

Vie privée des salariés

En application de l'article [L. 1121-1 du Code du travail](#), l'employeur n'a pas le droit d'apporter aux libertés des salariés des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature du travail effectué et proportionnées au but recherché.

La Cour de cassation a affirmé le droit du salarié, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ([Cass. soc. 2 oct. 2001, n° 99-42942](#)).

Secret des correspondances personnelles

Toute personne a droit au respect de sa vie privée et de sa correspondance. L'employeur ne peut donc ouvrir un courrier personnel adressé au salarié sur son lieu de travail ni prendre connaissance de courriers électroniques identifiés comme étant personnels hors de la présence du salarié, sauf risque ou événement particulier.

L'employeur peut toutefois saisir le juge pour obtenir l'intervention d'un huissier afin d'accéder aux mails personnels d'un salarié s'il justifie d'un motif légitime tel le soupçon de manœuvres déloyales tendant à la constitution d'une société concurrente. Si l'employeur peut consulter les fichiers qui n'ont pas été identifiés comme étant personnels, il ne peut pas utiliser leurs contenus à des fins judiciaires ou disciplinaires s'ils relèvent de la vie privée.

Entreprises de tendance

Les « *entreprises de tendance* » sont des organismes qui défendent des principes idéologiques, religieux, ou encore philosophiques, principes avec lesquels certains de leurs salariés se doivent d'être en harmonie (par exemple une institution catholique). Toutefois, un licenciement ne peut pas avoir pour seul motif les mœurs ou les

convictions religieuses ou philosophiques du salarié. Le licenciement doit avoir une cause objective fondée sur le comportement du salarié, comportement qui, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, crée un trouble caractérisé au sein de cette dernière.

Surveillance des salariés

Tout procédé de contrôle de l'activité des salariés (mise sur écoute, géolocalisation, vidéosurveillance, etc.) doit donner lieu, préalablement à son installation dans l'entreprise, à une information des salariés et à une consultation du comité social et économique s'il existe.

L'employeur peut librement avoir accès aux dossiers et fichiers créés par le salarié sur l'ordinateur mis à sa disposition pour l'exécution de son travail, ou même aux dossiers rangés dans un tiroir de bureau, ceux-ci étant présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les identifie de manière explicite comme étant personnels. Tout traitement automatisé de données personnelles doit, en outre, être déclaré à la CNIL.

En savoir plus : la fiche « [L'atteinte à la vie privée et aux droits fondamentaux](#) » sur le site [NVO droits](#).