

**COUR DE CASSATION – CHAMBRE SOCIALE, 02 FEVRIER 2011 POURVOI N°09-72313,
M. X / STÉ PISCINES WATERAIR**

MOTS CLEFS : correspondance privée – e-mail – licenciement – messagerie professionnelle -

La chambre sociale de la Cour de Cassation a rendu un arrêt intéressant le 2 février 2011, pourvoi n°09-72313, concernant la nature d'e-mails irrespectueux d'un salarié sur son employeur, qui, sont susceptibles d'être invoqués dans le cadre d'une procédure de licenciement pour faute grave. Cet arrêt joue un rôle important sur l'interprétation des correspondances échangées par les salariés dans la mesure où la protection dépend du fait si le message revêt un caractère personnel ou non.

FAITS : Un salarié a, dans un courriel adressé à sa campagne, insulté sa hiérarchie et annoncé son absence à son poste de travail l'après midi. Or, ce courriel a été malencontreusement envoyé par le salarié en copie à une salariée de l'entreprise. L'entreprise en question dispose d'un dispositif de surveillance électronique des courriels échangés en interne, l'employeur a été alors automatiquement informé du contenu même de ce message. Le salarié ayant déjà fait l'objet d'une sanction disciplinaire pour absence injustifiée, son employeur a engagé une procédure de licenciement pour faute grave.

PROCEDURE : Le salarié, suite à son licenciement pour faute grave le 29 juillet 2005, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts au titre de la rupture du contrat. Débouté de sa demande, il a alors interjeté appel. La Cour d'appel de Colmar, le 06 mars 2008 a confirmé la décision rendue en première instance. En effet, elle a écarté le caractère privé du courriel litigieux dans la mesure où celui-ci avait été involontairement communiqué à un tiers, à savoir un autre salarié de ladite société. Le salarié s'est alors pourvu en cassation, invoquant notamment le fait que la Cour d'appel a privé sa décision de base légale.

PROBLEME DE DROIT : L'e-mail par lequel un salarié insulte sa hiérarchie et annonce son absence à son poste de travail l'après midi, bénéficie-il toujours de la protection au titre des correspondances privées ? A l'inverse, dans la mesure où il a été envoyé par erreur à un autre salarié, ce fait brise-t-il la confidentialité du message et par conséquent permet à l'employeur de s'en prévaloir pour fonder une sanction disciplinaire ?

SOLUTION : Par un attendu de principe, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que « le message, envoyé par le salarié aux temps et lieux du travail, qui est en rapport avec son activité professionnelle, ne revêt pas un caractère privé et peut être retenu au soutien d'une procédure disciplinaire. »

SOURCES :

BOUHANA J., "[Salariés, sachez identifier les limites de votre liberté d'expression dans l'entreprise](#) ", Documentissime.

HADDAD S., "[SOC 2 FEVRIER 2011: Dénigrer son employeur par e-mail peut conduire au licenciement pour faute grave](#)", Legavox.

BIBLIOBASE, "[Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale du 2 février 2011, n° 09-72313 relatif à un licenciement suite à un dénigrement de la hiérarchie par mail](#)", Bibliobase.



NOTE :

Que celui qui ne s'est jamais trompé de destinataire en envoyant un e-mail jette la première pierre ! Le seul bémol étant qu'une telle erreur ou négligence peut avoir des conséquences lourdes puisqu'un salarié a fait l'objet d'un licenciement. L'arrêt du 2 février 2011 marque la très mince frontière entre vie privée et vie professionnelle du fait des nouvelles technologies. Or, la protection des correspondances n'est plus du tout la même dès lors que le message en question revêt la qualité personnelle ou non.

Depuis maintenant longtemps, du fait de l'accroissement de l'utilisation à vocation personnelle du web par les salariés, les technologies leur permettent de mêler des éléments de leur vie privée et ceux de la vie professionnelle, un tel double usage est autorisé mais les éventuels abus ne sont pas épargnés...

Ainsi, depuis l'arrêt Nikon (Cass. Soc., 2/10/2001, n°99-42942), la Cour de cassation affirme que le salarié a droit même pendant et sur son lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée et au secret des correspondances. La protection des e-mails privés échangés relève du secret des correspondances au sens de l'article 8 de la Convention Européenne des Droits de l'homme, mais aussi de l'article 9 du Code civil et l'article 226-15 du Code pénal.

