

Le streaming, cible du Parlement européen

Le 11 septembre, le Parlement européen a adopté un rapport sur la distribution en ligne d'œuvres audiovisuelles dans l'Union européenne. Rédigé par Jean-Marie Cavada, ce document appelle la « *Commission à agir en faveur de la sécurité juridique des internautes lors de l'utilisation de services en streaming* ». Le rapport l'invite « *à réfléchir sur les moyens empêchant l'utilisation de systèmes de paiement et de financement de tels services par la publicité sur les plates-formes payantes de téléchargement et de streaming de contenus non autorisés* ». Lire le rapport sur <http://goo.gl/cbAeB>.

Consultation des e-mails par l'employeur

Dans un arrêt du 26 juin, la Cour de cassation jugeait un employeur qui avait consulté des courriels à caractère professionnel d'un salarié en l'absence de ce dernier. Le règlement intérieur de l'entreprise imposait pourtant qu'une telle consultation se fasse en sa présence. La Cour rappelle que lorsqu'il s'agit d'e-mails à caractère professionnel, « *l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé* », tout en ajoutant que le règlement intérieur peut contenir des dispositions plus restrictives. Elle rejette par conséquent le pourvoi en cassation de l'employeur. Lire la décision sur <http://goo.gl/OQz3L>.

Sécuriser la gestion des noms de domaine

Le 10 septembre, l'Association française pour le nommage internet en coopération (Afnic) a publié un dossier thématique destiné à conseiller les entreprises sur la sécurisation de la gestion de leurs noms de domaine. L'Afnic désire partager « *une méthodologie étudiée* » permettant aux entreprises d'évaluer et de limiter leurs risques liés aux noms de domaine à travers une « *série de bonnes pratiques* ». A lire sur <http://goo.gl/HrDOh>.

JURIDIQUE



Christiane Féral-Schuhl,
avocate à la Cour, associée fondatrice
du cabinet Féral-Schuhl/Sainte-Marie, et
bâtonnier de l'Ordre des avocats de Paris

Envoi de courriels en entreprise : tout n'est pas permis

Le fait : par un arrêt du 11 juillet 2012, la Cour de cassation rappelle que l'envoi à ses collègues et supérieurs hiérarchiques de courriels agressifs et méprisants relatifs aux conditions de travail peut justifier un licenciement.

En matière de droit d'expression des salariés, tout est question de mesure. Ainsi, les propos d'un employé relatifs à la vie de l'entreprise peuvent justifier des mesures disciplinaires à son encontre en cas d'abus dans la liberté d'expression. L'arrêt de la Cour de cassation est l'occasion de rappeler que ces limites s'appliquent à tous les modes d'expression, et notamment aux échanges de courriels.

Abus de la liberté d'expression

Dans cette affaire, un salarié détaché comme directeur régional à Hong Kong avait été licencié pour avoir critiqué, à plusieurs reprises et publiquement, la politique commerciale de l'entreprise. La cour d'appel, bien qu'ayant considéré qu'il résultait de ces courriels que le collaborateur était « *arrogant, voire irrespectueux envers ses supérieurs, rancunier (...) fort peu diplomate et méprisant* », n'avait pas conclu à l'abus dans la liberté d'expression et de critique de l'entreprise. C'est sur ce point que l'arrêt d'appel a été cassé par la Haute juridiction. Cette dernière a estimé que la Cour aurait dû tirer les conséquences de ses constatations et conclure au caractère

fautif du comportement du salarié. Parmi les constatations prises en compte pour caractériser l'abus de la liberté d'expression et du droit de critique de l'employé, figure « *le ton agressif et méprisant des messages du salarié à ses collègues et supérieurs hiérarchiques, déjà sanctionné par un précédent avertissement* ». Un courriel adressé par l'intéressé à son supérieur hiérarchique direct, avec copie aux 13 membres de l'équipe, lui enjoignait sans ambages et publiquement « *d'être précis et réaliste, et de prendre en compte un certain nombre de points afin de comprendre la situation* ».

La forme et le contenu

Au regard de la jurisprudence rendue en la matière, on observe que c'est tant la forme que le fond des propos que les juges prennent en considération pour caractériser l'abus. L'employeur peut donc sanctionner disciplinairement les propos tenus par un salarié en lien avec la vie de l'entreprise, lorsque ceux-ci sont diffamatoires, injurieux, ou simplement excessifs. ▣

CHRISTIANE FÉRAL-SCHUHL

CE QU'IL FAUT RETENIR

Il convient de demeurer vigilant dans l'usage du courriel en entreprise. Même si le ton employé semble parfois plus libre et moins formel, il peut donner lieu à une sanction disciplinaire, en cas d'abus.