

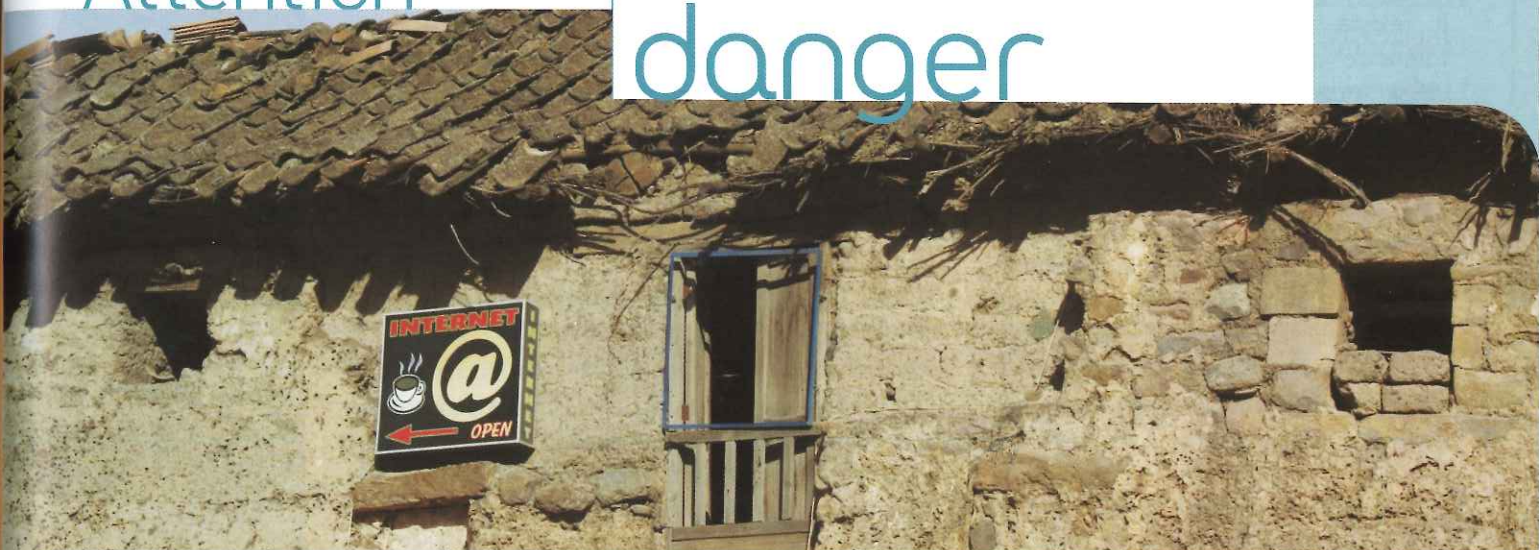
## Salarié et internet

Un salarié peut-il tout faire sur internet au nom de la liberté d'expression et du respect de la vie privée... ?

Le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) n'est pas sans causer de graves questions dans les entreprises.

Attention

danger



**Maître Thierry Pelletier**  
Avocat près la Cour d'Appel de Reims

Le développement du « toute information, à tout moment et pour tous » n'est pas nécessairement compatible avec le jardin secret de tout salarié.

Un salarié a-t-il le droit de tout faire sur son téléphone portable, son ordinateur à partir de son lieu de travail ?

Et s'il reçoit des messages déplacés ou critiquant sa hiérarchie en est-il responsable ?

Plusieurs situations doivent être distinguées.

### A - L'ordinateur et moyens de communications mise à disposition dans l'entreprise

S'agissant d'outils de travail, l'ordinateur est évidemment utilisé pendant le temps de travail à des fins professionnelles.

D'une façon générale, les documents détenus par le salarié dans l'enceinte de l'entreprise et qui sont mis à sa disposition sont présumés avoir un caractère professionnel, ce qui a pour conséquence que :

- le salarié doit les utiliser à des fins professionnelles,
- le salarié ne peut les sortir de l'entreprise,
- l'employeur peut même y avoir accès hors sa présence (Cass. Soc. 18.10.2006 ; Cass. Soc. 09.07.2008).



Généralement, le règlement intérieur rappelle ces dispositions.

Il existe, cependant, une certaine tolérance qui autoriserait le salarié à utiliser « de manière raisonnable » l'outil informatique à des fins personnelles.

Dans cette hypothèse, le salarié a tout intérêt à identifier ses fichiers comme étant personnels, mais la Cour de Cassation autorise désormais que l'employeur peut accéder aux fichiers même intitulés à caractère personnel dès lors qu'il a des indices graves montrant que le système de sécurité de l'entreprise a été forcé.

En résumé, la tolérance accordée ne peut faire naître un droit même au titre du respect de la vie privée.

