

ACTOBA

Droit des Médias et des Réseaux de communication

w w w . a c t o b a . c o m

Cour d'appel de Bordeaux, ch. soc., 1^{er} juillet 2003

Société Cegelec Sud Ouest c/ Mlle Maud L.

OBJET DU LITIGE

Mlle L a été embauchée le 21 septembre 1998 dans le cadre d'un contrat de qualification de deux ans afin de préparer un BTS d'action commerciale. Elle a été licenciée pour faute grave le 13 juillet 1999.

Par jugement de départage en date du 11 janvier 2001, le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux a dit et jugé que la SA ALSTOM ENTREPRISE SUD-OUEST, désormais dénommée SA CEGELEC SUD-OUEST, avait utilisé un mode de preuve illicite au regard de la loi protégeant le secret des correspondances, a déclaré la rupture du contrat de qualification dénuée de cause réelle sérieuse et a alloué à Mlle L la somme de 53 028 F correspondant aux salaires jusqu'à la fin du contrat de deux ans.

La SA CEGELEC SUD-OUEST a régulièrement relevé appel de ce jugement. Par conclusions développées oralement à l'audience, elle demande que la rupture anticipée du contrat de qualification soit déclarée bien-fondée. Elle demande, à titre infiniment subsidiaire, que les sommes qui seraient éventuellement mises à sa charge ne portent intérêt qu'à compter de l'arrêt à intervenir.

Par conclusions développées oralement à l'audience, Mlle L demande la confirmation du jugement sauf en ce qui concerne le montant des dommages-intérêts pour lequel elle forme appel incident et sollicite la somme de 15 244,90 €.

MOTIFS DE LA DÉCISION

La lettre de licenciement pour faute grave en date du 13 juillet 1999 est ainsi motivée :

« Nous avons découvert courant juin que vous utilisiez à des fins non professionnelles et ce de façon quasi quotidienne, voire plusieurs fois par jour, le réseau Internet, pendant vos heures de travail Vous correspondiez avec des interlocuteurs le plus souvent non salariés de Cegelec sur des sujets souvent contraires à l'éthique et relevant certaines fois du domaine pornographique.

Vous avez ainsi divulgué des informations de nature à nuire à l'image de marque de notre Société, allant même jusqu'à tenir des propos injurieux à l'égard de certains de vos collègues de travail

Par ailleurs, votre correspondance du 28 mai met clairement en évidence le caractère prémédité de votre absence depuis le 29/05/99».

Le salarié a droit, même au temps et au lieu du travail, au respect de l'intimité de sa vie privée, qui implique en particulier le secret des correspondances. L'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance de messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit l'utilisation personnelle de l'ordinateur.

En l'espèce, il n'est ni établi ni même allégué que la SA CEGELEC SUD-OUEST avait édicté à l'intention de ses salariés des consignes visant à l'interdiction de l'usage personnel des ordinateurs mis à leur disposition

D'autre part, la SA CEGELEC SUD-OUEST n'est pas fondée à dénier le caractère personnel des messages émis et reçus par Mlle L sur l'ordinateur mis à sa disposition.

En effet, si la salariée a utilisé pour l'envoi et la réception de ses courriers électroniques l'adresse générique de l'entreprise {atemi@atemi33.com}, il ne s'ensuit pas pour autant que les messages envoyés et les messages reçus en réponse étaient diffusés sur l'ensemble des postes informatiques de l'entreprise.

Les messages en question étaient au contraire individualisés et n'étaient émis et reçus que depuis le poste informatique utilisé par Mlle L. Les messages imprimés versés aux débats par la SA CEGELEC SUD-OUEST font ainsi apparaître, pour ce qui concerne l'émetteur, la mention nominative : « From: Maudbellini@atemi33.com> » [anonymisation].

ACTOBA

Droit des Médias et des Réseaux de communication

w w w . a c t o b a . c o m

Au demeurant, il est peu réaliste d'imaginer que les messages en question étaient reçus simultanément par la totalité des postes informatiques de l'entreprise, ce qui n'aurait pas manqué d'ailleurs d'alerter immédiatement la direction de la société. Les messages reprochés à Mlle L par la lettre de licenciement n'ont été en réalité découverts que lors de l'examen du poste utilisé par celle-ci, réalisé le 18 juin 1999 en présence d'un huissier de justice, alors que Mlle L. était en arrêt de maladie.

Dans ces conditions, les courriers électroniques envoyés et reçus par Mlle L. avaient le caractère de messages personnels. Par suite, la SA CEGELEC SUD-OUEST ne pouvait en prendre connaissance sans violer la règle du secret des correspondances. C'est donc à juste titre que les premiers juges ont considéré qu'en produisant la copie des messages en question la SA CEGELEC SUD-OUEST avait utilisé un mode de preuve illicite.

Il s'ensuit que les faits reprochés à Mlle L par la lettre de licenciement ne sont pas établis. Le jugement sera en conséquence confirmé sur ce point.

