contractants, pour la bonne marche de l'entreprise, qui est la clé de la durée de la relation professionnelle.

Malgré la discrétion et la confidentialité des secrets de la vie privée, l'employeur y trouve un chemin d'accès à travers son pouvoir de direction. Sur ses principes, on traitera, dans un premier lieu l'intrusion dans la vie privée lors de l'exécution de contrat de travail « **chapitre 1** » puis, en second lieu les pouvoirs de l'employeur avec l'appui des nouvelles technologies « **chapitre2** ».

Chapitre 1 : L'intrusion à la vie privée lors de l'exécution du contrat de travail

La loyauté fait partie des obligations les plus particulières du contrat de travail, puisqu'en effet elle vise nettement à concilier les besoins objectifs et impérieux de fonctionnement avec le respect des intérêts personnels et professionnels du salarié⁽⁹⁷⁾. Elle est considérée comme un principe réciproque entre l'employeur et le salarié, qui veille à l'exécution loyale du contrat de travail et qui peut être, une clé d'intrusion dans la vie privée à travers le pouvoir de l'employeur.

Sur ce principe, on se demande jusqu'où le pouvoir de l'employeur peut pénétrer la vie privée du salarié à travers la loyauté ?

Cependant, il faut qu'il y ait une certaine nécessité juridique et pratique pendant l'exécution du contrat de travail, qui se présente comme la première section de notre étude « **l'impératif de loyauté dans le contrat de travail** », dont l'existence dans les rapports de travail s'avère important, puis dans notre deuxième section notre étude sera sur « **Le manquement à l'obligation de la loyauté dans le contrat de travail** ».

Section 1 : L'impératif de loyauté dans le contrat de travail

La loyauté fait partie des obligations les plus particulières du contrat de travail, car elle fonde un rapport entre employeur et ses salariés, qui se limite aux temps et aux lieux de travail « **sous-section 1** », pour autant, les effets que produits cette obligation de loyauté sur la vie personnelle des salariés ne vont pas sans heurter certains droit fondamentaux entre les deux parties contractuelles « **sous-section 2** ».

Sous-section 1 : L'impératif de loyauté dans les rapports de travail

L'article 1103 du code civil français, qui fait références à la force obligatoire des contrats, stipule que : « **Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits** »⁽⁹⁸⁾. Néanmoins, la loyauté se voit

⁽⁹⁷⁾ - Léa AMIC, la loyauté dans les relations de travail [En ligne], droit privée, université d'Avignon et Des Pays De Vaucluse, 2014, 664p. Format PDF disponible sur <file:///C:/Users/LENOVO/Desktop/pdf2star1429856475TheseLaloyautedanslesrelationsdetravail.pdf> (consulté le 7 juin 2018 à 21h).

⁽⁹⁸⁾ - Article 1103, du code civil français ; Modifié par l'Ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations, JORF n°0035 du 11 février 2016, texte n° 26.

comme un devoir et une obligation pour celui qui contracte. La liberté contractuelle repose sur l'autonomie et la volonté, qui peut aboutir à des abus, des excès éventuels de l'individualisme, et cela même si les volontés qui s'expriment sont libre et égales, le droit et le juge sont là pour établir un équilibre nécessaire entre les parties qui pourraient être soumises à des conditions économiques et technique inégales, c'est pour cette raison que l'article 1171 du code civil français prévoit : « **Dans un contrat d'adhésion, toute clause qui crée un déséquilibre significatif entre les droits et les obligations des parties au contrat est réputé non écrite** »⁽⁹⁹⁾.

Pour ce qui nous concerne, notre étude consiste à chercher à comprendre, d'un côté ce que veut dire la notion d'impératif de loyauté dans un contrat de travail « §1 », et deuxièmement, analyser les incidences ou bien les effets de l'impératif de loyauté, dans les rapports de travail « §2 ».

§ 1 :L'application de l'impératif de loyauté dans le contrat de travail

On déduit des articles 1104⁽¹⁰⁰⁾ et 1103 du code civil français que, c'est parce que les contrats on la même force que la loi, et qu'ils doivent être exécutés de bonne foi. Dans l'entreprise, la loyauté est vue aussi comme un moyen de fidéliser les salariés, et veiller à ce que ces derniers respectent une certaine idée des bonnes manières que le droit du travail encadre, le salarié se retrouve placé dans un lien de subordination envers son employeur, auquel il est liée par un contrat de travail⁽¹⁰¹⁾.

La loyauté se manifeste aussi dans la doctrine qui souligne que « *La portée de cette obligation de loyauté demeure incertaine et discutée* »⁽¹⁰²⁾, Il est retenu que le législateur a fait référence dans le champ des relations de travail à la notion de loyauté et qu'elle conduits à des effets juridiques concrets.

Selon le professeur ROUMIER,« *La bonne foi n'est donc pas seulement un moyen utilisé pour faire pénétrer la moral dans le droit positif en général et dans le droit du travail en particulier, elle contribue a instauré et maintenir la paix social dans l'entreprise, et elle est également une règle juridique source*

⁽⁹⁹⁾ - Article 1171, du code civil français ; Modifié par l'Ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations, JORF n°0035 du 11 février 2016, texte n° 26.

⁽¹⁰⁰⁾ - Article 1104, du code civil français ; « les contrats doivent être, négocié formés et exécutés de bonne foi », Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016.

⁽¹⁰¹⁾ - Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockés, Op-Cit, p778.

⁽¹⁰²⁾ - Y. CHALARON, Négociations, conventions et accord collectifs, Jurisclasseur travail traité, fasc., n°77.

de droits et d'obligations aux multiples applications pratique, et d'un caractère concret »⁽¹⁰³⁾.

Les lois confèrent une protection pour l'employeur qui est censé être débiteur de l'obligation de bonne foi et l'image de son entreprise, et le salarié est protégé aussi par ces lois des causes du harcèlement moral que peut lui imposer l'employeur lors de l'exécution de ses tâches.

Mais il faut conclure que l'obligation de loyauté ou de bonne foi se doit d'être réciproque entre l'employeur et le salarié, et dans la réalité, c'est le contrat de travail dans son ensemble qui est exécuté de bonne foi, et les deux parties sont tenues à une obligation de loyauté, et en particulier cette loyauté se doit d'être au regard de la vie privée du salarié et son intimité.

§ 2 : Les incidences de l'impératif de loyauté dans les rapports de travail

La portée des obligations de loyauté ou de bonne foi envisagées dans leur généralité a été référée à différentes normes et à la notion de morale qui rendent la tâche difficile parfois. On reconnaît à travers des écrits relatifs au concept de loyauté ou de bonne foi dans la relation individuelle de travail les mêmes hésitations sur les contours de la notion et l'étendue des obligations qui en découlent, d'une manière générale⁽¹⁰⁴⁾. Il est paru clairement que l'obligation de loyauté peut inviter à un regard sur la vie privée du salarié « 1 », et par la même, le droit de celui-ci au respect de sa vie privée « 2 ».

1. La loyauté, une ouverture sur la vie privée du salarié

On parlant de l'exécution du contrat de travail, l'employeur dispose pendant l'application de la prestation du travail des moyens pour imposer au salarié les suggestions qu'il estime nécessaires à la bonne exécution de sa prestation.

La doctrine, notamment le professeur SUPPIOT, a affirmé que, « *l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi était de nature à permettre de sanctionner les salariés qui ne donne pas d'effort de leur personne dans l'exécution de la prestation de travail* »⁽¹⁰⁵⁾.

⁽¹⁰³⁾ - W.ROUMIER, bonne foi et loyauté dans le contrat de travail, paris, 1997, p. 127.

⁽¹⁰⁴⁾ - C. VIGNEAU, l'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, paris, 2004, p706.

⁽¹⁰⁵⁾ - A.SUPPIOT, critique du droit du travail, PUF, paris, 1994.

La réflexion de l'auteur est consacrée à la place de l'individu dans la relation de travail et montre leur adhésion aux tâches qui leur sont attribuées, et aussi pour défendre les intérêts des employeurs.

Avec le développement de la jurisprudence, elle dispose de ses propres notions et concepts, lorsqu'il s'agit d'émettre son appréciation sur les comportements des salariés pendant l'exécution de leur prestation de travail, c'est-à-dire aux temps et aux lieux de travail, car en principe c'est à ces notions qu'il sera fait appel.

Lorsque l'on se place en dehors de l'espace consacré à la prestation de travail, à l'extérieur de l'entreprise, après l'horaire de travail, toute en sortant du cadre strict des fonctions professionnelles, ce n'est plus l'insuffisance du salarié, une faute disciplinaire, qui pourra faire l'objet d'une action disciplinaire, avancée par l'employeur, pour la sanction d'une attitude anormale du salarié : « **En statuant ainsi, sans constater un manquement du salarié à son obligation contractuelle de confidentialité, alors que le comportement de cette dernière incriminé, relevant de sa vie personnelle, ne pouvait en lui-même constituer une faute** »⁽¹⁰⁶⁾.

Le principe est que l'employeur qui entend réagir à un comportement d'un salarié qu'il estime « non-conforme », ne pourra se placer sur le terrain disciplinaire que si l'exécution des obligations contractuelles par le salarié est anormale.

Dans un arrêt⁽¹⁰⁷⁾ du 2 juillet 2014, qui a, pour la première fois, reconnu la possibilité de licencier pour motif disciplinaire un salarié pour des faits qu'il a commis dans le cadre de sa vie personnelle, dès l'instant où ces faits constituaient un « *manquement aux obligations découlant de son contrat de travail* ». En principe, l'obligation d'exécution des conventions de bonne foi ainsi que le devoir de loyauté du salarié envers son employeur ne se limite pas uniquement aux temps et aux lieux du travail, la cour de cassation a adopté une approche restrictive, en admettant que même hors du contexte de travail, donc dans le sphère de la vie privée, le salarié est tenu à certains devoirs ainsi que : « **La suspension du contrat de travail provoqué par la maladie ou**

⁽¹⁰⁶⁾ - Cass.soc, 21 octobre 2003, Mme Mazurais, n°00-45291, inédit.

⁽¹⁰⁷⁾ - « ... contrairement à toute habitude, Gilles X... et son épouse ont invité plusieurs salariés à dîner chez eux le 5 mars 2009, qu'a été évoquée au cours du repas la situation de l'entreprise et qu'il a été fait état des difficultés relationnelles entre les dirigeants Alain Y..., président directeur général, Nathalie Y... épouse X... et son époux, Gilles X... ; Cass. Soc. 3 mai 2011, n°09-67.464

l'accident... dispense le salarié de son obligation de sa prestation de travail, mais elle ne dispense pas le dernier qui est tenu d'une obligation de loyauté, de restituer à l'employeur les éléments matériels...nécessaires à la poursuite de l'activité »⁽¹⁰⁸⁾.

Les obligations de loyauté ont une certaine emprise sur la vie privée du salarié puisque, en quelque sorte, ces devoirs portent même à se prolonger une fois le travail achevé, certaines d'entre elles peuvent conduire à l'obligation d'accomplir certains actes positifs, certains comportements étrangers aux relations de travail peuvent être réprimés par l'employeur s'ils constituent des manquements au devoir de loyauté.

À la fin, on s'aperçoit qu'il existe une variété de comportements du salarié dans son temps et son lieu de travail, mais aussi hors de l'entreprise, tout en prenant place dans le cadre de sa vie privée, qui heurte d'une certaine manière les devoirs de loyauté ou de bonne foi. En contrepartie, l'employeur se trouve en position positive, puisqu'il détient la compétence d'engager une action disciplinaire pour tout acte de déloyauté.

2. La loyauté dans les relations entre employeurs et salariés

Le contrat de travail, considéré comme synallagmatique⁽¹⁰⁹⁾, impose des obligations aux deux parties, tant que l'employeur s'engage à fournir un travail et verser une rémunération convenue, le salarié, à son tour, se retrouve dans l'obligation d'exécuter correctement le travail dans le cadre des instructions données par le chef de l'entreprise faisant partie des obligations principales.

Cependant, d'autres obligations sont prévues dans un cadre vu comme des clauses spécifiques, conformément à l'article 1222-1 du code du travail⁽¹¹⁰⁾. Ce qui implique au salarié, tout comme à l'employeur, des règles de conduite qui exigent de leur part une loyauté sincère, exclue de toute intention malveillante.

La chambre sociale de la cour de cassation a affirmé « **Qu'une indication imprécise relative à une expérience professionnelle dans un**

⁽¹⁰⁸⁾ - Cass.soc, 6 février 2001, RTD Civ, 2001, n°4, p. 880.

⁽¹⁰⁹⁾ - Article 1106 du code civil français dicte que, « **le contrat est synallagmatique lorsque les contractants s'obligent réciproquement les uns envers les autres** », Modifié par l'Ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations, JORF n°0035 du 11 février 2016, texte n° 26.

⁽¹¹⁰⁾-Article 1222-1, code du travail français ; « le contrat de travail est exécuté par la bonne foi » modifié par l'ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007.

curriculum vitae était, certes, susceptible d'une interprétation erronée, mais n'était pas constitutive d'une manœuvre frauduleuse de la part du salarié qui n'avait pas, en conséquences manqué à son obligation de loyauté »⁽¹¹¹⁾.

L'obligation de loyauté ou l'interdiction de l'acte de concurrence déloyale du salarié envers son employeur est applicable pendant son activité professionnelle et son inactivité, notamment pour cause de maladie.

Pendant l'activité du salarié dans son poste indiqué, l'obligation de loyauté vis-à-vis de son supérieur lui impose de s'abstenir de pratiquer certaines activités pendant toute la durée du contrat de travail. La jurisprudence estime que : **« Le salarié ayant, lors de son service envers son employeur sans l'en informé, créé une société dont l'activité était directement concurrente de la sienne, avait manqué à son obligation de loyauté... ces faits sont constitutifs d'une faute grave »⁽¹¹²⁾.**

A titre d'exemple, dans un arrêt de la cour de cassation, un salarié avait été licencié pour faute lourde, dont le motif est d'avoir refusé de communiquer son mot de passe informatique, la cour a considéré ce licenciement sans cause réelle et sérieuse. La haute juridiction a censuré la cour d'appel en précisant que, « La cour aurait dû rechercher si l'employeur avait la possibilité d'avoir communication du mot de passe sans recourir à la salariée ». Elle retient que « Le salarié n'est pas dispensé de communiquer à l'employeur qui en fait la demande, les informations détenues par lui et qui sont nécessaires à la poursuite de l'activité ».

La cour de cassation a jugé que, « Si le salarié n'est pas tenu de poursuivre une collaboration avec l'employeur durant la suspension de l'exécution du contrat de travail provoqué par la maladie ou l'accident, l'obligation de loyauté subsiste durant cette période. Par contre, le salarié doit également restituer, à la demande de l'employeur, les documents et matériels nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise »⁽¹¹³⁾.

La jurisprudence a tiré des articles du code civil français une obligation de loyauté due à l'entreprise – l'employeur-qui interdit au salarié de décrire, de manière négative, son métier ou son entreprise, qui fut de l'abus du droit

⁽¹¹¹⁾ - Cass.soc, 16 février 1999, n°96-45.565.

⁽¹¹²⁾ - Cass.soc, 9 juillet 2014, n° 13-12.4 23.

⁽¹¹³⁾ - Cass.soc, 18 mars 2003, n° 01-41.343.

d'expression, et de déloyauté envers son employeur, qui est un élément qui constitue une faute grave⁽¹¹⁴⁾.

On rajoute que le salarié est tenu aussi de respecter le secret de fabrique et le secret professionnel qui le relie à l'entreprise, de manière générale, tous les salariés, au nom de l'obligation de bonne foi du contrat de travail, sont soumis à une obligation de confidentialité sur les informations dont ils peuvent avoir connaissance dans le cadre de leur exécution du contrat de travail⁽¹¹⁵⁾.

Et le non-respect de la clause de confidentialité, même après une rupture du contrat de travail, peut constituer une faute du salarié justifiant la mise en cause de sa responsabilité civile⁽¹¹⁶⁾.

In fine, une dernière clause est ajoutée, qui est la non-concurrence s'appliquant après la rupture du contrat de travail, qui interdit au salarié de se mettre à exercer une activité concurrente et similaire à celle de son employeur, cela est considéré comme une atteinte et un acte de déloyauté envers son ancien chef d'entreprise⁽¹¹⁷⁾.

Même après la rupture du contrat du travail, une jurisprudence va même jusqu'à imposer le principe de la loyauté même après la rupture des rapports de travail, une affaire qui concerne le détournement de clientèle et de la communication d'informations stratégiques de l'entreprise à une entreprise concurrente par un salarié ayant quitté la première : nous sommes dans ce cas en présence d'une faute lourde comportant une intention de nuire.⁽¹¹⁸⁾

Sous-section 2 : La position jurisprudentielle concernant l'impératif de loyauté

Devant le caractère général et la finalité sociale de la règle de droit objectif, les législateurs recourent souvent à des formulations générales au point où on n'arrive pas, parfois, à trouver le bon sens comme la notion de loyauté, de fidélité ou de bien bonne foi.

A ce stade là on trouve généralement plusieurs interventions de la part de la jurisprudence. Cette source subsidiaire de Droit, outil indispensable, pour l'interprétation, la création et aussi pour compléter le travail du législateur

⁽¹¹⁴⁾ - Cass.soc, 19 février 2014, n° 12-29.458.

⁽¹¹⁵⁾ - Cass.soc, 19 mars 2008, n° 06-45.322.