Néanmoins à travers les années, on s'aperçoit que la jurisprudence a évolué et que des atténuations à cette protection sont constatées. Il apparaît qu'une protection des messages personnels est toujours renforcée dans la mesure où la mention « personnel » confère au fichier la protection liée au respect dû à la vie privée. En dehors de toute mention, l'accès par l'employeur aux messages est possible (Cass. Soc., 21/10/2009, n°07-43877 ; 15/12/2010, n°08-42486). Pour autant, les messages privés peuvent être lus mais ne

sont pas utilisables par l'employeur pour légitimer une sanction du salarié (Pour exemple : Cass. Soc., 06/07/2011, n°10-17284).

A l'inverse, la protection apparaît relative lorsque le message est jugé professionnel. En effet, les messages « dont le contenu est en rapport avec l'activité professionnelle » peuvent caractériser un abus de la liberté d'expression et être sanctionnés par l'employeur comme c'est le cas dans cet arrêt.

Dans cette affaire, la Cour ne se prononce pas sur la légalité de la procédure informatique de surveillance des e-mails, au grand dam du requérant. En effet, elle juge qu'à partir du moment où le message a été adressé à la mauvaise personne, c'est-à-dire un autre salarié, alors la correspondance n'appartient plus au domaine privé, elle devient publique et donc une violation ne peut plus être invoquée. Et ceci, même si le courriel porte bien les marques de confidentialité précisées plus haut. La Cour de cassation avait déjà eu l'occasion de préciser que l'employeur ne peut se prévaloir du contenu d'un message qu'il n'a pas lui-même ouvert mais transféré par le destinataire (Cass. Soc., 2/06/2004, n°03-45269).

On constate que la liberté d'expression se trouve être limitée dès lors que des abus de celle-ci sont constatés. D'autres cas de limitations par l'utilisation de nouvelles technologies sont de plus en plus nombreux, comme c'est le cas pour des salariés qui avaient appelé sur leur page Facebook à la « rébellion contre la hiérarchie » (Conseil de prud'hommes Boulogne Billancourt, jugements des 19 novembre 2010 n°10/000853).

Adrien Reynet

Master 2 Droit des médias et des télécommunications
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDDIC 2011



ARRET :

Cass. Soc., 3 juillet 1990, n°09-72313, M. X/Sté Piscine Waterair

[...]

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 6 mars 2008), que M. X..., qui avait été engagé par la société Piscines Waterair en qualité de téléacheteur suivant contrat à durée déterminée du 2 mai au 28 octobre 2005, a été licencié pour faute grave le 29 juillet 2005 pour avoir, dans un courriel adressé à sa compagne, insulté sa hiérarchie et annoncé son absence à son poste de travail l'après-midi, malgré une précédente sanction disciplinaire pour absence injustifiée ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts au titre de la rupture ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande alors, selon le moyen :

1°/ que si l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail, il ne peut mettre en œuvre un dispositif de surveillance clandestin et à ce titre déloyal ; que M. X... faisait valoir, en ses écritures d'appel, délaissées de ce chef, que l'employeur n'avait pu prendre connaissance du courriel litigieux que par la mise en œuvre d'un ordre de transmission automatique dont ni l'existence, ni le moyen de le neutraliser, n'avaient été portés à sa connaissance;

[...]

2°/ que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de

sa vie privée et au secret des correspondances dont l'employeur ne peut prendre connaissance ni utiliser à son encontre ; que la cour d'appel ne pouvait écarter le caractère privé du courriel litigieux, tel que le revendiquait M. X..., par un motif inopérant déduit de ce que celui-ci avait été involontairement communiqué à un tiers, sans s'expliquer sur son objet et sa destinataire ; qu'en l'état, elle a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 9 du code de procédure civile, de l'article 9 du code civil et de l'article L.1121-1 du code du travail ;

[...]

Attendu, ensuite, que le message, envoyé par le salarié aux temps et lieu du travail, qui était en rapport avec son activité professionnelle, ne revêtait pas un caractère privé et pouvait être retenu au soutien d'une procédure disciplinaire à son encontre ;

Attendu, enfin, que la cour d'appel, qui a relevé que le salarié avait ainsi insulté son employeur et annoncé son absence non autorisée alors même qu'il venait de faire l'objet d'une mise à pied disciplinaire pour des absences injustifiées, a pu, sans avoir à effectuer une autre recherche, retenir que le comportement du salarié justifiait la rupture immédiate de son contrat ;

Que le moyen, qui n'est fondé dans aucune de ses branches, doit être rejeté ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

