

Clé USB non connectée : l'employeur peut-il librement la consulter ?



© 2024 Les Echos Publishing

Les fichiers, dossiers et messages stockés par un salarié sur un ordinateur qui est mis à sa disposition par son employeur sont, sauf s'ils ont été identifiés comme étant personnels, présumés avoir un caractère professionnel. Aussi, l'employeur peut les consulter librement, même en l'absence du salarié. Et cette même règle s'applique s'agissant des fichiers, dossiers et messages stockés sur une clé USB connectée à l'ordinateur professionnel du salarié. Mais qu'en est-il lorsque cette clé n'est pas reliée à l'ordinateur et qu'elle est tout simplement posée sur le bureau du salarié ?

Dans une affaire récente, une assistante commerciale avait été licenciée pour faute grave. En effet, son employeur lui reprochait d'avoir copié, sur plusieurs clés USB, des fichiers professionnels liés à la fabrication de produits de l'entreprise. À titre de preuve, il avait produit un listing de fichiers issu de l'exploitation des clés USB de la salariée. Estimant qu'une telle preuve n'était pas licite, puisque les clés USB n'étaient pas connectées à son ordinateur professionnel, et donc que les fichiers contenus avaient un caractère personnel, la salariée avait contesté son licenciement en justice.

Saisie du litige, la Cour de cassation a affirmé que l'accès

par l'employeur, en l'absence du salarié, aux fichiers contenus dans une clé USB personnelle qui n'est pas connectée à un ordinateur professionnel, constitue une atteinte à la vie privée de ce salarié.

Mais, elle a estimé que le listing des fichiers produit par l'employeur ne constituait pas pour autant une preuve illicite, dès lors qu'elle était indispensable au droit de la preuve de l'employeur et que l'atteinte à la vie privée du salarié était strictement proportionnée au but poursuivi. Et c'est ce qu'elle en a conclu dans cette affaire en retenant que :

- l'employeur « avait des raisons concrètes » de procéder au contrôle des clés USB de la salariée, celle-ci ayant, par le passé, travaillé sur le poste informatique d'une collègue absente et imprimé de nombreux documents qu'elle avait ensuite rangés, notamment, dans une armoire métallique fermée ;
- il avait limité l'atteinte portée à la vie privée de la salariée en mandatant un expert qui, en présence d'un huissier de justice, avait opéré un tri entre les fichiers professionnels (qui avaient été conservés) et les fichiers personnels (qui avaient été supprimés sans être ouverts) contenus dans les clés USB ;
- l'atteinte portée à la vie privée de la salariée était proportionnée au but poursuivi par l'employeur, à savoir préserver la confidentialité de ses affaires.

Le listing de fichiers produit par l'employeur était donc licite et le licenciement pour faute grave de la salariée justifié.

À noter : la Cour de cassation a déjà, à plusieurs reprises, considéré comme licites des preuves qui portaient atteinte à la vie privée des salariés. Et ce, dès lors que leur production en justice était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et que l'atteinte à la vie privée du salarié était proportionnée au but poursuivi. Elle en a conclu ainsi s'agissant d'images issues d'un dispositif

de vidéosurveillance qui n'avait pas fait l'objet d'une consultation des représentants du personnel (Cassation sociale, 14 février 2024, n° 22-23073), mais aussi d'échanges privés et de photos issus des réseaux sociaux (Cassation sociale, 4 octobre 2023, n° 22-18217).

[Cassation sociale, 25 septembre 2024, n° 23-13992](#)

© 2024 Les Echos Publishing