⁽¹¹⁶⁾ - Cass.soc, 12 février 2014, n° 11-27.899.

⁽¹¹⁷⁾ - Cass.soc, 14 février 1998, n° 96-12.638.

⁽¹¹⁸⁾ -Cass.soc, 6 octobre 2017, n° 16-14.385.

entachée d'ambiguïté plusieurs fois, ce qui nous pousse à étudier la loyauté dans la sphère contractuelle « § 1 », et ensuite la loyauté dans la rupture de la sphère contractuelle « § 2 ».

§ 1 : La loyauté dans la sphère contractuelle

La loyauté a connu un développement reconnu dans le domaine contractuel sous le nom de « bonne foi » ; son évolution a marqué le droit français, dont certains auteurs ont affirmé que l'ensemble du droit contractuel est placé sous la tutelle de « la bonne foi des contractants ». Dans tout contrat de travail, la loyauté est une obligation qui complète la coopération des deux parties sur un travail. Il y a trois aspects qui illustrent la conjonction de la bonne foi qui implique ce devoir, qu'on va citer au fur et à mesure,

1. L'obligation de loyauté dans le champ du contrat de travail

Selon les dispositions de l'article L. 1222-1 du code du travail, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi, et selon la cour de cassation, « **La bonne foi gouverne l'exécution du contrat de travail car il passe, par différentes étapes de formation qui seraient exclusive de toute obligation de bonne foi, car il consiste une réelle extension de l'impératif de loyauté dans les périodes pré et post-contractuelles** »⁽¹¹⁹⁾.

L'employeur doit faire preuve de bonne foi, dès que le contrat de travail est placé en formulation, même par exemple, lors de l'annonce du recrutement, comme déduit de l'article L. 5331-3 du code du travail et qu'il est interdit pour l'employeur de faire figurer des allégations fausses⁽¹²⁰⁾.

De même, pendant l'entretien, selon l'article L. 1222-2 du code du travail, il est exigé que, « **Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un candidat ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes. Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations** »⁽¹²¹⁾.

⁽¹¹⁹⁾ - Cass. 1^{er} civ, 14 juin 2000, n° 98-17.494.

⁽¹²⁰⁾-Article L. 5331-3, code du travail français ; codifié par Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail français. JORF n°61 du 13 mars 2007 page 4740 texte n° 5.

⁽¹²¹⁾-Article L. 1222-2, code du travail français ; codifié par Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail français. JORF n°61 du 13 mars 2007 page 4740 texte n° 5.

2. La nécessaire bonne foi dans l'exécution du contrat

Tout au long de l'existence des relations de travail, chacun des partenaires se doit « le respect des intérêts essentiels des deux parties »⁽¹²²⁾. Autrement dit, la bonne foi commande de respecter le contrat et le contractant. Selon M. SUPIOT, pour le salarié l'impératif de loyauté se traduit par l'obligation qui lui est faite de contribuer activement à la réalisation des objectifs fixés par l'employeur, et qui sera sanctionné sur ce fondement pour « **le comportement de ceux qui ne paient pas assez de leur personnes dans l'exécution de leur travail** »⁽¹²³⁾.

La loyauté, proscrivant les abus, ainsi que la liberté d'expression des salariés devront être exercés avec des mesures.... car la bonne foi interdit aux salariés dénigrer son employeur ou l'entreprise⁽¹²⁴⁾. Malgré cela, le manquement du salarié à son obligation de loyauté en raison de propos injurieux doit être apprécié en fonction du niveau de responsabilité du travailleur, de son ancienneté ou encore des circonstances dans lesquelles ils ont été proférés⁽¹²⁵⁾.

L'employeur lui aussi est tenu d'agir loyalement au stade de l'exécution du contrat, car la bonne foi lui commande de faire un usage loyal des pouvoirs qui lui ont été attribués de son lien de subordination, exemples : « **Donner des consignes à ses salariés, tout en surveillant l'exécution et la sanction des manquements** »⁽¹²⁶⁾.

Il est interdit à l'employeur de mettre en place des mécanismes clandestins destinés au contrôle de l'activité des salariés. Selon l'article L. 1121-1 du code de travail français tout dispositif de contrôle doit satisfaire les conditions de travail⁽¹²⁷⁾ et doit être justifié par l'intérêt légitime de l'entreprise et être proportionné⁽¹²⁸⁾, et doivent être portés à la connaissance des salariés⁽¹²⁹⁾.

Les dispositifs de contrôle doivent aussi être portés à leur représentant ainsi qu'à la Cnil⁽¹³⁰⁾, et le plus important est qu'elles ne doivent pas porter

⁽¹²²⁾ - Fr. Gaudu, R. Vatinet, les contrats de travail, traité des contrats, LGDJ, 2001, n° 185.

⁽¹²³⁾ - A. Supiot critique du droit du travail, PUF, colle. Quadrige, 2002, p.100.

⁽¹²⁴⁾ - Cass. Soc, 12 janvier 2011, n° 09-71.373.

⁽¹²⁵⁾ - Cass. Soc, 25 février 2003, n°00-42031.

⁽¹²⁶⁾ - Cass. Soc, 13 novembre 1996, n°94-13.187.

⁽¹²⁷⁾ - Article L.1121-1 du code de travail français ; op.cit.

⁽¹²⁸⁾ - Cass. Soc, avril 2001, n°98-45.818.

⁽¹²⁹⁾ - Article L. 1221-9 du code de travail français ; op.cit.

⁽¹³⁰⁾ - Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, extraits du site, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000886460>

atteinte à la vie privé des salariés ⁽¹³¹⁾. En cas de non-respect des dispositions légales, l'employeur s'expose à des sanctions pénales ⁽¹³²⁾.

§ 2 : La loyauté dans la rupture de la sphère contractuelle

La loyauté, un symbole important des contractants, a toujours eu une place même dans le cas de rupture du contrat de travail, donc dans notre étude on va voir la résistance de l'obligation de loyauté à la suspension du contrat, et aussi la survie de la loyauté à la rupture du contrat.

1. La loyauté et sa résistance à la suspension du contrat

Dès la suspension du contrat de travail, les deux parties se retrouvent libérées partiellement de leurs obligations contractuelles, compte tenu d'une situation donnée tel que la maladie. Mais, peut on déduire qu'après cela, le salarié est vraiment libre de ses obligations de bonne foi ?

Une réponse a été apportée par la chambre de la cour de cassation dans un arrêt du 15 juin 1999 dictant que, « **La suspension du contrat de travail provoqué par la maladie ou l'accident ne supprime pas l'obligation de loyauté du salarié à l'égard de l'employeur** » ⁽¹³³⁾. Dans ce cas, le salarié n'est pas en tenu de poursuivre sa collaboration avec l'entreprise, mais il est tenu de répondre favorablement à la demande de son employeur de restitution des éléments matériels ⁽¹³⁴⁾, ou des informations confidentielles qui sont nécessaires à la bonne marche de l'entreprise ⁽¹³⁵⁾.

Une autre question est souvent répétée, en pratique, lorsqu'un salarié est placé en arrêt maladie, peut-il travailler au service d'un autre employeur ?

Aujourd'hui, après divers arrêts rendu sur ce sujet, la cour de cassation a mis au clair sa position dans un arrêt rendu le 16 octobre 2013, qui affirme que, « **L'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie, ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté..., pour fonder un licenciement, l'acte commis par le salarié**

⁽¹³¹⁾ - Cass. Soc 2 octobre 2001, n° 99-42.942.

⁽¹³²⁾ - « Le fait, y compris par négligence, de procéder ou de faire procéder à des traitements de données à caractère personnel sans qu'aient été respectées les formalités préalables à leur mise en œuvre prévues par la loi est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende ». L'article 226-16 du code pénal français ; LOI no 92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du code pénal français relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes (1), JORF n°169 du 23 juillet 1992 page 9875.

⁽¹³³⁾ - Cass.soc, 15 juin 1999, n° 96-44.772.

⁽¹³⁴⁾ - Cass.soc, 6 février 2001, n° 98-46.345.

⁽¹³⁵⁾ - Cass.soc, 18 mars 2003, n° 01-43.155.

durant la suspension du contrat de travail doit causer préjudice à l'employeur ou à l'entreprise »⁽¹³⁶⁾. Selon l'arrêt, le salarié ouvre droit à exercer une activité au moment de la suspension de son contrat pour cause de maladie, mais cette activité ne doit être en aucun cas concurrente à l'activité exercée par l'employeur.

2. La loyauté et sa survie à la rupture du contrat de travail

Certaines règles de forme et de fond, doivent être respectées par l'employeur et le salarié. Lorsque la rupture du contrat est décidée seulement par l'employeur, une procédure très formelle de licenciement doit être respectée. En règle générale, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable et qu'il peut se faire assister, et à son tour l'employeur doit donner les moyens au salarié de préparer sa défense ; cette procédure s'effectue avec le respect des règles posées par le code du travail⁽¹³⁷⁾. Cependant, la loyauté est recommandée au salarié demandant la rupture de son contrat de travail, et quel que soit le fondement, car il est censé ne pas agir dans l'intention de nuire à l'employeur⁽¹³⁸⁾.

On déduit que la rupture du contrat de travail n'entraîne pas celle de l'obligation de loyauté, car une fois le contrat résilié, le respect dû au contractant demeure, et le salarié ne doit en aucun cas nuire aux intérêts de l'entreprise.

Section 2 : Le manquement à l'obligation de loyauté dans le contrat de travail

L'obligation de loyauté a connu des manifestations et des incidences différentes selon son application dans l'exécution d'un contrat de travail. Elle tend à assurer la force obligatoire de l'acte, pour garantir une certaine utilité dans son application, que ce soit du côté du salarié ou de son employeur.

L'obligation de loyauté « vient tempérer de la faveur pour l'usage de l'instrument contractuel d'ajustement de la force de travail aux vœux de l'employeur »⁽¹³⁹⁾, qui est menacé par le manquement à une obligation dans la mise en œuvre des clauses contractuelles « **sous-section 1** », en deuxième lieu,

⁽¹³⁶⁾ - Cass.soc, 16 octobre 2013, n° 12-15.638.

⁽¹³⁷⁾ - Cass.soc, 30 juin 1993, n° 91-43426.

⁽¹³⁸⁾ - Cass.soc, 12 mars 1980, n° 77-40.599.

⁽¹³⁹⁾ - A. Jeammaud, la centralité retrouvée du contrat de travail en droit français, Paris, 2003, p 415.

de l'obligation imposée au salarié hors le temps et le lieu de travail « **sous-section 2** ».

Sous-section 1 : Le manquement à une obligation dans la mise en œuvre des clauses contractuelles.

La bonne foi est la pierre angulaire de toutes les relations humaines, sans elle on ne peut plus parler d'ordre social. Néanmoins, toute relation est exposée à vivre des moments de détresse voire même la rupture. Mais comment se manifeste ce dysfonctionnement ?

Pour répondre à cette question, on estime important de voir de près le cas de la déloyauté, retenue dans la prise en compte de l'intérêt et l'objectif de l'entreprise « § 1 », et ensuite la loyauté, une condition prise en compte dans la situation personnelle du salarié « § 2 ».

§ 1 : La déloyauté retenue dans la prise en compte de l'intérêt et objectif de l'entreprise

La déloyauté s'entend implicitement de l'abus, alors que la nature de cette dernière est bien la bonne foi « 1 », par la qualification de sa mise en œuvre qui n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise « 2 ».

1. Déloyauté, un abus de droit

Quand un abus surgit, cela signifie l'absence de bonne foi, qu'on peut retrouver dans trois hypothèses réalisées par les trois professeurs, Terré, Simler et Lequette : « **La première consiste à ce que l'employeur excède objectivement le droit qu'il tire du contrat, ou bien l'employeur détourne le droit de sa finalité, soit l'employeur abuse du droit dans l'intention de nuire** »⁽¹⁴⁰⁾.

Dans le cas où ses trois formes d'abus sont sanctionnées, la confusion dans la mise en œuvre se révèle de la clause de variation. De ce côté, la jurisprudence, particulièrement évolutive sur ce point, apprécie l'abus de l'exercice d'une clause de variation, selon le critère qui doit être subjectif. En ce sens, on trouve sans difficulté un abus lorsque l'employeur entend exercer la variation hors la délimitation de ses conditions de mise en œuvre.

Cette exigence trouve par ailleurs un nouveau relief depuis que la cour de cassation a jugé qu'une clause de variation, relative à l'horaire, le lieu de

⁽¹⁴⁰⁾ - JF. Terré, P. Simler, Y. Lequette, droit civil, les obligations, 8^{ème} éd, 2002, Dalloz, paris, p. 710.

travail, la mutation..., doit définir précisément son champs d'application ⁽¹⁴¹⁾, et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir de la modification d'une partie du contrat de travail, contraire aux dispositions comme cité dans l'article 1134 du code civil française⁽¹⁴²⁾, donc la chambre sociale, en reconnaissance de cet article, donne au salarié le droit de s'opposer à la modification de son contrat⁽¹⁴³⁾.

Il est spécifiquement admis que la faute d'intention de nuire, l'intention de sanctionner licitement précède la mise en œuvre d'une clause de mobilité. Pour cela, la cour de cassation ne qualifie ni l'abus, ni le détournement de pouvoir, même sous certaines conditions d'usage disciplinaire ⁽¹⁴⁴⁾. Sur le sujet de la faute née de l'intention de nuire ou du détournement de la finalité de la clause, il apparait que la qualification d'un abus, exclusif de loyauté soit conditionnée par l'existence d'un motif objectif lié à la nécessité de fonctionnement, « que ne saurait satisfaire la simple évocation de l'intérêt de l'entreprise » ⁽¹⁴⁵⁾.

2. Le détournement de l'objet

Le contrôle de la mise en œuvre des clauses de variation est lié aux justifications patronales. En effet, la mobilité du salarié se justifie par l'intérêt de l'entreprise, c'est principalement cette motivation qui fait que la décision de l'employeur soit en licite.

La règle de bonne foi a été rappelée dans un arrêt en 2005 dictant que, « **La bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de modifier les conditions de travail d'un salarié est conforme à l'intérêt de l'entreprise ;... il incombe au salarié de démontrer que cette décision a en réalité été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt, ou bien qu'elle a été mise en œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle** »⁽¹⁴⁶⁾.

Selon le professeur VIGNEAU, « La bonne foi dans cette arrêt vient vérifier le concept d'abus de droit toute en permettant un contrôle sur le motif

⁽¹⁴¹⁾ - Cass.soc. 17 mars 2010, n° 08-43368.

⁽¹⁴²⁾ - Article 1134, du code civil français.

⁽¹⁴³⁾ - Cass.soc, 27 février 2001. Bull. civ. V, n°60.

⁽¹⁴⁴⁾ - Cass.soc, 11 juillet 2001, Juris. Soc Lamy, n° 90.

⁽¹⁴⁵⁾ - CH. VIGNEAU, l'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, Droit social, paris, p.706.

⁽¹⁴⁶⁾ - Cass.soc, 23 février 2005, RJS 2005, n° 477.

et la manière d'user d'une prérogative »⁽¹⁴⁷⁾. Elle dissocie la charge du manquement à la bonne foi selon deux volets, d'une part la décision de l'employeur de mettre en œuvre la clause et les raisons à l'intérêt de l'entreprise, et d'autre part à l'exécution de la mise en œuvre et les conditions exclusives de la bonne foi contractuelle. Il est relevé que si les motifs ont conduit à la décision de l'employeur, ils sont donc susceptibles de constituer un abus et partant un comportement déloyal.

§ 2 : La loyauté, une condition de la prise en compte de la situation personnel du salarié

La bonne foi contractuelle impose régulièrement à l'employeur de concilier l'intérêt de sa structure avec celui de son salarié. A cet égard, le chef d'entreprise doit s'assurer de son collaborateur selon les nouvelles modalités, d'un côté selon la considération des incidences pratiques « 1 », et d'un autre côté à évoquer la conciliation des libertés fondamentales sur la substance de loyauté « 2 ».

1. La considération des incidences pratiques

La cour de cassation a imposé que, « **Un délai raisonnable doit s'adapter aux circonstances des faits, tel exemple de l'invitation géographique, l'employeur se doit prévenir son salarié de la mise en œuvre des nouvelles clauses dans le délai de trois semaines avant par exemple d'un retour de salarié de son congé** »⁽¹⁴⁸⁾, un délai raisonnable, pour que le salarié puisse réfléchir et choisir d'une part, et d'autre part, l'employeur avant sa décision doit penser à la vie familiale du salarié.

Il est également reproché un manquement à la bonne foi à un employeur qui, par exemple, décide le déménagement de l'entreprise vers une nouvelle localisation et ne prévient pas le salarié qui est en congé⁽¹⁴⁹⁾. Cela représente un abus de pouvoir de l'employeur. Il résulte toutefois que l'obligation de loyauté, dans le manquement qui est reproché à l'employeur, puisse effectivement s'entendre du devoir de cohérence évoqué. En effet, l'employeur semble tenir compte un moment des difficultés personnelles – vie privée- et matérielles de son salarié.

⁽¹⁴⁷⁾ - CH. VIGNEAU, L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, op, cit, p.707.

⁽¹⁴⁸⁾ - Cass.soc, 14 octobre 2008, n° 07-4307.

⁽¹⁴⁹⁾ - Cass.soc, 4 avr. 2006, JCP S 2006, 1426.