Pour ce qui concerne l'appréciation du préjudice subi, Mlle L verse aux débats plusieurs documents apportant la preuve d'agissements imputables à certains de ses collègues de travail remontant au mois d'avril 1999, soit plusieurs mois avant la date de son licenciement, susceptibles de constituer des faits de harcèlement sexuel.

Ainsi, dans une longue attestation particulièrement détaillée, M. P, conseiller en formation au sein de la Compagnie de Formation de Bordeaux qui avait assuré le recrutement de Mlle L au sein de la SA CEGELEC SUD-OUEST et suivait sa formation, énonce notamment :

« Au début du mois d'avril 1999, Maud L. m'a fait part de difficultés liées à son travail en entreprise :

— une confiance que M.X ne semblait plus lui accorder

— des « réflexions douteuses » concernant notamment sa vie privée, de la part de deux collègues qui partageaient son bureau.

Dans un premier temps, je lui ai conseillé de ne pas répondre aux réflexions de ses collègues.

À la suite, Maud est revenue me voir régulièrement pour me faire part de ses soucis dans l'entreprise il lui est arrivé d'éclater en sanglots dans mon bureau.

À partir de la mi-avril, les problèmes se sont aggravés. Maud m'a précisé la détérioration du comportement de ses collègues habituels. Elle a ainsi découvert sur l'ordinateur qui lui était réservé des photos à caractère pornographique; de plus on lui aurait déposé une revue pornographique sous enveloppe sur son bureau, revue qu'elle a alors conservée et qu'elle m'a montré.

Cette situation perturba Maud au point que celle-ci était angoissée à l'idée même de revenir chaque semaine dans l'entreprise ».

M. P poursuit en énonçant qu'il a alors organisé un rendez-vous le 6 mai 1999 avec M. L , salarié de la SA CEGELEC SUD-OUEST, chargé des fonctions de tuteur de Mlle L , et M. W. chef de service.

Le témoin énonce :

« M. L a également reconnu que les collègues de Maud étaient loin d'être sympathiques et qu'ils ne tenaient pas toujours des conversations liées uniquement au travail et lui faisaient parfois des réflexions douteuses.

Maud a reprécisé les agissements dont elle était victime (les photos sur l'ordinateur la revue pornographique), M. W et M L ont reconnu que ces agissements étaient déplorables et que leurs auteurs devaient être sanctionnés ».

Au regard de ces énonciations précises, les dénégations ultérieures de M. L et W à caractère général contenues dans des attestations produites par la SA CEGELEC SUD-OUEST ne sont pas suffisamment probantes.

M. P précise dans son attestation qu'une semaine après cet entretien, Mlle L. lui a fait savoir que l'ambiance au travail était devenue « carrément insupportable » et que la salariée avait alors décidé d'en faire part au responsable du site de Mérignac, M. N . Le directeur de la Compagnie de Formation, M. S , a alors rencontré celui-ci. Il précise dans une attestation: « C'est alors que M. N m'a expliqué qu'à la suite de l'entrevue qu'il avait eue avec Mlle L. quelques jours auparavant, il

ACTOBA

Droit des Médias et des Réseaux de communication

w w w . a c t o b a . c o m

avait fait sa propre enquête et qu'il allait «sanctionner» les deux personnes incriminées».

Mademoiselle Françoise ATCHOARENA,
Greffier, présente lors du prononcé.

À cet égard, les dénégations de M. N. contenues dans une attestation ultérieure sont pas suffisamment probantes, dès lors notamment que l'intéressé était le supérieur hiérarchique de Mlle L , au point qu'il devait représenter l'employeur pendant l'entretien préalable au licenciement.

Enfin, Mlle L souligne à juste titre la concordance entre cet entretien du 16 juin 1999 avec le directeur de l'agence et le contrôle de son ordinateur effectué en présence d'un huissier de justice le 18 juin suivant, puis la convocation à l'entretien préalable intervenue le 1er juillet. Au regard de ces éléments, la demande de Mlle L tendant à ce qu'il soit tenu compte de l'existence d'un préjudice moral est justifiée dans son principe. Au vu des pièces versées aux débats, la Cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour élever à la somme de 12 000 € le montant de l'indemnisation. Il sera par ailleurs fait droit à la demande de Mlle L fondée sur l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Statuant publiquement et contradictoirement ;

- Confirme le jugement sauf en ce qui concerne le montant des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de qualification ;
- Le réformant sur ce point, fixe le montant des dommages-intérêts à la somme de 12000 € et condamne la SA CEGELEC SUD-OUEST à payer cette somme à Mlle L , avec intérêts au taux légal à compter du jour du présent arrêt ;
- Condamne la SA CEGELEC SUD-OUEST à payer à Mlle L la somme complémentaire de 1000 € en application de l'article 700 code de procédure civile ;
- Laisse les dépens à la charge de la SA CEGELEC SUD-OUEST.

Et le présent arrêt a été signé par Monsieur Patrice de CHARETTE, Président, et par