Il en est de même si le salarié a verrouillé son ordinateur par un mot de passe ou un login, car cette mesure n'a pas pour objet de transformer l'ordinateur de l'entreprise en un ordinateur à usage privé.

## B - Les téléphones et ordinateurs portables

Désormais, le salarié dispose de plus en plus souvent de moyens de communication qu'il garde avec lui, si bien qu'il est censé être joignable à tout moment et surtout qu'il est susceptible de recevoir des messages hors du temps professionnel chez lui.

Doit-il y répondre ?

Hormis les cadres dirigeants qui n'ont pas de contrainte horaire, le salarié n'a pas à répondre aux messages et appels en dehors du temps de travail... La théorie

est cependant difficile à appliquer, si bien que la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle devient ténue.

La jurisprudence est cependant très stricte et permet au salarié d'obtenir l'indemnisation d'une journée de repos s'il a au moins un appel téléphonique de son employeur ou de se faire rémunérer par le biais du régime des astreintes.

## C - La messagerie électronique

Si l'utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise à des fins personnelles ne constitue pas un droit pour le salarié, cependant, une certaine tolérance permet l'utilisation de la messagerie à des fins privées, dans la limite du raisonnable.

Depuis l'arrêt NIKON (Cass. Soc. 02.10.2001), l'employeur ne peut théoriquement, sans violer le secret des correspondances prendre connaissance des messages personnels émis et reçus par le salarié grâce à l'outil informatique, même si l'employeur a interdit l'utilisation non professionnelle de l'ordinateur.

Cependant, cette jurisprudence est désormais caduque, car nous avons vu ci-dessus que désormais tout message ou fichier entrant ou émis de l'ordinateur professionnel est présumé avoir un caractère professionnel, ce qui permet à l'employeur d'en contrôler le contenu.

## D - Les réseaux sociaux

L'employeur peut-il sanctionner un salarié à partir de propos émis ou reçus sur l'un des réseaux sociaux, tel FACEBOOK ?

Les premières jurisprudences des Juges du fond considèrent que la liberté d'expression ou le

respect de la vie privée ne peuvent avoir pour effet de tenir des propos déplacés à l'encontre de sa hiérarchie.

La question ne pose pas beaucoup de difficultés lorsqu'il s'agit de propos sexistes ou racistes par exemple.

En revanche, on pourrait être plus réservé dans le cas d'un salarié licencié pour avoir monté un club informel dont l'objectif était de « se foutre de la gueule de la DRH toute la journée sans qu'elle s'en rende compte et lui rendre la vie impossible pendant plusieurs mois. »

Les Juges du fond ont validé le licenciement, mais il serait intéressant d'attendre la position de la Cour de Cassation au nom du respect de la vie privée.

De même, lorsque plusieurs salariés s'expriment sur FACEBOOK, ils prennent le risque que les informations soient portées à la connaissance de leur employeur ; dans cette hypothèse, une sanction disciplinaire prise par l'employeur a été validée par les Juges du fond, car le salarié n'a pas bloqué les accès de son profil...

### En conclusion

Le respect de la vie privée et la liberté d'expression ne sont pas un obstacle au développement des technologies de l'information et de la communication et le salarié ne peut brandir ces droits en cas d'utilisation abusive et déloyale.

### ➔ Fiscalité

#### MUTATION

Droits d'enregistrement et taxe de publicité foncière

Chaque année, les conseils généraux fixent le tarif de la taxe de publicité foncière ou des droits d'enregistrement exigibles sur les mutations à titre onéreux d'immeubles ou de droits immobiliers. Ils peuvent également, à titre facultatif, instituer un abattement sur l'assiette de ces droits, réduire le taux des droits jusqu'à 0,7 % pour certaines mutations et voter des exonérations pour certains types de cession.

Les conseils municipaux qui perçoivent directement la taxe communale additionnelle aux droits d'enregistrement peuvent, de la même manière, à titre facultatif, réduire le taux de cette taxe jusqu'à 0,5 % pour certaines mutations et voter une exonération de cette taxe pour certaines cessions de parts de sociétés civiles immobilières de capitalisation.

Pour les tarifs applicables à compter du 1er juin 2011, le taux de droit commun de 3,80 % applicable depuis le 1er janvier 2011, a été reconduit dans la majorité des départements. Seule la Haute-Corse a voté un taux de 3,60 %.

Les abattements déjà institués par certains départements les années antérieures ont été reconduits.

Aucun département n'a adopté de réduction du taux des droits d'enregistrement.

Pour les tarifs applicables à compter du 1er juin 2011, aucune commune n'a voté de réduction de la taxe communale additionnelle aux droits d'enregistrement. Seule la commune de Nierderbronn-les-bains (67) avait voté en 2008 une réduction de cette taxe communale. Cette réduction était reconduite.

*(Note de la direction générale des finances publiques)*