L'obligation de loyauté commande alors légitimement à l'employeur de considérer les conséquences de la mise en œuvre des clauses de variation et la faute de l'employeur qualifiée sur le terrain de l'atteinte aux droits des salariés au respect de la vie privée, cité dans l'article 9 du code civil français, ou au respect de la vie familiale de l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme. Il apparaît en effet que les juges font primer... sur le fondement de la bonne foi.

2. La conciliation des libertés fondamentales

La CEDH dans l'article 8 garantit le droit au respect de la vie privée des salariés, et l'employeur ne doit pas mettre des clauses abusives, qui touchent à la personne, là le salarié dispose du droit de non-acceptation dans l'exemple de la cour d'appel qui avait jugé, «Le licenciement suivant le refus du salarié de ce voir imposé un changement de domicile à l'occasion de sa mutation de Paris a Montpellier licite. En effet, la clause a été considérée licite puisque « Justifiée par la nature et le lieu des fonctions commerciales exercées par l'intéressé et par le bon fonctionnement de l'entreprise ».

La cour de cassation a jugé que « selon le texte toute personne a droit au respect à son domicile personnel et familial est l'un des attributs de ce droit ; qu'une restriction à cette liberté par l'employeur n'est valable qu'à la condition d'être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé, au but recherché » ; énonce que les seuls motifs évoqués « ne justifiaient ni le caractère indispensable pour l'entreprise d'un transfert de domicile, alors que le salarié proposait d'avoir une résidence à Montpellier, ni le caractère proportionné au but recherché de cette atteinte à la liberté de choix du domicile du salarié », reprochant encore à la cour d'appel de n'avoir pas expliqué « **en quoi les attributions de M. X exigeaient une présence permanente à Montpellier**»⁽¹⁵⁰⁾.

La bonne foi constitue le standard usuel en matière de mise en œuvre des clauses de variation, il lui est substitué le mécanisme, bien plus efficace et protecteur, du contrôle de proportionnalité et de justification, lequel tend par

⁽¹⁵⁰⁾ - Cass.soc, 12 janv. 1999, n° 96-40755, Bull. civ. V, n° 7, RJS 2/1999, n° 151 ; D. 1999, p.645.

nature à protéger les droits et libertés fondamentales des salariés et à les concilier, le cas échéant, avec les impérieuses nécessités de l'entreprise⁽¹⁵¹⁾.

Chaque salarié employé dans une autre entreprise a droit à une vie personnel et familiale, quelque soit les clauses appliquées dans l'entreprise. Le raisonnement est pratique, sans autre fondement possible, l'obligation de loyauté pouvait recevoir l'enjeu de protection des salariés et de l'entreprise, et opérer ainsi la conciliation nécessaire. L'adoption d'un texte précis dont l'objet est exactement le même commande de le mobiliser directement.

Sous-section 2 : La loyauté, une obligation imposée au salarié hors le temps et le lieu de travail.

Les comportements ou les faits réalisés par le salarié hors de l'exécution de sa prestation de travail peuvent heurter l'intégrité ou l'ordre de l'entreprise, ce qui justifie une sanction de l'employeur au titre de l'obligation de loyauté du salarié. Cette obligation s'applique afin d'éteindre directement ou indirectement de la loyauté dans la sanction des faits relevant de la vie personnelle « § 1 », et la loyauté dans la sanction des faits préjudiciables à l'intérêt de l'entreprise « § 2 ».

§ 1 : La loyauté dans la sanction des faits relevant de la vie personnelle

Tout motif de sanction ou de licenciement concernant un salarié doit être de nature professionnelle et reposer sur des faits qualifiés qui causent une perturbation ou touchent au fonctionnement d'entreprise. L'employeur à son tour, doit présenter des preuves pertinentes que le juge pourra vérifier, comme par exemple : un salarié qui cause une baisse du chiffre d'affaires de l'entreprise, l'employeur ne peut fonder un licenciement sur la seule perte de confiance qu'il aurait en la personne du salarié « 1 ». Pour autant, la jurisprudence admet, par le relais du manquement à l'obligation de loyauté du salarié, que soit sanctionné le manquement à la probité ou à la seule doctrine de l'entreprise, quand bien même il résulterait d'un fait du salarié intervenu hors les temps ou des lieux du travail « 2 ».

⁽¹⁵¹⁾ - B. MATHIEU, Vie familiale et clause de mobilité, entreprise, droits fondamentaux et droits sociaux, cahiers du conseil constitutionnel, n° 31, mars 2011.

1. La loyauté et la perte de confiance à l'égard du salarié

Selon le professeur RAY, il est courant que l'entourage du salarié soit intéressé au même domaine ou exerce dans le même secteur professionnel, dans les faits cela peut créer des conflits d'intérêts difficilement supportable, pour l'entreprise et pour le salarié⁽¹⁵²⁾.

Par exemple, l'employeur peut fournir, lors de l'embauche, à son salarié un questionnaire détaillé qui permet une vision générale des activités du conjoint, des enfants ou des parents. L'employeur crée une légitime méfiance envers ses salariées, à cause des concurrences qui peuvent s'avérer venir des proches ou de l'entourage, ou même du salarié lui-même qui participe à une activité concurrentielle à l'employeur, dans l'exemple de l'affaire qui a été jugé par la cour de cassation, « **Que le directeur technique d'une société de nettoyage qui crée avec son épouse et l'entreprise de blanchisserie, et qui démarche pour cette dernière des clients de son employeur commis une faute lourde** »⁽¹⁵³⁾. On remarque que le salarié a commis un acte de déloyauté envers son employeur, on contournant ses obligations par l'implication de son épouse, pour dire ça famille, qui est un composant de sa vie privée.

L'application de l'obligation de loyauté est proposée aux proches du salarié ainsi que le niveau hiérarchique des intéressés serait un critère, même si que les cadres supérieurs sont plus naturellement appelés à manipuler des informations privées des salariés, c'est pourquoi le législateur et la cour de cassation exigent désormais que des faits précis soient imputables au salarié et préjudiciables à l'entreprise. En effet, la protection de la vie personnelle du salarié et celle de la liberté du travail de ses proches commandent à une circonscription de la prise en compte de ce type d'élément, d'autant qu'en l'absence de dommages avérés ou de fautes probantes, il ne s'agit pour l'employeur que s'arguer d'une suspicion à l'égard du salarié dont il sait être lié avec une personne ayant un rapport ou occupant un emploi concurrent.

Dans un exemple, la secrétaire du chef d'entreprise qui a connaissance des secrets professionnels, serait en relation sentimentale avec un salarié d'une autre entreprise concurrente, peut lui divulguer des informations confidentielles de l'entreprise.

⁽¹⁵²⁾ - J.-E. RAY, Fidélité et exécution du contrat de travail, Droit social, paris. 1991, p. 376.

⁽¹⁵³⁾ - Cass.soc, 21 nov. 1979, n° 79-6094.

Depuis le temps, la jurisprudence permettait de fonder le licenciement d'un salarié sur des motifs extrêmement subjectifs et particulièrement imprécis, tels notamment pour les cadres un seul « défaut de confiance mutuelle »⁽¹⁵⁴⁾, légitimement fondé sur des faits relevant de la vie personnelle du salarié, et exclusif de toute faute professionnelle.

La cour, dans la même année, juge « **Qu'un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs ; que la perte de confiance alléguée par l'employeur ne constitue pas en soi un motif de licenciement** »⁽¹⁵⁵⁾. Il est constaté que le manquement à l'obligation de loyauté du salarié doit être fondé sur des faits réels et sérieux, et se limite au temps et au lieu de travail.

2. La déloyauté, cause de troubles objectifs à l'entreprise

La cour de cassation a effectivement concédé qu'il peut néanmoins « être procédé à un licenciement dont la cause est fondée sur le comportement du salarié »⁽¹⁵⁶⁾. Les conditions ne sont cependant pas les mêmes, puisqu'il est impératif que le comportement personnel, non fautif, ait conduit à des effets objectifs et réels au sein de l'entreprise. Le motif ne s'arrête plus à la simple méfiance que peut inspirer subjectivement un élément de la vie privée du salarié à l'employeur.

La jurisprudence, en ce sens, essaie d'instaurer un équilibre entre la liberté personnelle du salarié et la protection des intérêts légitimes de l'employeur, lorsqu'un salarié, par ses comportements, cause un préjudice à l'entreprise, cette dernière acquiert le droit de s'en séparer sans le sanctionner. Pour cela, la construction relative au trouble caractérisé, en ce qu'elle consacre « Une part d'autonomie du salarié dans sa vie personnelle »⁽¹⁵⁷⁾, a pu se révéler inadaptée, voire dépassée.

L'obligation de loyauté rattachée à l'idée de coopération, impose aux salariés d'être en mesure d'exécuter sa prestation du travail et peu permettre aussi une sanction lorsqu'il s'est intentionnellement mis dans l'impossibilité juridique d'exercer ses fonctions, dans l'exemple suivant :

⁽¹⁵⁴⁾ - Cass.soc, 2 déc. 1994, D. 1965, p. 97.

⁽¹⁵⁵⁾ - Cass.soc, 29 nov. 1990, D. p, 190.

⁽¹⁵⁶⁾ - Cass.soc, 29 nov. 1990, D. 1991, p. 190.

⁽¹⁵⁷⁾ - J. -E. RAY, Fidélité et exécution du contrat de travail, op, cit, p. 376.

Un contrat de travail a mentionné la détention impérative d'un permis de conduire, le salarié dans le cadre de sa vie personnelle a adopté un comportement le privant du droit de conduire alors que cet élément est essentiel à l'exécution de ses obligations contractuelles, dans ce sens la cour de cassation a pu juger que « le fait pour un salarié affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite de véhicule automobiles de se voir retirer son permis de conduire pour les faits de conduite sous l'empire d'un état alcoolique, même commis en dehors de son temps de travail, se rattache à sa vie professionnelle»⁽¹⁵⁸⁾.

La cour de cassation mit en œuvre une conception plus souple de la notion du trouble caractérisé, si effectivement la perte du permis heurte le bon fonctionnement de l'entreprise, le trouble résulte ici non seulement de l'impossibilité matérielle d'exécuter le contrat, la prestation étant inhérente à la conduite, mais encore de la perte de confiance fondée de l'employeur envers son salarié.

En effet, la cour de cassation, énonce désormais que si « **Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail ; il en résulte que son licenciement, dès lors qu'il a été prononcé pour motif disciplinaire, était dépourvu de cause réelle et sérieuse** »⁽¹⁵⁹⁾.

§ 2 : La loyauté dans la sanction des faits préjudiciables à l'intérêt de l'entreprise

La loyauté peut également impliquer dans certaine situation, une série de dérivées qui ont pour objet d'encadrer le comportement du salarié et ses obligations, limitées au temps du contrat, mais qui bénéficie d'un champ d'application qui est susceptibles de s'imposer au salarié hors le temps et le lieu de travail, et il s'agit de l'obligation de non-concurrence « 1 » et les devoirs implicites de loyauté « 2 ».

⁽¹⁵⁸⁾ - Cass.soc, 2 déc. 2003, n° 0143227, Bull. civ. 2003, V, n° 304, p. 307.

⁽¹⁵⁹⁾ - Cass.soc, 3 mai 2011, n° 09-67464 ; soc. 10 juil.2013, n° 12-16878.

1. L'obligation de non-concurrence

L'obligation de non-concurrence a émergé hors du cadre contractuel à l'égard du salarié, l'entreprise a toujours eu une protection de ses salariés, comme cité dans la première cassation en date du 8 février 1965 qui dicte que **« Un employé ne peut, sans manqué aux obligations résultant de son contrat de travail, exercer une activité économique concurrente à celle de son employeur, pendant la durée de son contrat de travail »**⁽¹⁶⁰⁾. Dans une autre décision, elle précise que **« Le salarié, même en absence d'une clause expresse, est tenu par une obligation de non-concurrence vis-à-vis de son employeur jusqu'à l'expiration de son contrat de travail »**⁽¹⁶¹⁾.

Ainsi le salarié est tenu de l'obligation de non-concurrence qui lui interdit tout développement d'activité, pour son titre personnel ou celui d'un tiers concurrent ou de son proche, car ce geste est retenu comme un acte déloyal à l'égard de son employeur.

Selon Y. SERRA **« L'obligation de non-concurrence résultait d'une obligation de fidélité, et elle est basé sur l'obligation loyale du contrat de travail »**⁽¹⁶²⁾. La jurisprudence a retenu la deuxième solution, dans la mesure où elle condamne le salarié pour déloyauté lorsque celui-ci manque à son obligation de non-concurrence et le salarié, dans son cas, doit porter plus d'attention et de respect à son contractant.

En ce qui est de la violation de l'obligation de non-concurrence dans les rapports de travail, sa sanction est sévère ; l'employeur peut agir de différentes manières, cette sanction est indépendante de toutes procédures de licenciement.

Sur le plan disciplinaire, le salarié manquant à l'obligation de non-concurrence constitue une faute grave qui le prive des indemnités de rupture⁽¹⁶³⁾, comme il peut être sanctionné pour faute lourde si l'intention de nuire est prouvée, car elle cause un trouble illicite, là le juge prud'homal statuant en référé pourra faire cesser le trouble par une ordonnance de cessation d'emploi du salarié⁽¹⁶⁴⁾.

⁽¹⁶⁰⁾ - Cass.soc, 8 février 1965, Bull. civ. V, n° 96, D. 1965, somm. 96.

⁽¹⁶¹⁾ - Cass.soc, 5 mai 1971, Bull. civ V, n° 327.

⁽¹⁶²⁾ - Yves SERRA, clause de non concurrence en droit du travail, Dalloz. Paris, 2008, p.2491.

⁽¹⁶³⁾ - Cass.soc, 9 janv. 1990. GSBP n° 10. P. 83.

⁽¹⁶⁴⁾ - Cass.soc, 13 novembre 1990, Bull. V, n°94.

Dans un autre cas, la Cour de Cassation consacre une application beaucoup plus stricte de la concurrence. Elle a jugé le 21 septembre 2006 que **« Dès lors qu’aucune clause du contrat n’interdit au salarié d’exercer une quelconque activité professionnelle en-dehors de la société qui l’emploie, les intérêts qu’il peut avoir dans des sociétés en relation d’affaire avec son employeur ne peuvent constituer un motif de licenciement, fondé sur le manquement à l’obligation de non-concurrence »**⁽¹⁶⁵⁾. Elle précise encore par un arrêt du 3 décembre 2008 que **« Le seul risque d’un conflit d’intérêt ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, sans qu’il n’y ait eu au préalable un manquement à l’obligation de loyauté du salarié »**⁽¹⁶⁶⁾. Elle a exposé aussi, dans le même arrêt, d’une part que la violation de l’obligation de non-concurrence ne se présume pas, elle doit être prouvée matériellement, et d’autre part que celle-ci doit se constituer, le cas échéant, eu égard aux fonctions du salarié dans l’entreprise.

On peut conclure que, dans la sanction des faits préjudiciables à l’intérêt de l’entreprise, est prise en compte l’obligation de non-concurrence que le salarié est bien tenu de respecter, car une fois l’acte commis, c’est considéré déloyale à l’égard de son employeur et même de l’entreprise, même si c’est en relation avec sa vie privée, la concurrence est considérée comme une faute lourde, qui engendre des conséquences sévères.

2. Les devoirs implicites dérivés de l’obligation de loyauté

Ces devoirs implicites sont dégagés du contrat de travail par la jurisprudence, qui sont destinés à protéger l’entreprise, à travers le pouvoir de direction, au bénéfice de l’employeur, contre les initiatives et les comportements du salarié, étrangers à la prestation de travail, et susceptibles d’être qualifiés de déloyaux. L’intérêt est ici de permettre un contrôle des agissements du salarié qui ne relèvent pas de l’exécution de sa prestation de travail sans toucher à sa vie privée, ni en créer une atteinte, tout en essayant une légitime subordination, fondée sur le contrat de travail uniquement. Cette subordination est appliquée dans le cadre de l’exécution de la prestation de travail, qui s’étend au comportement du salarié de manière générale, et uniquement à des faits liés à sa vie professionnelle ou extracontractuelle, avec l’exigence d’une conduite respectueuse des intérêts de l’entreprise.

⁽¹⁶⁵⁾ - Cass.soc, 21 septembre 2006, n° 05-41477.

⁽¹⁶⁶⁾ - Cass.soc, 3 décembre 2008, n° 07-44159.

Chapitre 2 : Le pouvoir de l'employeur à l'appui des nouvelles technologies

La cour européenne des droits de l'homme a affirmé dans l'article 8 l'existence d'un droit au respect de la vie privée de la personne⁽¹⁶⁷⁾, y compris le salarié sur le lieu de travail, qui est censé rester dans la transparence en vue des relations professionnelles. Mais l'évolution des nouvelles technologies de l'information et de la communication et leur utilisation fréquente, peut entraîner une pénétration plus facile à cette notion de vie privée.

Ce dernier aperçu donne une certaine possibilité à l'employeur d'avoir un appui sur la vie privée avec l'aide des nouvelles technologies, et la loi a permis à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, la possibilité de contrôler et de surveiller les activités des salariés, pendant le temps et lieu de travail, toute en respectant l'énoncé de l'article 1121-1 du code de travail⁽¹⁶⁸⁾, ainsi que l'information et l'accord du comité d'entreprise comme cité dans l'article L. 2312-38 du code de travail « le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emplois annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuels de prévention envisagé compte tenu de ses prévisions, dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent... »⁽¹⁶⁹⁾. Ainsi que dans l'article L.2312-38 selon lequel «... le comité est informer et consultez, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettent un contrôle de l'activité des salariés »⁽¹⁷⁰⁾, et sans oublier l'accord des salariés aussi⁽¹⁷¹⁾.

