

La société Ricard sanctionnée par la CNIL

Au terme de deux contrôles successifs, la CNIL a prononcé un avertissement public le 21 avril 2016 à l'encontre de la société Ricard au motif que des données de ses clients étaient accessibles librement sur Internet, manquant ainsi à son obligation de veiller à la sécurité et confidentialité des données nominatives, l'existence d'une relation de sous-traitance ne l'exonérant pas de ses obligations légales. La société a depuis corrigé cette faille de sécurité.

Contrefaçon de logiciel : nécessité de prouver l'originalité

Par un jugement du 26 mai 2016, le TGI de Lille a débouté une société éditrice d'un logiciel de ses demandes au titre de la contrefaçon, faute d'avoir prouvé son apport créatif. Le tribunal rappelle la jurisprudence constante de la Cour de cassation considérant qu'un logiciel n'est original que lorsque les choix opérés par son auteur témoignent d'un apport intellectuel et d'un effort personnalisé, « *qui va au-delà de la mise en œuvre d'une logique automatique et contraignante* ». En l'espèce, l'expertise privée fournie ne donnait aucune indication pertinente sur l'apport créatif de la société, mais juste sur la description de fonctionnalités.

Proposition de loi contre le chiffrement en Russie

Une commission parlementaire russe a approuvé un amendement prévoyant que les fournisseurs de messageries aient l'obligation de fournir au FSB, service secret du pays, un flux en clair des conversations, pour la surveillance, mais aussi pour faciliter le filtrage des communications, sous peine d'amende.

Réforme sociale, accord d'entreprise et liberté d'expression du salarié dans un mail

LES FAITS

La liberté d'expression du salarié dans sa vie professionnelle est garantie, sauf abus. Par un arrêt du 19 mai 2016, la Cour de cassation a rappelé que la gravité de l'e-mail envoyé par un salarié depuis sa messagerie professionnelle pour justifier son licenciement pour faute doit s'apprécier au regard du contexte dans lequel il a été envoyé (Cass. soc., 19 mai 2016, n° 15-12.311).

En l'espèce, dans le cadre d'une fusion opérée par son entreprise, un salarié s'était adressé à une quarantaine de ses collègues dans un e-mail portant une analyse critique du projet d'accord en vue de l'harmonisation des statuts collectifs du personnel des deux entreprises. Il qualifiait notamment le projet de « *lamentable supercherie* » et accusait la direction de procéder à « *un chantage* » relevant « *d'avantage d'une dictature que d'une relation de travail loyale* » et d'« *actions sournoises et expédiées* ». Le salarié avait été licencié pour faute au motif d'un abus manifeste de son droit d'expression en tenant des propos jugés insultants et diffamatoires par l'employeur. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale en nullité de son licenciement et aux fins de condamnation de son employeur à lui payer diverses sommes à ce titre. Débouté devant la juridiction prud'homale, il est cependant reçu dans ses demandes par la Cour d'appel de Versailles qui prononce la nullité du licenciement pour violation de sa liberté d'expression.

Pour rappel, le droit d'expression du salarié dans l'entreprise est jugé abusif lorsque les propos du salarié sont considérés comme injurieux, diffamatoires ou excessifs. Pour apprécier ces trois conditions, les juges adoptent une démarche pragmatique bien établie qui s'appuie sur trois critères : le contexte dans lequel les propos sont tenus, le cercle restreint de diffusion et l'historique des relations entre le salarié et l'employeur. En l'espèce, si la Cour d'appel relève



que certains des termes employés par le salarié apparaissent excessifs ou familiers, elle considère néanmoins, d'une part, qu'ils s'inscrivaient dans un contexte de négociation collective entre salariés et souligne l'enjeu de ces négociations, et, d'autre part, que le salarié s'était exprimé auprès d'un cercle restreint d'interlocuteurs puisqu'unique-ment adressé à des salariés concernés par le projet et des représentants syndicaux. Enfin, les juges identifient un historique d'échanges « *très familiers et des mises en cause personnelles* » entre le salarié et l'employeur jamais reprochés. Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme l'analyse des juges du fond et précise que le seul fait que « *les propos incriminés avaient été tenus dans un message destiné à des salariés et représentants syndicaux à propos de la négociation d'un accord collectif pour défendre des droits susceptibles d'être remis en cause* » permettait de déduire que le salarié n'avait pas abusé de sa liberté d'expression, sans même que la Cour suprême ait jugé nécessaire de s'intéresser aux deux autres critères. ~

CE QU'IL FAUT RETENIR

Par cet arrêt, la Cour de cassation rappelle, en cette période particulièrement tendue de réforme, qu'elle entend protéger la liberté d'expression du salarié. La portée de cet arrêt est également intéressante à l'aune des débats qui pourront agiter l'entreprise par la mise en œuvre de l'article 2 du projet de la loi El Khomri privilégiant l'accord d'entreprise sur les accords de branche.