Sur ce point, on se demande si la technologie doit être considérée comme un ami ou ennemi dans la combinaison travail - vie privée ?

Afin de répondre à notre question, dans un premier lieu on va citer les modalités de contrôle de l'employeur qui constitue une atteinte à la vie privée « **section 1** », puis en second lieu les modalités de surveillance de l'employeur qui peuvent être une atteinte à la vie privée « **section 2** ».

⁽¹⁶⁷⁾ - Art 8, de la CEDH, préc.

⁽¹⁶⁸⁾ - C. Trav, art 1121-1, préc.

⁽¹⁶⁹⁾ - C. Trav, art 2332-1.

⁽¹⁷⁰⁾ - C. Trav, art 2312-38.

⁽¹⁷¹⁾ - C. Trav, 1222-4, « aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collecté par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ».

Section 1 : Les modalités de contrôle de l'employeur, une atteinte à la vie privée

Le salarié est placé sous la subordination juridique de l'employeur, ayant le pouvoir de lui donner des ordres et des directivités, d'en contrôler l'exécution de leurs prestations de travail et de sanctionner les manquements de ses subordonnés qui peuvent être fautifs et toucher aux intérêts de l'entreprise.

Mais avant de procéder au contrôle, l'employeur est tenu de respecter certaines consignes de la loi, dont l'information des salariés comme cité ci-dessus. Par contre, le contrôle que l'employeur effectue au quotidien sur ses salariés revient au contrôle interne de l'entreprise et à son bon fonctionnement. Donc cette mission n'est pas assimilable à un dispositif particulier de surveillance⁽¹⁷²⁾ mais un système d'évaluation des salariés⁽¹⁷³⁾, et cela en respectant le principe de proportionnalité, car toute mesure de contrôle ou de surveillance que l'employeur effectue doit être justifiée par la nature de la tâche de manière à ne porter aucune atteinte à la vie privée des salariés, car « sans le consentement de l'auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel dans un lieu privé »⁽¹⁷⁴⁾, ne pourront être ni captées, ni enregistrées ou transmises sans l'accord de l'intéressé.

Sous-section 1 : Les correspondances et la vie privée dans le contrat de travail

La notion de correspondance au sens de l'article 8 de la C.E.D.H n'est pas limitée aux lettres missives, elle recouvre au contraire toutes les formes de communication, qu'elles soient orales ou écrites, et quel que soit le moyen de communication utilisé : téléphone fixe, mobile, courriel, SMS...etc⁽¹⁷⁵⁾.

Chaque salarié a droit au respect de sa vie privée dans l'entreprise et en dehors de cette dernière, ce qui implique son droit au secret de ses correspondances personnelles, concerne tous ses échanges téléphoniques ou messagerie, s'étend même aux lettres et aux courriers qu'il peut recevoir à son adresse de travail, impliquant pour l'employeur à ne pas y accéder, ou les ouvrir sans l'autorisation de l'intéressé, et en cas d'infraction de cette interdiction, il

⁽¹⁷²⁾ - Cass.soc, 5 novembre 2014, n° 13-18.427.

⁽¹⁷³⁾ - Cass.soc, 12 juin 2010, n° 09-66.339.

⁽¹⁷⁴⁾ - C. pén. Art, 226-1.

⁽¹⁷⁵⁾ - Benjamin, DOCQUIR, op, cit, p. 76.

peut être exposé à une sanction pénale pour violation du secret des correspondances⁽¹⁷⁶⁾.

Le salarié conserve toujours une sphère de vie privée même dans le lieu de travail, classé comme sa correspondance personnelle qui échappe au pouvoir de direction de l'employeur, comme l'a désigné la cour de cassation⁽¹⁷⁷⁾.

Donc, ici, l'employeur ne peut en aucun cas ouvrir ou faire ouvrir par exemple une lettre, à la base destinée pour un salarié, et que cela apparaît même sur la couverture de la lettre à qui elle est destinée. Mais il y a une exception à cela, dans certains règlements intérieurs de l'entreprise, l'employeur insère parfois la règle de l'ouverture de tous les courriers reçus avec l'adresse de l'entreprise ne portant aucune mention de « personnel ou privé » (même si elle porte le nom du salarié) ; là aucune violation n'est faite⁽¹⁷⁸⁾. Mais en aucun cas, l'employeur ne peut fonder une sanction disciplinaire en rapport avec le contenu, car le contenu est privé⁽¹⁷⁹⁾.

On va donc essayer de mettre l'accent sur les correspondances classées personnelles et le pouvoir de l'employeur, et comment cela peut affecter la vie privée du salarié jusqu'à causer la rupture de son contrat de travail.

§ 1 : Le courrier électronique et le contrôle de l'employeur

Le courrier électronique représente le moyen le plus important de la technologie moderne dans le monde des affaires, qui est identifié comme « un moyen d'échange des messages écrits entre les appareils connectés au réseau conservé jusqu'à son envoi »⁽¹⁸⁰⁾.

Dans la jurisprudence, les courriels sont considérés comme des fichiers envoyés et reçus par le salarié sur sa messagerie professionnelle, à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail, c'est-à-dire un ordinateur professionnel ; ils sont présumés avoir un caractère professionnel même si ils contiennent des informations personnelles ou qui sont sans rapport avec son activité professionnelle, donc là l'employeur

⁽¹⁷⁶⁾ - C. Pén. Art 226-15 « le fait, commis de mauvaise foi, d'ouvrir, de supprimer, de retarder ou de détourner de correspondances arrivées ou non à destination et adressées à des tiers, ou d'en prendre frauduleusement connaissance, est puni d'un an d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende... ».

⁽¹⁷⁷⁾ - Cass.soc, 14 mai 1997, n° 94-45.473.

⁽¹⁷⁸⁾ - Cass.soc, 11 juillet 2012, n° 11-22.972.

⁽¹⁷⁹⁾ - Cass. Ch. Mixte, 18 mai 2007, n° 05-40.803.

⁽¹⁸⁰⁾ - Serge Guinchard, Thierry Debard, lexique des termes juridiques, op, cit, p 225.

peut y avoir accès hors la présence du salarié⁽¹⁸¹⁾. Mais le salarié peut conférer à ses courriels un caractère personnel en les identifiant comme par exemple « personnel » ou « perso », « personnel et confidentiel » et, dans ce cas, l'employeur ne peut pas être retenu par le juge prud'homal⁽¹⁸²⁾. Par contre, les courriels et pièces jointes intégrées dans le disque dur de l'ordinateur professionnel mis à disposition du salarié par son employeur, ne sont pas identifiés comme personnels, par le seul fait qu'ils émanent initialement de la messagerie électronique personnelle du salarié; dans cette situation l'employeur dispose de la permission de la jurisprudence pour les consulter librement en l'absence du salarié, tant qu'ils n'ont pas été identifiés comme étant personnels⁽¹⁸³⁾.

Pour ce qui est des courriels provenant de la messagerie personnelle du salarié, ils sont protégés par le secret des correspondances, et cela même s'il les consulte depuis son ordinateur de bureau, ceux-là, l'employeur ne porte aucun pouvoir sur eux et ne peut guère les produire en justice dans le cadre d'un litige prud'homal⁽¹⁸⁴⁾.

La jurisprudence rajoute une autre exception, là où l'employeur peut prendre connaissance d'un courriel personnel envoyé par un de ses salariés, et lorsque ce mail lui est transféré par le destinataire initial, n'est pas considéré comme une violation de la correspondance, car l'employeur a eu accès à ce courriel de manière indirecte ; là il peut passer à la sanction du salarié sur la base du contenu de ce courriel, si ce dernier révèle un comportement fautif. Par exemple : un salarié avait adressé un courriel comportant des menaces et injures antisémites à une personne domiciliée en Israël, à travers sa messagerie professionnelle, qui faisait paraître le nom de la société, donc le destinataire avait averti la société en lui transférant une copie du mail en question, et dans cette situation le licenciement du salarié est bien valable pour faute grave⁽¹⁸⁵⁾.

En ce qui est de la sanction du salarié pour des propos tenus dans un courrier électronique, si ce dernier est identifié comme personnel, l'employeur ne peut en aucun cas se servir du contenu du mail pour prononcer une sanction disciplinaire, mais certains de ses mails sont considérés par le juge comme revêtant un caractère professionnel, quoi qu'en dise son auteur. En outre, dans

(181) - Cass.soc, 10 mai 2012, n° 11-13.884.

(182) - Cass.soc, 12 octobre 2004, n° 02-40.392.

(183) - Cass.soc, 19 juin 2013, n° 12-12.138.

(184) - Cass.soc, 26 janvier 2016, n° 14-15.360.

(185) - Cass.soc, 2 juin 2004, n° 03-45.269.

le cas d'un abus de l'usage de la messagerie électronique professionnelle, il peut être sanctionné pour propos injurieux. La jurisprudence considère que le courriel adressé par un salarié dans son temps et son lieu de travail, en rapport avec sa profession, a un caractère professionnel et non personnel, donc ce mail ne s'assimile pas à une conversation privée et ne porte pas de protection. En effet, si ses propos sont à l'encontre de l'employeur ou son entreprise, envoyés pendant le temps et lieu de travail, même si c'est un échange entre collègues ou externes, est considéré comme une faute qui justifie un licenciement. Par exemple : deux salariés échangent des mails dont lesquels ils ont mentionné leur chef et critiqué l'entreprise et son fonctionnement, sont tous les deux licenciés pour faute grave, au motif d'échange de message électronique provocateur, et la cour de cassation a considéré que l'échange ne renvoie pas à une mention privée, mais elle est en rapport avec l'activité professionnelle, donc il pouvait être retenu pour une procédure disciplinaire⁽¹⁸⁶⁾.

Malgré toutes les cassations citées, la protection de la vie privée du salarié au sein de l'entreprise a toujours connu un débat en droit interne, qui conjugue entre deux impératifs difficilement conciliables : d'un côté, la sécurité et l'image de l'entreprise et, de l'autre, faire respecter l'intimité dans le contexte professionnel.

Dans un arrêt récent de la juridiction rendu le 5 septembre 2017, la CEDH a tenu à affirmer le renforcement du principe de droit au respect de la vie privée du salarié dans le cadre de la surveillance de ses communications électroniques par son employeur, exigeant, en l'espèce, que celui-ci obtienne son consentement avant toute consultation (voir le détail dans **l'annexe n°3**).

§ 2 : Les communications téléphoniques et le contrôle de l'employeur

Dans le cadre de son travail, l'employeur peut souhaiter contrôler l'usage du téléphone et la qualité des réponses que le salarié donne aux clients, mais ce contrôle n'est licite que si certaines conditions sont remplies et bien-sûr tacher d'informer le salarié⁽¹⁸⁷⁾. Dans le cas contraire, les procédés d'écoute

⁽¹⁸⁶⁾ - Cass.soc, 2 février 2011, n° 09-72.449/450.

⁽¹⁸⁷⁾ - C. Trav. Art 1222-4 « aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ».

téléphonique ne peuvent pas être autorisés, et l'employeur qui enfreint la règle risque des sanctions pénales lourdes⁽¹⁸⁸⁾.

L'employeur, pour un premier moyen de contrôle, installe un autocommutateur qui mémorise les numéros de téléphones et les durées d'appel pour connaître le coût et l'affectation des appels passés à partir de chaque poste ou bureau dans l'entreprise afin évaluer l'importance des appels téléphoniques privés. En général, l'usage du téléphone de l'entreprise à des fins privées est toléré, de manière à ne pas porter l'abus d'un usage continu et journalier pour des fins privées, ou l'appel de numéros de téléphone surtaxés qui n'a aucun lien avec l'activité de l'entreprise, entraîne une sanction pour faute grave⁽¹⁸⁹⁾.

La mise en place de ce dispositif de contrôle des salariés doit, d'abord, faire l'objet d'une information préalable des salariés, de la consultation du comité de l'entreprise, car la simple vérification des relevés de la durée, du coût et des numéros des appels téléphoniques passé à travers chaque poste par ce dispositif, ne constitue pas un procédé illicite, même si ça n'a pas été porté à la connaissance des salariés⁽¹⁹⁰⁾.

Un salarié ne peut prétendre, faute d'avoir été informé des relevés de communications fournis par un opérateur téléphonique, qu'ils sont un moyen de preuve clandestin et illicite, alors que l'employeur peut légitimement prendre en considération ces relevés et les utiliser pour sanctionner un salarié qui provoque un abus du téléphone, sans informer son supérieur, ni le comité d'entreprise, car la propriété d'une ligne téléphonique offre un droit d'obtention d'une facture détaillée⁽¹⁹¹⁾. Et en ce qui concerne les messages envoyés depuis le téléphone portable professionnel dans le temps et lieu de travail, ils sont présumés par la cour de cassation être des messages professionnels et que leur contenu entre en relation avec le travail. Donc cette position permet à l'employeur de les consulter sans porter une atteinte à la vie privée du salarié, et peut même les invoquer à l'appui d'une sanction disciplinaire⁽¹⁹²⁾. Par contre,

(188) - C. Pén. Art 226-8 « est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende le fait de publier, par quelque voie que ce soit, le montage réalisé avec les paroles ou image d'une personne sans son consentement... ».

(189) - Cass.soc, 24 septembre 2013, n° 12-16.943.

(190) - Cass.soc, 29 janvier 2008, n° 06-45.279.

(191) - Cass. Soc, 15 mai 2008, n° 06-45.279.

(192) - Cass. Soc, 28 septembre 2011, n° 10-16.995.

si le salarié instaure la mention « perso » ou « privé », l'employeur ne peut pas procéder à leur vérification⁽¹⁹³⁾.

Dans le cadre professionnel, de façon générale, les écoutes téléphoniques sont pas pratiquées, en revanche, l'écoute et l'enregistrement des communications des salariés peuvent être justifiés par le motif de sécurité, de la validation des opérations financières ou commerciale que recueille le téléphone dans la gestion et les réclamations de la clientèle, comme par exemple un bureau de service boursier ou bancaire des centres d'appels destinés à répondre à la clientèle, ou comme l'exemple d'un opérateur boursier licencié pour avoir effectué des jeux pendant son temps de travail avec la ligne de téléphone que l'employeur lui a dédié pour sa prestation de travail. Là l'employeur peut prendre le justificatif de l'écoute afin de justifier un licenciement disciplinaire⁽¹⁹⁴⁾. Aussi, la cour de cassation a jugé que l'employeur pouvait se servir des messages laissés sur le répondeur vocal d'un téléphone mobile, et il ne s'agit ni d'un procédé déloyal, ni comme une atteinte à la vie privée, car les auteurs des messages vocaux ne peuvent ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur⁽¹⁹⁵⁾.

Une exception est fournie par la cour de cassation concernant les lignes téléphoniques mises à disposition des salariés protégés pour l'exercice de leur mandat, ils ne peuvent pas faire l'objet d'écoute téléphonique, et cela compte tenu de la confidentialité de leur mission⁽¹⁹⁶⁾.

Sous-section 2 : Communication informatique et vie privée dans le contrat de travail

La seule réflexion qui a eu lieu sur les atteintes à la vie privée du salarié en lien avec l'usage des nouvelles technologies de communication, repose sur le moment de son utilisation dans le temps et lieu de travail, où l'employeur peut exercer son contrôle et y mettre des limites⁽¹⁹⁷⁾.

Les communications informatiques sont des fichiers conservés dans l'ordinateur du salarié, et toutes les connexions faites à travers internet qui

⁽¹⁹³⁾ - Cass.soc, 10 février 2015, n° 13-14.779.

⁽¹⁹⁴⁾ - Cass.soc, 14 mars 2000, n° 98-42.090.

⁽¹⁹⁵⁾ - Cass.soc, 6 février 2013, n° 11-23.738.

⁽¹⁹⁶⁾ - Cass.soc, 4 avril 2012, n° 10-20.845.

⁽¹⁹⁷⁾ - Karen Rosier, Steve Gilson, la vie privée du travailleur face aux nouvelles technologies de communication et à l'influence des réseaux sociaux, [en ligne], consultez sur www.crid.be/pdf/public/6852.pdf le 08 mai 2018 à 10h.

englobe différents réseaux sociaux à l'exemple de Facebook, qui devenu de nos jours une communauté de vie et une arme vive de la plupart des atteintes qui touchent la vie privée de l'utilisateur, y compris le salarié et en rapport avec lui. On se demande si l'employeur peut consulter les fichiers que le salarié a conservé sur son ordinateur ou bien accéder à ses connexions internet ?

La réponse est oui, car l'employeur avec son pouvoir de direction doit veiller sur l'utilisation de ses matériaux et au fonctionnement de son entreprise. Donc l'employeur peut consulter les fichiers informatiques personnels d'un salarié à condition que cela soit justifié et en la présence du salarié, autrement aucun contrôle ne pourrait être effectué, car le salarié a le droit de conserver sa vie privée dans un cadre protégé, comme dicté dans l'énoncé de l'article 9 du code civil, déjà cité.

§ 1 : Consultation des fichiers conservés sur l'ordinateur du salarié

En général, l'employeur peut consulter les fichiers informatiques professionnels du salarié en relation avec l'activité de l'entreprise et nécessaires à son fonctionnement, même en l'absence du salarié ; et dans le cas où l'accès au fichier est vêtu d'un code ou mot de passe, le salarié se doit de le communiquer en son absence⁽¹⁹⁸⁾. Dans l'exemple de la clé USB connectée à un outil informatique mis à disposition du salarié par son employeur pour la prestation de son travail, elle est présumée être utilisée à des fins professionnelles, l'employeur peut avoir accès aux fichiers qu'elle contient, même en l'absence du salarié⁽¹⁹⁹⁾.

En revanche, l'employeur ne peut procéder à l'écoute des enregistrements réalisés par un salarié sur son dictaphone personnel en son absence ou sans qu'il soit convoqué⁽²⁰⁰⁾. Donc les données professionnelles ne peuvent pas faire objet de propriété par le salarié, car empêcher l'employeur à y avoir accès ou les crypter est considéré comme une faute grave, et ces fichiers ne doivent en aucun cas contenir des données reliées à la vie privée du salarié, car elles peuvent être vues par l'employeur qui, dans cette situation, a tous ses droits sur les affaires revenant à son entreprise.

Dans le principe, tant répété, l'employeur ne peut pas avoir accès à des fichiers signés comme personnels par le salarié, même sur son ordinateur

⁽¹⁹⁸⁾ - Cass.soc, 18 mars 2003, n° 01-41.343.

⁽¹⁹⁹⁾ - Cass.soc, 12 février 2013, n° 11-28.649.

⁽²⁰⁰⁾ - Cass.soc, 23 mai 2012, n° 10-23.521.

professionnel, contrairement aux fichiers personnels qui ne peuvent pas être ouverts par l'employeur sans la présence du salarié lui-même, les dossiers à caractère personnel ne se conçoivent pas de la même manière, la jurisprudence a dicté la dénomination « mes documents » contrairement à « perso »⁽²⁰¹⁾, et pour ce qui est de son répertoire, il doit obligatoirement porter le nom du salarié, son prénom ou l'une de ses initiales personnelles⁽²⁰²⁾.

Une exception est posée par la jurisprudence, sur le fait que l'employeur peut tout de même ouvrir des fichiers identifiés comme personnels dans le cas où les deux conditions suivantes sont remplies :

- Le salarié est présent à son poste, en cas de son absence, il doit être dument appelé⁽²⁰³⁾. Seul un risque ou un événement particulier permettrait à l'employeur d'ouvrir les fichiers personnels du salarié hors de sa présence⁽²⁰⁴⁾.
- Le contrôle justifié et proportionné au but recherché, selon l'article L. 1121-1 code du travail.

Cependant, pour ce qui est de l'utilisation des matériels professionnels à des fins privées, elle est tolérée par la jurisprudence dans la mesure où l'utilisation n'est pas abusive et que ça reste dans le cadre des limites.

§ 2 : Le traçage informatique et les connexions internet du salarié dans le cadre du travail

La cour de cassation a considéré que le traçage inhérent à l'outil informatique ne peut être assimilé à un dispositif de surveillance, ni constituer un moyen de preuve licite sans qu'il soit nécessaire d'informer le salarié et le comité de l'entreprise de son usage, au motif que l'utilisation de l'informatique ne saurait conférer l'anonymat au salarié. A titre d'exemple, un cadre bancaire licencié pour faute grave, pour avoir consulté, par pur curiosité, l'un des comptes sans qu'il soit en relation avec ses tâches professionnelles, a reconnu par la suite les faits et contesté le caractère clandestin du traçage informatique, un argument que la cour n'a pas retenu⁽²⁰⁵⁾. Cette consultation est en principe, une atteinte à la vie privée, car le compte bancaire est personnel.

(201) - Cass.soc, 12 mai 2012, n° 11-13.884.

(202) - Cass.soc, 21 octobre 2009, n° 07-43.887.

(203) - Cass.soc, 2 octobre 2001, n° 99-42.942.

(204) - Cass.soc, 17 mai 2005, n° 03-40.017.

(205) - Cass.soc, 18 juillet 2000, n° 98-43.485.

Et pour ce qui est des connexions internet, la règle est toujours la même, les connexions établies par un salarié sur des sites internet pendant son temps de travail, à travers l'outil informatique à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail, sont présumées avoir un caractère professionnel. Par conséquent, l'employeur peut consulter l'historique des connexions internet, hors de la présence du salarié, sans avoir à le prévenir, ni à ce que ce contrôle porte une atteinte à sa vie privée⁽²⁰⁶⁾. Mais, le salarié peut être licencié pour faute en cas d'usage abusif du réseau internet, notamment si l'usage revient à des fins personnelles⁽²⁰⁷⁾, et même si l'un des sites du salarié est inscrit dans la barre des favoris, cela ne peut en aucun cas conférer un caractère personnel.

Section 2 : La vie privée et les modalités de surveillance de l'employeur

Les entreprises ont aujourd'hui de plus en plus recours à la technologie par différents procédés de surveillance de leurs salariés, cela pour diverses raisons, et parmi ses dernières la protection des biens de son entreprise, la lutte contre le vol et aussi le contrôle du temps de travail, des activités des salariés, la sécurité et l'hygiène des lieux ; mais le recours à ces modalités portent atteinte aux libertés individuelles du salarié qui se retrouve dans un cadre stricte et limité.

Cependant, l'employeur avant de recourir aux procédés de surveillance doit respecter l'employé, et ne porter aucune atteinte à ses droits, ni à ses libertés individuelles et collectives, ni à sa vie privée, sauf si cela est justifié par la tâche à accomplir et proportionné au but recherché par l'entreprise.

Donc, on va citer deux modalités de surveillance de base et qui sont souvent répétées dans les affaires d'atteinte à la vie privée : la vidéosurveillance « **sous-section 1** » et la fouille « **sous-section 2** ».

Sous-section 1 : La vidéosurveillance et la vie privée du salarié

La vidéosurveillance est mise en œuvre par l'employeur afin d'assurer la sécurité des personnes et des biens dans l'entreprise, tout en respectant la règle de proportionnalité dans l'application, et informer le comité de l'entreprise et les salariés⁽²⁰⁸⁾ de la présence de caméras sur les lieux du travail. Ces caméras sont placées et connectées à un écran d'affichage dans la salle des contrôles, là

⁽²⁰⁶⁾ - Cass.soc, 9 juillet 2008, n° 06-45.800.

⁽²⁰⁷⁾ - Cass.soc, 26 février 2013, n° 11-27.372.

⁽²⁰⁸⁾ - Cass.soc ; 15 mai 2001, n° 99-42.937.

où l'image et le son des membres de l'entreprise est transmis automatiquement et stocké par l'ordinateur, ce qui peut constituer une menace pour la vie privée des salariés, par l'atteinte à l'image et l'enregistrement du son.

Cette surveillance constitue une sorte d'intervention sur la vie privée du salarié, à travers tous les enregistrements effectués sur ses mouvements dans l'entreprise, donc on se demande jusqu'où peut aller la surveillance de l'employeur sur ses salariées ?

§ 1 : La mise en place des caméras de surveillance dans l'entreprise

L'installation d'une caméra sur les lieux de travail est considérée comme licite, dans la mesure de sa justification par l'intérêt de l'entreprise et le but recherché par cette dernière ; cette installation entre dans les raisons des sécurités liées aux biens de l'entreprise et aux employés. En revanche, la vidéosurveillance ne peut avoir pour finalité de contrôler constamment les activités des salariées.

Car cette surveillance ne doit pas être excessive ni porter atteinte à la vie privée des salariées, ni à leurs libertés individuelles, dans l'exemple suivant : une société a été sanctionnée par la Cnil puisqu'elle avait mis en place un dispositif ayant pour objectif d'afficher la sécurité des biens et des personnes mais aussi de déterminer les responsabilités de chacun par poste, alors qu'en réalité l'emplacement des caméras au-dessus des espaces de travail et des salariées permettait de visualiser en permanence aussi bien les écrans des ordinateurs des salariées que les salariées eux même, et cela donne à l'employeur la possibilité d'écouter les conversations des salariés conduisant à les placer sous la surveillance constante et permanente de leur employeur⁽²⁰⁹⁾.

Une surveillance en continu disproportionnée ne devient pas licite du seul fait que les salariés concernés ne s'en plaignent pas et l'acceptent⁽²¹⁰⁾. Et la cour de cassation estime que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à leur insu, constitue un mode de preuve illicite⁽²¹¹⁾.

⁽²⁰⁹⁾ - Délib. Cnil, 16 décembre 2011, n° 2011-036.

⁽²¹⁰⁾ - Délib. Cnil, 03 janvier 2013, n° 2012-475.

⁽²¹¹⁾ - Cass.soc, 2 novembre 1991, n° 88-43.120.

Des exceptions ont été mises en place par la jurisprudence, sous les conditions de validité du système de vidéosurveillance :

- L'exception de la condition relative à l'information préalable des salariés : l'information préalable des salariés ne s'impose pas lorsque le dispositif est uniquement destiné à surveiller des locaux où les salariés n'ont pas accès et non au contrôle de leurs activités⁽²¹²⁾.
- L'employeur ne peut être autorisé à utiliser comme preuve les enregistrements d'un système de vidéosurveillance installé sur le site d'une société cliente permettant le contrôle de leur activité, dont les intéressés n'ont pas été préalablement informés de l'existence⁽²¹³⁾.

Dans un exemple de la cour de cassation, en se penchant sur l'articulation des règles relatives à la vidéosurveillance dans un arrêt, en l'espèce, un magasin de grande distribution équipé d'un système de vidéosurveillance visant à se prémunir contre le risque de vol de la part de clientèle s'était servi des enregistrements de ces caméras pour établir la faute grave d'un salarié. Les caméras avaient relevé le vol du téléphone qu'une cliente avait oublié au magasin par un salarié à la fin de sa journée de travail ; plus précisément, le salarié qui était employé au rayon boucherie du magasin avait été filmé se rendant au rayon billetterie du magasin qui se situait dans la galerie marchande, sur place il y avait dérobé le téléphone d'une cliente. Par ailleurs, les faits filmés s'étaient déroulés en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Selon le salarié, les enregistrements ne pouvaient être produits par la société à l'appui du licenciement dont il avait fait l'objet dans la mesure où l'employeur n'avait pas respecté son obligation d'information préalable à l'égard des salariés et des représentants du personnel. La haute cour, validant la cour d'appel, a rejeté son argumentation en rappelant que : le système de vidéosurveillance avait été installé pour assurer la sécurité du magasin et n'avait pas été utilisé pour contrôler le salarié dans l'exercice de ses fonctions. Dès lors, la cour d'appel a exactement retenu que le salarié ne pouvait invoquer les dispositions du code du travail relatives aux conditions de mise en œuvre, dans une entreprise, de moyens et techniques de contrôle de l'activité des salariés.

⁽²¹²⁾ - Cass.soc.19 avril 2005, n°02-46295.

⁽²¹³⁾ - Cass.soc.10 janvier 2012, n° 10-23482.

La solution s'explique sans doute par le fait que, les actions filmées s'étaient déroulées en dehors des heures de travail de l'intéressé et sur un emplacement qui ne lui été pas réservés, les faits n'ont pas eu lieu dans le rayon boucherie, mais la caisse du magasin. Il était donc difficile pour le salarié d'établir que le système de vidéosurveillance dont la finalité initiale était de lutter contre les vols de la clientèle, avait été détournée par l'employeur afin de contrôler l'activité du salarié⁽²¹⁴⁾.

§ 2 : L'application du système de la vidéosurveillance et la protection de la vie privée

L'employeur peut installer une caméra de surveillance, sans consulter le comité d'entreprise, ni informer les salariés, dans des locaux de l'entreprise qui ne sont pas affectés au travail⁽²¹⁵⁾, et il est de même pour des lieux dont l'accès est interdit aux salariés, comme le toit d'un bâtiment⁽²¹⁶⁾.

Au-delà de l'usage de l'entreprise, la cour de cassation a considéré que l'enregistrement d'un salarié, non pas dans l'exercice de ses fonctions mais comme client, après avoir quitté son poste de travail, ne relevait pas des dispositions du code du travail. Dès lors, la vidéo montrant le salarié dérober le téléphone oublié par une cliente a pu servir de preuve à l'appui de son licenciement pour faute grave⁽²¹⁷⁾.

On distingue que, la protection de la vie privée des caméras de surveillance, c'est veiller à ce que les images filmées ne soit pas accessibles sur la voie publique, que seules les personnes habilitées par l'employeur, soient les seuls à les visualiser, qui sont les responsables de sécurité ou la direction de l'entreprise.

Sous-section 2 : La procédure de la fouille et la vie privée du salarié

La fouille est encadrée strictement par la jurisprudence, afin de concilier au mieux les impératifs auxquels peut être confronté l'employeur du côté de la sécurité ou du vol dans l'entreprise ainsi que pour le salarié dans le respect du droit à sa vie privée. Cet équilibre est consacré par le législateur dans l'article

⁽²¹⁴⁾ - Cass.soc.26 juin 2013, n°12-16.564.

⁽²¹⁵⁾ - Cass.soc, 31 janvier 2001, n° 98-44.290.

⁽²¹⁶⁾ - Cass.soc, 19 janvier 2010, n° 08-45.092.

⁽²¹⁷⁾ - Cass.soc, 26 juin 2013, n° 12-16.564.

1121-1 du code du travail déjà cité. Par exemple, dans l'entreprise il y a eu des vols répétés sans aucune preuve sur le responsable de ses vols, là l'employeur se retrouve dans une situation d'obligation de fouille, à condition que ce soit fait en présence des salariés ou après les avoir dûment avertis⁽²¹⁸⁾.

Deux types de fouilles sont les plus répétées dans l'entreprise : la fouille du bureau ou l'armoire du salarié « §1 », et la fouille des sacs des salariés « §2 ».

§ 1 : La fouille du bureau ou l'armoire du salarié

Il n'est pas possible d'apporter aux droits et libertés des salariés des restrictions non justifiées par la nature des tâches, par contre les documents professionnels appartenant à l'entreprise peuvent être fouillés dans le bureau par l'employeur, car ses documents font partie des résultats de la prestation de travail. En ce qui est des fouilles d'armoires, des vestiaires ou des casiers en dehors des opérations périodiques de nettoyage, les salariés doivent être prévenus à l'avance, pour que l'employeur puisse procéder à des contrôles⁽²¹⁹⁾.

Parfois des procédures d'identifications sont prévues par le règlement intérieur ou accord conclu avec les représentants du personnel pour le cas de casier non identifié et non revendiqué par le salarié⁽²²⁰⁾.

La cour de cassation adopte une position similaire à celle du conseil d'Etat :

- Le salarié doit être informé préalablement à l'ouverture de l'armoire ou du casier⁽²²¹⁾;
- L'ouverture doit être réalisée en présence du salarié concerné⁽²²²⁾.

Par contre, en cas de risque ou d'évènement particulier, la cour de cassation pourrait admettre la validité d'un contrôle réalisé en l'absence du salarié. Ainsi, la notion de risque ou d'évènement particulier n'y en pas fait l'objet d'une jurisprudence éveillée toujours à prévenir l'intéressé⁽²²³⁾.

⁽²¹⁸⁾ - Cass.soc, 15 avril 2008, n° 06-45.902.

⁽²¹⁹⁾ - Cass.soc, 11 décembre 2011, n° 99-43.030.

⁽²²⁰⁾ - Cass.soc, 15 avril 2008, n° 06-45.902.

⁽²²¹⁾ - CE, 12 juin 2007, n° 72388.

⁽²²²⁾ - CE, 22 avril 1988, n° 72908.

⁽²²³⁾ - Cass.soc, 31 octobre 2013, n° 12-18.993.

Au final, ne doivent pas être confondus une armoire ou un casier individuel dans lequel le salarié peut déposer des objets personnels dans les limites définies par le règlement intérieur avec un coffre mis à disposition du salarié pour un usage exclusivement professionnel. Ainsi, un coffre permettant le dépôt, par chaque salarié, de son fonds de caisse peut être ouvert à tout moment par la direction qui souhaiterait en contrôler le contenu, sans avoir à prévenir le salarié ou à s'assurer de sa présence⁽²²⁴⁾. Donc l'employeur ne peut pas fouiller dans les affaires personnelles d'un de ses salariés qu'avec son accord et après l'avoir informé de son droit de s'y opposer et d'exiger un témoin⁽²²⁵⁾.

§ 2 : La fouille des sacs des salariés

La fouille d'un sac revenant au salarié doit être liée à la recherche d'objets volés ou disparus appartenant à l'entreprise ou aux clients de l'entreprise, car l'employeur ne peut demander aux salariés d'ouvrir leurs sacs, en se basant sur un simple soupçon, sauf dans certaines circonstances exceptionnelles, le salarié doit donner son accord et après avoir été averti de son droit de s'opposer et d'exiger la présence d'un témoin⁽²²⁶⁾.

Dans un exemple d'exception : une chaîne de télévision ayant fait l'objet d'alertes à la bombe pendant une période d'attentats pouvait légitimement exiger, après consultation du comité d'entreprise et du CHSCT et information du personnel par note de service, l'ouverture des sacs personnels devant les agents de sécurité. Cette mesure, justifiée par des circonstances exceptionnelles et des exigences de sécurité, a été considérée comme proportionnée au but recherché mais les sacs étaient ouverts mais non fouillés. Le salarié ayant refusé ce contrôle pouvait donc être sanctionné⁽²²⁷⁾.

Un autre exemple de la cour de cassation : une salariée est passée par la fouille de son sac à main sans avoir été informée de son droit de s'opposer, que l'entreprise ne considère pas cet acte comme un manquement suffisamment grave, vu que la salariée faisait de très nombreuses erreurs de caisse pendant sa prestation de travail, et le jour de la fouille elle était sortie par les caisses au

⁽²²⁴⁾ - Cass.soc, 21 octobre 2008, n° 07-41.513.

⁽²²⁵⁾ - Cass.soc, 11 février 2009, n° 07-42.068.

⁽²²⁶⁾ - Cass.soc, 11 février, précité.

⁽²²⁷⁾ - Cass.soc, 3 avril.2001, n° 98-45.818.

lieu d'emprunter la sortie du personnel, comme l'exige le règlement intérieur⁽²²⁸⁾.

Au final, il n'est pas question de procéder systématiquement à des vérifications relatives aux objets emporté par les salariés, ni de leur demander de se soumettre à une fouille, sauf que de telles pratiques ne sont légitimes que s'il existe des circonstances particulières justifiées et qu'avant de passer à l'acte le salarié doit être informé et averti, car tout contrôle doit être effectué dans les conditions préservant la dignité et l'intégrité de la personne.

⁽²²⁸⁾ - Cass.soc, 13 mai 2014, n° 13-16.431.

Conclusion générale

Conclusion Générale

Ce mémoire avait pour ambition de montrer l'importance de la notion de la vie privée, qui est tout d'abord un droit universel, comme citer dans l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme, et l'article 12 de la déclaration universelle des droits de l'homme, aussi reconnue comme un droit civil, comme citer dans l'article 9 du code civil français, ces derniers portent une protection générale à la vie privée de la personne.

Ce qui a permis à l'employeur dans sa relation de travail avec son salarié de s'immiscer dans la vie privée de ce dernier, en usant de ses pouvoirs que la loi lui a attribuer de manière a posé dans certaines situations des types de contrôles et de surveillances considéré parfois abusif a l'égard du salarié, pendant le temps et le lieu de travail, a se prolonger même en dehors de ces derniers.

A travers cette généralité de la règle de la protection, on se demande si « la jurisprudence » constitue à un plus dans la protection de la vie privée du salarié dans le contrat de travail.

La réponse est oui, car la jurisprudence intervient afin de compléter cette protection et tout ce qui entre dans le concept de son intimité, mettre un cadre de limité à toute atteinte et des limites aux actions de l'employeur face a l'employé, mais son rôle ne s'abstient pas à cela, car dans certaines situations d'atteinte à la vie privée, la jurisprudence devient créatrice de nouveau concept et notion protégeant cette dernière.

Cependant, on distingue que la vie privée a connu une échelle évolutive a sa protection, et que la jurisprudence impose la discrétion total des informations relié à la vie privée du salarié, a son intimité et a sa vie familiale, ainsi que a ses communications et correspondances, que ça soit pendant l'exécution de sa prestation de travail ou en dehors de celle-ci, en mettant des limites à l'employeur vis-à-vis de l'usage de ses pouvoirs et des modalités de contrôle et de surveillance.

Pour la réussite de la relation contractuel, la loi et la jurisprudence impose à l'employeur, comme au salarié un principe important et réciproque qui la loyauté, afin de maintenir la paix social dans l'entreprise.

Conclusion Générale

Au final, on a déduit que la jurisprudence a touché de manière précise la vie privée du salarié, car jusqu'à aujourd'hui la plupart des réflexions qui ont eu lieu sur les atteintes portées à la vie privée de l'employé, sont en lien avec l'utilisation des nouvelles technologies pendant le temps et le lieu de travail et s'étendent même en dehors du cadre professionnel.

Ce thème reste un sujet d'actualité en Europe et nous espérons dans le futur trouver des études sur la question de la vie privée dans le contrat de travail, selon le code et la jurisprudence algérienne, comme nous invitons le législateur algérien ainsi que la jurisprudence spécialisée à prendre en considération les dommages surtout morales, causés par l'atteinte à la vie privée dans les relations de travail ou les relations professionnelles.

Liste des Annexes

Annexe 01

Il était une fois Baby-Loup...

8 juillet 2014

Par son arrêt du 25 juin 2014, l'assemblée plénière confirme le licenciement pour faute grave de la salariée voilée de la crèche Baby-loup. Se fondant sur les articles L 1121-1 et L 1321-3 du code du travail, la cour confirme le caractère justifié et proportionné de la restriction à la liberté religieuse prescrit par le règlement intérieur de l'entreprise.

Une éducatrice de jeunes enfants a été licenciée pour faute grave au motif notamment qu'en portant le voile islamique, elle avait contrevenu aux dispositions du règlement intérieur de l'association qui l'employait, la crèche Baby-Loup. S'estimant victime d'une discrimination au regard de ses convictions religieuses, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la nullité de son licenciement.

Confirmant le jugement de première instance, la cour d'appel de Versailles a rejeté la demande de la salariée. Selon les juges du fond, l'association s'efforçait de répondre à l'ensemble des besoins collectifs émanant des familles sans distinction d'opinion politique ou confessionnelle. De plus, il s'agissait de protéger les enfants contre toute manifestation ostentatoire d'appartenance religieuse. Dès lors, le règlement intérieur pouvait contenir la disposition controversée selon laquelle « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'ensemble des activités développées tant dans les locaux de la crèche et de ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche ».

Toutefois, suite à un premier pourvoi en cassation, la chambre sociale a affirmé que le principe de laïcité ne s'appliquait pas dans une entreprise privée ne gérant pas un service public ; et « que les restrictions à la liberté religieuse devaient être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle et déterminante, et proportionnées au but recherché ». Or, le règlement intérieur instaurant des restrictions générales et imprécises ne respectait pas ces conditions.

Après cassation, l'affaire a été renvoyée devant la Cour d'appel de Paris laquelle a pris le contre-pied de cette décision en qualifiant l'association d'entreprise de conviction pouvant se doter de statuts et d'un règlement intérieur prévoyant une obligation de neutralité du personnel dans l'exercice de ses tâches ; ceci ne consistant pas en une interdiction générale.

Annexe 01

Ces solutions divergentes ont suscité de vifs débats opposant les partisans d'une laïcité qui aurait vocation à s'appliquer à toute entreprise, à ceux pour lesquels le droit positif permettrait déjà à l'employeur d'apporter des restrictions ponctuelles aux libertés des salariés. Une proposition de loi a notamment été présentée à l'Assemblée nationale, visant à autoriser l'employeur à restreindre le port de signes et les pratiques manifestant une appartenance religieuse.

Finalement, l'assemblée plénière a décidé de suivre les préconisations de son procureur général et de confirmer le licenciement de la salariée, au motif que « la restriction à la liberté de manifester sa religion édictée par le règlement intérieur ne présentait pas un caractère général, mais était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés de l'association et proportionnée au but recherché ». Cependant, la Cour de cassation réfute la qualification d'entreprise de conviction de l'association Baby-Loup avancée par la Cour d'appel.

Le refus de la qualification d'entreprise de conviction

La cour d'appel avait désigné la crèche comme étant une « entreprise de conviction » prévoyant une obligation de neutralité. Le choix de cette qualification a été critiqué, car selon une définition généralement admise, l'entreprise de conviction est « une entité reposant sur une identité politique (un parti politique), syndicale (une organisation syndicale) ou confessionnelle (une association religieuse) ». Par conséquent, les statuts de l'association, en prônant la laïcité, ne répondent à aucun de ces critères.

Une telle appréciation aurait pourtant pu justifier, par exception, l'application de la laïcité au sein d'une entreprise privée ne gérant pas un service public ; bien que la chambre sociale l'ait exclue par principe. En effet, il est admis que « l'employeur, dont l'éthique est fondée sur la religion ou sur une croyance philosophique peut imposer à ses employés des obligations de loyauté spécifiques ».

Cependant, on notera que l'assemblée plénière semble vouloir apaiser les tensions en acceptant implicitement que l'on applique le principe de laïcité dans l'entreprise, puisqu'elle cite expressément le règlement intérieur de l'association en ce qu'il affirme que « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'ensemble des activités ».

Annexe 01

Ainsi, elle s'accorde avec l'opinion majoritaire considérant qu'une telle restriction reste justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

L'admission de la restriction à la liberté religieuse

La cour rejette le pourvoi de la salariée et confirme le caractère justifié et proportionné de la restriction à la liberté de manifester ses convictions religieuses, liberté notamment protégée par l'article 9 de la convention EDH. En ce sens, elle s'oppose à la première décision rendue par la chambre sociale bien que se fondant sur les mêmes articles. Les articles L 1121-1 et L 1321-3 du code du travail disposent que l'on ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Selon les juges, le caractère proportionné de la restriction trouve son fondement dans la taille réduite de l'association et dans la nature des activités concernées. Or, cette solution peut paraître surprenante car la limitation prescrite par le règlement intérieur de la crèche touche l'ensemble des activités en contact avec les enfants. La Cour de cassation reprend ici le raisonnement de la Cour d'appel de renvoi, qui semblait difficilement admissible pour certains.

Quid de la justification ? L'Assemblée plénière s'appuie sur les relations directes des éducateurs avec les enfants et leurs parents, rappelant ainsi les premières décisions des juges du fond. Cet argument fait débat. Tandis que certains auteurs déploraient que la cour de cassation ne soulève pas, à l'occasion de son premier arrêt, la vulnérabilité et la liberté de l'enfant; d'autres soutenaient que la prise en compte de la religion de la salariée, n'étant pas justifiée par une exigence professionnelle, essentielle et déterminante, était discriminatoire .

Cet arrêt peut apparaître en contradiction avec la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme qui a condamné le licenciement d'une salariée portant une croix en pendentif au motif « qu'une saine société démocratique doit tolérer et encourager le pluralisme et la diversité ».

Sans doute d'autres développements sont-ils à prévoir, car cette décision ne marque pas la fin de la saga, la salariée ayant manifesté sa volonté de saisir la Cour européenne des droits de l'Homme.¹

¹ - article extrais du site, <https://www.lepetitjuriste.fr/droit-social/droit-collectif-du-travail/il-etait-une-fois-baby-loup/>

Annexe 02

Commentaire d'arrêt : CAN DIOR DISMISS JOHN GALLIANO

1) Les faits : John Galliano aurait tenu des propos racistes et antisémites

Interpellé le 24 février 2011 au soir, à la suite d'une altercation survenue au café « *La Perle* », un bar branché du Marais (Paris IIIe), John Galliano, en état d'ébriété, aurait lancé à une femme de confession juive « *Dirty jewish face, you should be dead* » (« *Sale tête de juive, tu devrais être morte* ») et à son compagnon « *Fucking Asian bastard, I will kill you* » (« *Putain de bâtard asiatique, je vais te tuer* »).

Le couturier britannique a été engagé, en 1996, par Bernard Arnault, président du groupe LVMH, afin de « redonner à Dior du punch et de la visibilité ». A partir de 1999, il dirige l'ensemble des lignes féminines, la maroquinerie, la parfumerie ainsi que l'image globale de la marque, communication incluse.

La réputation de Dior doit beaucoup au couturier « *bankable* » : la Maison compte aujourd'hui plus de 160 boutiques (contre 16 à son arrivée), et son chiffre d'affaires se monte à 410 millions d'euros.

Dandy provocateur et imprévisible, John Galliano rend ses défilés pour Dior incontournables et électriques.

Pourtant, son comportement, déjà condamné par la Maison, pourrait finalement lui coûter sa carrière.

En effet, quelques heures après la révélation de cette affaire, survenue à quelques jours de l'ouverture de la Fashion Week, le PDG de Dior, Sidney Toledano, a déclaré : « *La maison Dior affirme avec la plus grande fermeté sa politique de tolérance zéro à l'égard de tout propos ou attitude antisémites ou racistes, en totale contradiction avec les valeurs essentielles qui ont toujours été défendues. Dans l'attente des résultats de l'enquête, Christian Dior a suspendu John Galliano de ses fonctions* ».

Dans la foulée, le créateur de Dior est visé par une nouvelle plainte pour des faits similaires qui se seraient produits en octobre 2010.

Enfin, une vidéo du 12 décembre 2010, diffusée lundi sur le site internet du Sun, un tabloïd britannique, finit de discréditer le créateur, dans laquelle, visiblement éméché, il insulte gravement des personnes assises à côté de lui et leur lance « *J'adore Hitler. (...) Des personnes comme vous seraient mortes. Vos mères, vos pères seraient tous des putains de gazés* ». Selon le Sun, la scène s'est également déroulée à La Perle.

Annexe 02

Le 1er mars 2011, le couperet tombe, Dior annonce sa décision de licencier le couturier : « *Aujourd'hui, en raison du caractère particulièrement odieux du comportement et des propos tenus par John Galliano dans une vidéo rendue publique lundi, la maison Christian Dior a décidé sa mise à pied et a engagé à son encontre une procédure de licenciement* ».

Mais sur quel motif la Maison Dior peut-elle fonder le licenciement de son créateur phare ?

2) La procédure de licenciement

a) Mise à pied conservatoire du 28 février 2011

En l'espèce, la mise à pied a été prononcée à titre conservatoire, elle est justifiée par une faute grave, est nécessairement à effet immédiat et pour une durée indéterminée (article L. 1332-3 du Code du travail).

La mise à pied conservatoire est adoptée par Dior dans le cadre d'une procédure disciplinaire, probablement un licenciement pour faute grave ou lourde. Elle permet ainsi d'écarter le couturier de l'entreprise dans l'attente de cette sanction. Le contrat de travail de John Galliano est suspendu pendant la période de mise à pied, Dior n'aura pas à le rémunérer.

b) Entretien préalable au licenciement : au plus tôt le 8 mars 2011

Il est probable que John Galliano ait été convoqué à un entretien préalable le jour du communiqué de presse du Président de LVMH, soit le lundi 28 février 2011.

L'article L. 1232-2 du Code du travail prévoit que le délai entre la convocation à l'entretien préalable au licenciement et l'entretien est de cinq jours ouvrables.

En l'espèce, en application des articles 641 et 642 du Code de procédure civile, si la date de première présentation de la convocation à l'entretien préalable a lieu le lundi 28 février, le délai commence à courir à compter du mardi 1er mars, il expire normalement le samedi 5 mars, se trouve prorogé jusqu'au lundi 7 mars de sorte que l'entretien préalable ne peut avoir lieu avant le mardi 8 mars.

3) Motif de licenciement : le trouble caractérisé à l'entreprise

a) Des faits relevant de la vie privée

Les faits reprochés à John Galliano, et invoqués comme motif de licenciement, se sont déroulés en dehors de ses temps et lieu de travail.

De ce fait, la question se pose de savoir s'il est possible de licencier un salarié pour des faits qui relèvent de sa vie privée.

Annexe 02

En principe, chacun a droit au respect de sa vie privée et l'employeur ne peut pas s'immiscer dans le domaine de la vie personnelle de son salarié.

Il en découle que, sauf exception, « *les faits commis par un salarié qui ne sont pas en corrélation avec son activité salariée ne peuvent pas être considérés comme fautifs* » (Cass. soc. 5 mars 2000 n°98-44022).

Selon ce principe, John Galliano ne pourrait donc pas être licencié pour des faits qui se sont déroulés en dehors de son contrat de travail.

Il existe cependant une exception, le « *trouble caractérisé à l'entreprise* », que Dior va probablement soulever à l'encontre de son Directeur Artistique star.

b) L'exception du « *trouble caractérisé au sein de l'entreprise* » ?

« *Si, en principe, il ne peut être procédé à un licenciement pour un fait tiré de la vie privée du salarié, il en va autrement lorsque le comportement de celui-ci a créé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise* » (Cass. soc. 14 septembre 2010 n° 09-65675).

Cela suppose que les faits reprochés reposent sur des éléments objectifs imputables au salarié, un comportement ou des agissements personnels.

Mais le plus souvent, ce trouble objectif est, en pratique, caractérisé au regard de la finalité de l'entreprise et des fonctions du salarié.

En l'espèce, John Galliano est en charge, depuis 1999, de l'image globale et de la communication de Dior, il doit donc se comporter en ambassadeur de la marque, incarner ses principes et ses valeurs, et ce à tout moment.

A cet égard, les propos « *odieux* » de John Galliano créent, de toute évidence, un « *trouble caractérisé au sein de l'entreprise* ».

En outre, le fait que cette affaire soit devenue un fait-divers planétaire, et qu'une actrice célèbre, égérie de la marque, affirme publiquement son profond désaccord avec le créateur, sont des raisons probablement suffisantes pour justifier le licenciement de John Galliano, car elles ternissent l'image de l'entreprise. De même, Dior, qui possède une clientèle internationale et donc multiraciale, pourrait invoquer un risque de baisse des ventes pour expliquer cette décision.

Cependant, la Cour de cassation (Cass. soc. 14 septembre 2010 n° 09-65675), pose une limite à cette immixtion dans l'exercice de ses libertés par le salarié en refusant la sanction d'un tel trouble sur le terrain du licenciement disciplinaire. En conséquence, Dior ne pourra fonder la rupture du contrat de travail de John Galliano que sur le terrain du droit commun du licenciement non disciplinaire, et

Annexe 02

légitimé par une situation objective provoquant un trouble caractérisé à l'entreprise.

Au 2 mars 2011, les résultats de l'enquête policière sur les propos tenus par le couturier star ne sont pas connus, et celui-ci bénéficie de la présomption d'innocence (art. 11 de la D.U.D.H).

La morale de l'histoire est, qu'à l'heure des nouvelles technologies, un salarié, aussi célèbre soit-il, se doit d'être irréprochable, tant lors de l'exécution de son contrat de travail que dans le cadre de sa vie privée.¹

¹ - article extrais du site, <https://www.village-justice.com/articles/valablement-licencier-Galliano,9745.html>

Annexe 03

Commentaire d'arrêt : affaire de Roumanie Barbulescu

La question de la protection de la vie privée du salarié au sein de l'entreprise est toujours très largement débattue en droit interne. Elle conjugue en effet deux impératifs difficilement conciliables que sont d'un côté la sécurité de l'entreprise et de l'autre celui de faire respecter un droit à l'intimité dans un contexte professionnel.

(Arrêt Barbulescu c/ Roumanie du 5 septembre 2017, requête n°61496/08).

Les juridictions mais également la Commission informatique et Libertés (CNIL) veillent constamment à ce que l'employeur respecte ce fragile équilibre en rappelant que toute mesure de surveillance à l'encontre d'un salarié doit être proportionnée et ne doit pas porter atteinte à ses droits fondamentaux.

Dans son très récent arrêt rendu le 5 septembre dernier, la CEDH a tenu à affirmer de nouveau un tel principe en renforçant le droit au respect de la vie privée du salarié dans le cadre de la surveillance de ses communications électroniques par l'employeur, exigeant, en l'espèce, que celui-ci obtienne son consentement avant toute consultation.

1. Les faits

Un salarié de nationalité roumaine exerçant en qualité d'ingénieur en charge des ventes entre 2004 et 2007, a été invité par son employeur à ouvrir un compte de messagerie afin de répondre directement aux demandes de la clientèle.

Dans le cadre de son activité, l'entreprise a distribué au mois de juillet 2007 à l'ensemble des salariés une note d'information indiquant qu'une employée avait été licenciée pour des motifs disciplinaires à la suite d'une utilisation personnelle d'internet, du téléphone et du photocopieur.

Peu de temps après avoir été informé de cette situation, le salarié a été convoqué par son employeur lequel aurait été informé que des communications sur le compte de messagerie dudit salarié faisaient état de correspondances personnelles.

Réfutant dans un premier temps, le salarié a été confronté à la présentation de transcriptions, exposant entre le 5 et le 12 juillet 2007, 45 pages de messages échangés avec sa famille et sa compagne contenant des conversations privées.

Le 1er août 2007, l'employeur mit un terme au contrat de travail du salarié à raison d'une infraction au règlement intérieur de l'entreprise interdisant tout usage des moyens mis à disposition à des fins personnelles.

Annexe 03

Le salarié a contesté son licenciement devant les juridictions roumaines aux motifs que son employeur avait porté atteinte à son droit à la correspondance ainsi qu'à sa vie privée en procédant à la consultation de ses communications.

Le Tribunal départemental de Bucarest le débouta néanmoins de ses demandes en jugeant que l'employeur était en droit de fixer des règles relatives à l'usage d'internet et que le salarié avait été informé du règlement intérieur de l'entreprise dès qu'une autre employée avait été licenciée pour des faits similaires auparavant.

Le salarié interjeta appel de cette décision sans succès puisque la cour confirma le jugement de première instance en jugeant que la conduite de l'employeur visant à informer ses salariés du caractère strictement professionnel de l'usage des ressources de l'entreprise, était, d'une part raisonnable et d'autre part que la surveillance des communications de l'appelant constituait le seul moyen de prouver une faute.

C'est dans ces conditions que le salarié a saisi la Cour européenne des droits de l'Homme le 15 décembre 2008 en soutenant que la décision de son employeur de mettre un terme à son contrat de travail à la suite d'une surveillance de ses communications électroniques et de la connaissance de leur contenu constituait une violation de sa vie privée et de son droit à la correspondance.

Par un arrêt du 12 janvier 2016, la CEDH a jugé que les juridictions internes avaient préservé un équilibre entre le droit au respect de la vie privée et à la correspondance du salarié telle que prévue à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et les intérêts de l'entreprise.

La Cour estimait en tout état de cause que la surveillance des communications du salarié par l'employeur avait été raisonnable dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

L'affaire a par la suite été renvoyée devant la Grande Chambre le 6 juin 2016, laquelle a clairement jugé que même si le salarié avait été informé des règles restrictives de son employeur, de telles instructions ne sauraient pour autant exclure l'exercice de son droit à la vie privée et à la confidentialité sur le lieu de travail

Ainsi, et selon la Grande Chambre, l'employeur aurait dû avertir le salarié de l'étendue et de la nature de la surveillance qui a été pratiquée et de la possibilité pour celui-ci de pouvoir accéder au contenu de ses messages.

Mais surtout, et comme la CEDH aime à le rappeler, une telle mesure de surveillance doit nécessairement être soumise à un contrôle de proportionnalité de

Annexe 03

sorte que les juridictions roumaines auraient dû s'assurer que le but poursuivi par l'employeur n'aurait pas pu être atteint par des mesures moins intrusives.

. L'absence d'avertissement de l'employeur au salarié sur la nature et la mise en œuvre des mesures de surveillance

Pour juger de l'atteinte à la vie privée du salarié, la Cour a considéré conformément aux normes « *internationales et européennes* » - à savoir le recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs du BIT et de la Recommandation CM / Rex (2015) 5 du Comité des Ministres aux États membres sur le traitement des données à caractère personnel dans le cadre de l'emploi, la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne (2007 : C-304/01) - , que l'avertissement de l'employeur n'avait pas été donné préalablement au commencement de l'activité de surveillance.

En effet, et quand bien même le requérant avait été informé du fait qu'une ancienne salariée avait été licenciée pour avoir utilisé internet à des fins personnelles, une telle information ne lui permettait aucunement de connaître à l'avance « *de l'étendue et de la nature de la surveillance opérée* », ni même du fait que l'employeur pouvait avoir accès au contenu des communications personnelles qu'il échangeait

Ainsi, et pour la Grande chambre de la Cour, l'atteinte à la vie privée et à la correspondance du salarié était constituée dès lors que celui-ci a, en l'absence de toute information, procédé à l'examen et à l'impression d'échanges personnels.

Cette atteinte est d'autant plus avérée que les raisons ayant conduit à cette surveillance ne sont pas justifiées selon la Cour.

Sur le caractère disproportionné de l'atteinte à la vie privée du salarié et à la correspondance du salarié

Dans le cadre du contrôle de proportionnalité qu'elle mène régulièrement, la Cour a également relevé qu'une telle surveillance n'était aucunement justifiée par « *l'existence de raisons légitimes* » dès lors qu'une atteinte aux systèmes informatiques de l'entreprise ou de sa mise en cause en cas d'activité illicite sur internet du fait de l'usage d'internet par le salarié n'ont été démontrées.

De surcroît, la Cour estime que les juridictions nationales n'ont pas recherché si l'employeur aurait pu avoir recours à des méthodes moins intrusives que l'accès au contenu des communications du salarié, ni même si la gravité de la mesure prise à son encontre à la suite de la consultation de ses courriels, à savoir son licenciement, était adaptée au comportement reproché.

Annexe 03

Enfin, la Cour constate également que les juges nationaux n'ont pas établi à quel moment de la procédure disciplinaire l'employeur avait eu accès à ce contenu, de sorte qu'il n'était pas possible de s'assurer qu'au moment de la convocation celui-ci en avait eu connaissance et aurait donc pu entendre les justifications de son salarié.

C'est donc au regard de cette disproportion entre la mesure entreprise et la faute reprochée au salarié que la Cour Européenne a jugé que le droit au respect de la vie privée et de la correspondance du salarié n'avait pas été protégé « *de manière adéquate* ».

2. Vers une obligation générale de l'employeur de recueillir le consentement du salarié avant toute consultation de données contenues sur un ordinateur de l'entreprise ?

Si la CEDH a jugé dans l'arrêt du 5 septembre 2017 que la consultation des communications par l'employeur portait atteinte à la vie privée et au droit à la correspondance du salarié, cela suffit-il à poser désormais les bases d'un droit « absolu » imposant à l'employeur d'informer préalablement son salarié avant tout accès aux données de son ordinateur ?

La Cour en se référant clairement aux normes « *internationales et européennes* » considère que l'employeur aurait dû avertir le salarié qu'une activité de surveillance et un accès au contenu de ses courriels allaient avoir lieu.

En effet et à la lecture de cette décision, la CEDH semble définir les contours d'une obligation préalable d'information de l'employeur, lorsque celui-ci entend accéder aux données du salarié.

Il convient toutefois de tempérer une telle approche dès lors que l'appréciation faite par la CEDH dans cet arrêt résulte avant tout d'une casuistique puisque la Cour a jugé, au regard des faits de l'espèce, que l'employeur ne justifiait pas d'une information préalable du salarié alors même qu'il consultait des fichiers personnels.

C'est donc toujours à l'aune d'un contrôle de proportionnalité et en fonction du cas présenté que doit s'apprécier la solution dégagée par cet arrêt.

Ceci est d'autant plus vrai que la CEDH rappelle dans sa décision que « *le choix des mesures propres à garantir l'observation de l'article 8 dans les rapports interindividuels relève en principe de la marge d'appréciation des États contractants. Il existe en effet différentes manières d'assurer le respect de la vie privée, et la nature de l'obligation de l'État dépend de l'aspect de la vie privée qui se trouve en cause.*

Annexe 03

Ainsi, la Cour Européenne rappelle que le droit à la vie privée du salarié doit être respecté au sein de l'entreprise même si ce dernier peut être limité « *dans la mesure du nécessaire* ».

C'est donc à l'employeur de veiller à ce que les mesures de surveillance qu'il entreprend ne portent pas atteinte aux droits du salarié.

A titre d'exemple, le droit français encadre strictement les modalités d'accès aux données du salarié par l'employeur.

La Cour de cassation a ainsi rappelé que « *les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur ne peut y avoir accès hors sa présence* » (Cass.soc, 19 juin 2013, n°12-12.138).

Ainsi, et pour le cas où un fichier serait identifié comme personnel, l'employeur ne peut y accéder qu'en présence du salarié concerné ou après avoir informé ce dernier (Cass.soc, 17 mai 2005, n°03-40.017, 21 octobre 2009, n°07.43877).

La solution dégagée par la CEDH se rapproche donc de celle des juridictions internes dès lors qu'elles conditionnent toutes deux l'accès aux données personnelles du salarié à l'information préalable de celui-ci.

L'impératif pour la Cour Européenne est toutefois de s'assurer que les mesures entreprises par l'employeur pour assurer la protection des intérêts de l'entreprise ne viennent pas porter atteinte aux droits fondamentaux du salarié « *Néanmoins, la latitude dont jouissent les États dans ce domaine ne saurait être illimitée. Les juridictions internes doivent s'assurer que la mise en place par un employeur de mesures de surveillance de la correspondance et des autres communications, quelles qu'en soient l'étendue et la durée, s'accompagne de garanties adéquates et suffisantes contre les abus* ».

En l'espèce, la CEDH constatait d'ailleurs que « *la cour d'appel n'a pas déterminé quel était concrètement dans la présente affaire le but pouvant justifier une surveillance aussi stricte* », raison pour laquelle l'accès aux données personnelles du salarié lui paraissait inapproprié.

Un tel raisonnement est également transposable en droit français puisque la jurisprudence juge que l'employeur peut consulter les fichiers personnels du salarié s'il justifie d'un motif légitime, tel que la disparition de fichiers, et sur autorisation d'un juge dans le cadre des dispositions de l'article 145 du Code de procédure civile (Cass.soc, 10 juin 2008, n°06-19.229).

Annexe 03

Pour autant, l'employeur ne pourra fonder un licenciement sur les données découvertes dans l'ordinateur du salarié dès lors que celles-ci ont été explicitement identifiées comme étant personnelles (Cass.soc, 2 octobre 2001, n°99-42.942).

D'un point de vue général, les juridictions françaises ne sont d'ailleurs pas les seules à assurer un équilibre entre le droit au respect de la vie privée du salarié et les impératifs de surveillance de l'entreprise.

La CNIL a récemment condamné une société ayant installé un dispositif de vidéosurveillance dès lors que celle-ci procédait à une collecte massive de données et qu'elle pouvait visualiser en temps réel et de manière permanente les faits et gestes de ses salariés sans assurer une sécurité des données personnelles accessibles (Délibération n°2017-009 du 15 juin 2017).

C'est donc dans une logique de proportionnalité et d'adéquation de la mesure avec le but poursuivi que les juridictions doivent juger d'une atteinte éventuelle au droit à la vie privée du salarié.

L'arrêt de la CEDH vient donc, par le biais de cette décision, affirmer de nouveau l'importance de respecter l'équilibre délicat entre vie privée du salarié et intérêts de l'entreprise.¹

¹ Article extrais du site, <https://assurances-sociales.info/2017/09/arret-de-la-credh-affaire-barbulescu-c-roumanie-requete-no-6149608-du-05-09-2017-respect-de-la-correspondance-respect-de-la-vie-privee/>

Bibliographique

Bibliographie

I. Ouvrages

1. Antoine Jeammaud, la centralité retrouvée du contrat de travail en droit français, paris, 2003.
2. Antoine Mazeaud, droit du travail, Montchrestien, 6^e éd, paris, 2008.
3. Benjamin Docquir, le droit à la vie privée, préface d'axes paullet, éd larcier, Bruxelles, 2008.
4. Cédric Jacquélet, la vie privée du salarié à l'épreuve des relations de travail, presses universitaire d'Aix Marseille, France, 2008.
5. Christophe Vigneau, l'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, Droit social, paris, 2004.
6. Delphine Gardes, la liberté religieuse du travailleur salarié, empan, 2017/4 /n°108. P 98, consultez sur le site <https://www.cairn.info/revue-empan-2017-4-page-98.htm>.
7. François Gaudu, Raymonde. Vatinet, les contrats de travail, traité des contrats, LGDJ, 2001.
8. François Terré, Philippe Simler, Yves Lequette, droit civil, les obligations, 8^e éd, Dalloz, paris, 2002.
9. Gérard Cornu, droit civil, introduction, les personnes, les biens, Montchrestien, 8 éd, paris, 1997.
10. Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockés, Droit du travail, 31^eed, Dolloz, Paris, 2017.
11. Jean Emmanuel Ray, Fidélité et exécution du contrat de travail, Dr. Soc. 1991.
12. Paul Fieschi-Vivet, droit du travail, Sirey, 3^e éd, Toulouse, 1999.
13. Warren Roumier, bonne foi et loyauté dans le contrat de travail, dalloz, paris, 1997.
14. Yolande Serandour, le devoir de discrétion, [en ligne] revue juridique de l'ouest, 1990. Consultez sur https://www.persee.fr/doc/juro_0990-1027_1990_num_3_3_1833.

Bibliographie

15. Yves SERRA, clause de non concurrence en droit du travail, Dalloz, paris, 2008.
16. Alain Supiot, critique du droit du travail, PUF, 1994.
17. «————— critique du droit du travail» PUF, colle. Quadrige, 2002.

II. Dictionnaire

1. Serge Guinchard et Thierry Debard, lexique des termes juridiques, 19^eéd, Dalloz, paris, 2012.

III. Thèses

1. Isabelle Lolie, la protection pénale de la vie privée, université d'Aix Marseille 3, thèse soutenue, France, 1998.
2. Léa AMIC, la loyauté dans les relations de travail [En ligne], droit privée, université d'Avignon et Des Pays De Vaucluse, 2014. Format PDF disponible sur <file:///C:/Users/LENOVO/Desktop/pdf2star1429856475TheseLaloyautedanslesrelationsdetravail.pdf>.

IV. Les articles

1. Bertrand Mathieu, Vie familiale et clause de mobilité, entreprise, droits fondamentaux et droits sociaux, cahiers du conseil constitutionnel, n° 31, mars 2011.
2. Consultez l'article, « quel est le rôle de l'inspection du travail ? », publié le 11 juillet 2016 sur <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/role-inspection-inspecteur-travail>.
3. Consultez l'article, « quel est le rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ? », publié le 28 mars 2011 sur <https://www.cfecgc-snom.org/index.php/faq/83-quel-est-le-role-du-comite-dhygiene-de-securite-et-des-conditions-de-travail-chsct.html>.
4. Eric Andrieu, le licenciement pour motif personnel, 9décembre 2002, article de village la justice, la communauté des métiers du droit, consultez sur <https://www.village-justice.com/articles/licenciement-motif-personnel,429.html>.
5. Extrait de l'article, «Des arrêts de principe », écrit par Michèle Thimert, publier le 26 avril 1995, consultez sur <https://www.humanite.fr/node/103076>.

Bibliographie

6. Karen Rosier, Steve Gilson, la vie privée du travailleur face aux nouvelles technologies de communication et à l'influence des réseaux sociaux, [en ligne], consultez sur www.crid.be/pdf/public/6852.pdf.
7. Laura Mourey, « Licéité de la preuve et vie privée du salarié », avocat, extrait du village de la justice, la communauté des métiers du droit, publié le 31 juillet 2015, consulté sur le site <https://www.village-justice.com/articles/Liceite-preuve-vie-privee-salarie,20189.html>.
8. Sabine Haddad, « le secret de la correspondance : un secret bien gardé ? », avocat, extrait du site village de la justice, la communauté des métiers du droit, publié le 28 juin 2011, consulté sur le site <https://www.village-justice.com/articles/secret-correspondances-protection,10444.html>.

V. Les Textes Juridique

A. Convention

1. La convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée le 4 novembre 1950, ratifiée par la France le 3 mai 1974 en vertu de l'autorisation donnée par la loi n° 73-1227 du 31 décembre 1973 et publié au journal officiel le 4 mai 1974 par le décret n° 74-360 du 3 mai 1974.

B. Déclaration

1. Déclaration universelle des Droits de l'Homme proclamée par l'Assemblée générale des Nations-Unies du 10 décembre 1948 (JORF, 19 février 1949).

C. Les Codes

1. Code civil français publier sur :
<https://droitfinances.commentcamarche.com/s/code+civil+2018?qlc#k=>
2. Code travail français publier sur :
<https://droitfinances.commentcamarche.com/s/code+du+travail+2018?qlc#k=>
3. Code pénal français publier sur :
<https://droitfinances.commentcamarche.com/s/code+p%C3%A9nal+2018?qlc#k>
4. Code procédure français publier sur :
<https://fr.informationvine.com/index?qsrc=999&qo=semQuery&ad=semD&o>

Bibliographie

D. Les Loi

1. Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, extraits du site, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000886460>
2. Loi n° 91-466 du 10 juillet 1991, relative au secret des correspondances émises par la voie des communications électroniques, extraits du site, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000173519>
3. Délibération. Cnil, 03 janvier 2013, n° 2012-475.
4. Délibération. Cnil, 16 décembre 2011, n° 2011-036.

E. La Jurisprudence

1. Cass. Soc, avril 2001, n°98-45.818.
2. Cass.soc, 8 février 1965, Bull. civ. V, n° 96, D. 1965.
3. Cass.soc, 5 mai 1971, Bull. civ V, n° 327.
4. J. O, 23 mai 1973, p. 1619, col. 2.
5. J.O.23 mai 1973, p1445, COL2, R.T.D, janvier 2004.
6. J.O, débat de l'assemblée nationale, 30 mai 1973, p. 1619, col.2.
7. Cass. Soc, 10 juin 1976, n° 75-40329.
8. Cass. Soc plein 19 mai 1978, Bull, n° 76.412111.
9. Cass.soc, 21 nov, 1979, n° 79-6094.
10. Cass.soc, 12 mars 1980, n° 77-40.599.
11. Cass.soc, 26 juin 1980, n° 79-40859.
12. CE, 22 avril 1988, n° 72908.
13. Cass.soc, 9 janv. 1990. GSBP n° 10. P. 83.

Bibliographie

14. Cass.soc, 13 novembre 1990, Bull. V, n°94.
15. Cass.soc. 27 novembre 1990, R.J.S, 1/91.n° 06.
16. Cass.soc, 29 nov. 1990, D. 1991.
17. Cass.soc, 17 avril 1991, n° 90-42.636.
18. Cass.soc, 2 novembre 1991, n° 88-43.120.
19. Cass.soc. 27 novembre 1991, droit social, janvier, 1992.
20. Cass.soc. 22 janvier 1992, n° 90-42517.
21. Cass.soc, 30 juin 1993, n° 91-43426.
22. Cass.soc, 2 déc. 1994, D. 1965.
23. Cass. Civ, 06 mars 1996, n° 94-11273.
24. Cass, soc, 14 mai 1996, n° 94-45499.
25. Cass. Soc, 13 novembre 1996, n°94-13.187.
26. Cass.soc, 14 mai 1997, n° 94-45.473.
27. Cass.soc, 14 février 1998, n° 96-12.638.
28. Cass.soc. 24 mars 98, n° 95-44738.
29. Cass.soc, 12 janv. 1999, n° 96-40755.
30. Cass.soc, 16 février 1999, n°96-45.565.
31. Cass.soc, 15 juin 1999, n° 96-44.772.
32. Cass.soc, 14 mars 2000, n° 98-42.090.
33. Cass. 1^{er} civ, 14 juin 2000, n° 98-17.494.
34. Cass.soc, 18 juillet 2000, n° 98-43.485.
35. Cour de Cassation, Assemblée plénière, 8 décembre 2000, n° 97-44219.
36. Cass.soc, 17 janvier 2001, n° 98-44354.
37. Cass.soc, 31 janvier 2001, n° 98-44.290.

Bibliographie

38. Cass.soc, 6 février 2001, n° 98-46.345.
39. Cass.soc, 6 février 2001, RTD Civ, 2001, n°4.
40. Cass.soc, 27 février 2001. Bull. civ. V, n° 60.
41. Cass.soc, 3 avril.2001, n° 98-45.818.
42. Cass.soc ; 15 mai 2001, n° 99-42.937.
43. Cass.soc, 11 juillet 2001, Juris. Soc Lamy, n° 90.
44. Cass.soc. 26 septembre 2001, n° de pourvoi 99-43636.
45. Cass. Soc 2 octobre 2001, n° 99-42.942.
46. Cass.soc, 2 octobre 2001, n° 99-42.942.
47. Cass. Soc, 25 février 2003, n°00-42031.
48. Cass.soc, 18 mars 2003, n° 01-41.343.
49. Cass.soc, 18 mars 2003, n° 01-43.155.
50. Cass.soc. 28 mai 2003, n° 02-40273.
51. Cass.soc, 21 octobre 2003, Mme Mazurais, n°00-45291.
52. Cass.soc, 21 octobre 2003, n° 00-45291.
53. Cass. Soc, 2 décembre 2003, n° 01-43227.
54. Cass.soc, 2 déc. 2003, n° 0143227.
55. Cass.soc, 2 juin 2004, n° 03-45.269.
56. Cass.soc, 12 octobre 2004, n° 02-40.392.
57. Cass.soc. 23 février 2005, n° 02-46.271.
58. Cass.Soc.19 avril 2005, n°02-46295.
59. Cass.soc, 17 mai 2005, n° 03-40.017.
60. Cass.soc, 4 avr. 2006, JCP S 2006, 1426.
61. Cass.soc, 21 septembre 2006, n° 05-41477.

Bibliographie

62. Cass. Ch. Mixte, 18 mai 2007, n° 05-40.803.
63. Cass.soc, 29 janvier 2008, n° 06-45.279.
64. Cass.soc, 19 mars 2008, n° 06-45.322.
65. Cass.soc, 15 avril 2008, n° 06-45.902.
66. Cass. Soc, 15 mai 2008, n° 06-45.279.
67. Cass.soc, 9 juillet 2008, n° 06-45.800.
68. Cass.soc, 14 octobre 2008, n° 07-4307.
69. Cass.soc, 21 octobre 2008, n° 07-41.513.
70. Cass.soc, 3 décembre 2008, n° 07-44159.
71. Cass.soc, 11 février 2009, n° 07-42.068.
72. Cass.soc, 21 octobre 2009, n° 07-43.887.
73. Cass.soc, 19 janvier 2010, n° 08-45.092.
74. Cass.soc. 17 mars 2010, n° 08-43368.
75. Cass.soc, 12 juin 2010, n° 09-66.339.
76. Cass. Soc, 12 janvier 2011, n° 09-71.373.
77. Cass.soc, 2 février 2011, n° 09-72.449/450.
78. Cass. Soc. 3 mai 2011, n°09-67.464
79. Cass. Soc, 28 septembre 2011, n° 10-16.995.
80. Cass.soc, 11 décembre 2011, n° 99-43.030.
81. Cass.soc.10 janvier 2012, n° 10-23482.
82. Cass.soc, 4 avril 2012, n° 10-20.845.
83. Cass.soc, 10 mai 2012, n° 11-13.884.
84. Cass.soc, 12 mai 2012, n° 11-13.884.
85. Cass.soc, 23 mai 2012, n° 10-23.521.

Bibliographie

86. Cass.soc, 11 juillet 2012, n° 11-22.972.
87. Cour européenne de droit de l'homme, 15 janvier 2013, n° 59482/10.
88. Cass.soc, 6 février 2013, n° 11-23.738.
89. Cass.soc, 12 février 2013, n° 11-28.649.
90. Cass.soc, 26 février 2013, n° 11-27.372.
91. Cass.soc, 19 juin 2013, n° 12-12.138.
92. Cass.soc, 26 juin 2013, n° 12-16.564.
93. Cass.soc, 3 mai 2011, n° 09-67464.
94. Cass.soc, 24 septembre 2013, n° 12-16.943.
95. Cass.soc, 16 octobre 2013, n° 12-15.638.
96. Cass.soc, 31 octobre 2013, n° 12-18.993.
97. Cass.soc, 12 février 2014, n° 11-27.899.
98. Cass.soc, 19 février 2014, n° 12-29.458.
99. Cass.soc, 13 mai 2014, n° 13-16.431.
100. Cass.ASS. Plénière 25 juin 2014, n° 13-28369.
101. Cass.soc, 9 juillet 2014, n° 13-12.4 23.
102. Cass. Soc, 15 oct. 2014, n° 13-11524.
103. Cass.soc, 5 novembre 2014, n° 13-18.427.
104. Cass.soc, 10 février 2015, n° 13-14.779.
105. Cass.soc, 26 janvier 2016, n° 14-15.360.
106. Cass. Civ, 17 mars 2016, n° 15-14072.
107. Cass.soc, 19 mai 2016, n° 15-133111.
108. Cass.soc, 6 octobre 2017, n° 16-14.385.

Bibliographie

VI- site internet

1. <https://www.lepetitjuriste.fr/droit-social/droit-collectif-du-travail/il-etait-une-fois-baby-loup/>
2. <https://www.village-justice.com/articles/valablement-licencier-Galliano,9745.html>
3. <https://assurances-sociales.info/2017/09/arret-de-la-credh-affaire-barbulescu-c-roumanie-requete-no-6149608-du-05-09-2017-respect-de-la-correspondance-respect-de-la-vie-privee/>

Table des matières

Table des matières

Introduction général	2
Première partie : La protection de la vie privée du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur	6
Chapitre 1 : l'étendu de la vie privée du salarié dans le contrat de travail.....	7
Section 1 : la protection dans le champ de l'impératif de discrétion	7
Sous-section 1 : le champ de l'impératif de discrétion dans la vie privée du salarié.....	8
§ 1 : la discrétion dans la vie privée	8
§ 2 : le droit au respect de la vie privée.....	9
1- Le droit à une vie privée	10
2- Le droit à la vie familiale	10
3- Le droit au respect du domicile.....	11
4- Le droit à la protection des communications	11
Sous-section 2 : la pratique de l'impératif de discrétion	12
§1 : La discrétion dans la pratique jurisprudentielle	12
§ 2 : La discrétion dans la pratique professionnelle la pratique un élément de protection de la vie privée	13
1- La pratique, un élément de protection de vie privée	13
2- La pratique, un élément qui frein à l'encadrement	13
Section 2 : l'application de l'impératif de discrétion dans la protection de la vie privée	14
Sous-section 1 : la protection de la vie privée par les normes du droit Commun	15
§ 1 : la prévention.....	15
§ 2 : la sanction.....	16
Sous-section 2 : la protection de la vie privée par la norme du droit du travail	17
§ 1 : vu générale des normes dans le droit du travail.....	17
§ 2 : la présence de modalité particulière.....	18
Chapitre 2 : l'effet du pouvoir disciplinaire de l'employeur sur la vie privée du salarié	20
Section 1 : l'étendu de la relation entre le licenciement disciplinaire et la vie privée du salarié	20
Sous-section 1 : le licenciement disciplinaire face à la vie privée.....	21
§ 1 : les conditions du licenciement disciplinaire	21
1- La cause réelle	22
2- La cause sérieuse.....	23

Table des matières

§ 2 : Le lien de la faute grave avec la vie privée	23
Sous-section 2 : les justificatifs du licenciement disciplinaire lié à la vie privée du salarié	24
§ 1 : l'impact du licenciement disciplinaire relevant de la vie privée du salarié sur le fonctionnement de l'entreprise	25
§ 2 : Licenciement disciplinaire de l'impact de la vie privée du salarié sur les intérêts de l'entreprise	26
Section 2 : l'étendu de la relation entre le licenciement abusif et la vie privée du salarié	27
Sous-section 1 : l'extension du pouvoir disciplinaire au droit personnel du salarié.....	28
§ 1 : licenciement abusif du salarié et l'infraction au droit personnel	28
§ 2 : les exceptions liées aux institutions privées	29
Sous-section 2 : l'étendu de l'autorité disciplinaire pour les libertés personnelles du salarié	29
§1 Licenciement du salarié pour cause de liberté religieuse.....	30
1- La pratique religieuse pendant le travail, cause d'un licenciement	30
2- Port de vêtement religieux pendant le travail, cause de licenciement	31
§ 2 : licenciement pour cause de liberté d'expression et d'opinion.....	32
1- Pratique du salarié de sa liberté d'expression et d'opinion	33
2- Pratique de la liberté d'expression, cause d'un licenciement	33
Parti 2 : les atteintes à la vie privée du salarié dans le contrat de travail	36
Chapitre 1 : l'intrusion à la vie privée lors de l'exécution du contrat de travail.....	37
Section 1 : l'impératif de loyauté dans le contrat de travail	37
Sous-section 1 : l'impératif de loyauté dans les rapports de travail	37
§ 1 : l'application de l'impératif de loyauté dans le contrat de travail	38
§ 2 : Les incidences de l'impératif de loyauté dans les rapports de travail	39
1- La loyauté, une ouverture sur la vie privée du salarié	39
2- La loyauté, dans les relations entre employeurs et salariés	41
Sous-section 2 : la position jurisprudentielle concernant l'impératif De loyauté	43
§ 1 : La loyauté, dans la sphère contractuelle	44
1- L'obligation de loyauté sur le champ du contrat de travail	44
2- La nécessaire bonne foi dans l'exécution du contrat	45
§ 2 : La loyauté, dans la rupture de la sphère contractuelle	46

Table des matières

1. La loyauté, et sa résistance à la suspension du contrat	46
2. La loyauté, et sa survie à la rupture du contrat de travail	47
Section 2 : Le manquement à l'obligation de loyauté dans le contrat de travail	47
Sous-section 1 : le manquement à une obligation dans la mise en œuvre des clauses contractuelles	48
§ 1 : La déloyauté, retenue dans la prise en compte de l'intérêt et objectif de l'entreprise	48
1- Déloyauté, un abus du droit	48
2- Le détournement de l'objet	49
§ 2 : La loyauté, une condition de la prise en compte de la situation personnel du salarié.....	50
1- La considération des incidences pratiques	50
2- La conciliation des libertés fondamentales	51
Sous-section 2 : La loyauté, une obligation imposée au salarié hors le temps et le lieu de travail	52
§1 : La loyauté, dans la sanction des faits relevant de la vie personnelle.....	52
1- La loyauté, et la perte de confiance à l'égard du salarié.....	53
2- La déloyauté, cause de trouble objectifs à l'entreprise	54
§ 2 : La loyauté dans la sanction des faits préjudiciables à l'intérêt de l'entreprise.....	55
1- L'obligation de non-concurrence	56
2- Les devoirs implicites dérivés de l'obligation de loyauté.....	57
Chapitre 2 : le pouvoir de l'employeur a l'appui des nouvelles technologies	58
Section 1 : les modalités de control de l'employeur une atteinte à la vie privée	59
Sous-section 1 : les correspondances et la vie privée dans le contrat de travail.....	59
§ 1 : le courrier électronique et le contrôle de l'employeur	60
§ 2 : les communications téléphoniques et le contrôle de l'employeur	62
Sous-section 2 : communication informatique et la vie privée dans le contrat de travail	64
§ 1 : consultation des fichiers conservés sur l'ordinateur du salarié	65
§ 2 : le traçage informatique et les connexions internet du salarié dans le cadre du travail	66
Section 2 : la vie privée et les modalités de surveillance de l'employeur	67
Sous-section 1 : la vidéosurveillance et la vie privée du salarié.....	67

Table des matières

§ 1 : La mise en place des caméras de surveillance dans l'entreprise	68
§ 2 : l'application du système de la vidéosurveillance et la protection de la vie privée	70
Sous-section 2 : la procédure de la fouille et la vie privée du salarié	70
§ 1 : la fouille du bureau ou l'armoire du salarié	71
§ 2 : la fouille des sacs des salariés	72
Conclusion général	75

Résumé

L'employeur est libre de gérer son entreprise comme il l'entend, cette liberté s'exerce par renvoi à l'intérêt de l'entreprise en respectant la vie privée des salariés.

Tout fois, l'employeur et l'employé n'ont à abuser dans leurs prérogatives et leurs droits, en introduisant la vie privée des salariés dans l'espace professionnel, ce qui a été affirmé par les différents arrêts de la jurisprudence française.

Par conséquent, toute atteinte à la vie privée des salariés fera appel à des sanctions civiles et pénales.

Les mots clés :

La vie privée, l'employeur, employé, contrat de travail, jurisprudence, protection.

الملخص

رب العمل حر في إدارة شركته بشكل الذي يراه مناسباً، هذه الحرية تمارس في إطار القانون مع إحترام الحياة الخاصة للعامل.

رب العمل والعامل ليس من حقهم التعسف في إستعمال صلاحيتهم وحقوقهم بإدخال الحياة الخاصة لهذا الأخير في مجال العمل. هذا ما إستقرت عليه مختلف القرارات القضائية الفرنسية. وبالتالي، كل مساس بالحياة الخاصة للعامل يؤدي إلى مسائلته مدنياً أو جزائياً.

الكلمات المفتاحية:

الحياة الخاصة، رب العمل، العامل، عقد العمل، الإجتهد القضائي، الحماية.