

**CONSEIL DES PRUD'HOMMES DE MEAUX, MME X. C. EURODISNEY, JUGEMENT DU 23 JUILLET 2021**

**MOTS CLEFS :** *messagerie instantanée – vie privée – salarié – employeur – licenciement – informatique et libertés – droit d'accès – mot de passe*

*Le conseil des prud'hommes de Meaux, dans cet arrêt du 23 juillet 2021 a rappelé l'importance de la notion de vie privée dans le cas du licenciement sans cause réelle et sérieuse d'une salariée. En effet, est une preuve déloyale portant atteinte au secret des correspondances la mise à disposition d'une conversation privée, sur la messagerie instantanée de Facebook, sans autorisation de la salariée. Celle-ci a subi une atteinte à sa vie privée.*

**FAITS :** Par un jugement du conseil de prud'hommes de Meaux du 23 juillet 2021, une salariée en arrêt maladie a transmis à son employeur le mot de passe de son ordinateur afin qu'il puisse lui transférer des documents professionnels. Celui-ci s'est permis de consulter une conversation Messenger (messagerie instantanée de Facebook) sans autorisation de sa part. C'est ainsi qu'il s'est retrouvé face à une conversation ouverte regroupant ses collègues et elle-même ou elle diffuse régulièrement « *des propos dégradants, insultants, humiliants voire discriminants sur d'autres de vos collègues ou le management* ». À la suite de ça, l'employeur a décidé de licencier celle-ci pour cause réelle et sérieuse.

**PROCEDURE :** La salariée a assigné l'employeur devant le Conseil des prud'hommes de Meaux. Celle-ci a avancé que le licenciement était abusif, et que son employeur avait porté atteinte à sa vie privée.

**PROBLEME DE DROIT :** La lecture d'un employeur de messages dégradants concernant divers collègues sur la messagerie instantané d'une salariée, sans son accord, peut-il être constitutif d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse et prédominer sur la notion de vie privée ?

**SOLUTION :** Le tribunal a considéré que, faute de base légalement opposable, le licenciement est considéré comme abusif. Le tribunal a accordé une indemnité pour violation de sa vie privée en plus de celle pour licenciement abusif. En effet, le rapport de messages même dégradants d'une messagerie privée est considéré comme une preuve déloyale portant atteinte au secret des correspondances.



**NOTE :**

Cette affaire, qui concerne Disneyland Paris en tant qu'employeur et une de ses salariés, est très intéressante en ce qu'elle fait prédominer la vie privée de celle-ci concernant une conversation via messagerie instantanée contenant des propos dégradants à l'égard de ses collègues en ne permettant pas à son employeur, qui a en a une connaissance, de la licencier pour cause réelle et sérieuse.

***L'absence de licenciement pour cause réelle et sérieuse***

Le Conseil de prud'hommes rappelle que l'article L1232-1 du Code du travail dispose que tout licenciement doit être motivé par une cause réelle et sérieuse dont il appartient à l'employeur de rapporter la preuve par tous moyens, à condition que cette dernière soit licite et loyale.

La Cour de cassation en 2001, avec son arrêt Nikon (Cass., soc., 2 octobre 2001, n° 99-42.942), avait déjà précisé que le salarié a droit, y compris sur son temps et son lieu de travail, au respect de sa vie privée et au secret de ses correspondances. Un employeur ne peut fournir comme preuve, sans que celle-ci soit considérée comme déloyale une conversation privée, obtenue de manière frauduleuse, afin de la licencier, même si elle contient des propos humiliants. Ainsi, le licenciement serait dépourvu de caractère réel et sérieux.

***La notion prédominante de vie privée***

Rappelons ici que les messages étaient consultables via la messagerie instantanée de Facebook et non via un outil mis à la disposition du salarié dans le cadre de son travail. La cour opère une différence entre ces deux situations puisque dans le cas où les messages seraient lus par un outil professionnel mis à sa disposition, ceux-ci pouvant être consultés par l'employeur en dehors de la présence du salarié (Soc., 9

septembre 2020 n°18-20.489), alors que s'ils relèvent de sa messagerie purement personnelle, ils ne peuvent être utilisés en cas de procédure de licenciement (Soc., 23 octobre 2019, 17-28.448).

Cette décision permet, entre autres, de rappeler l'importance de la notion de vie privée ainsi que celle du secret des correspondances concernant des messages reçus sur sa messagerie personnelle et cela, dès lors qu'il n'est pas prouvé que cet affichage résulte d'une autorisation de la part du titulaire du compte. La CEDH, par une décision du 22 février 2018 (req. 588/13), avait d'ailleurs entendu s'aligner sur la Cour de cassation en préconisant l'utilisation du terme « privé », plutôt que celui de « personnel ».

Pour conclure, cet arrêt va dans le sens des jurisprudences précédentes. Un arrêt de la Cour de cassation rendu le 15 décembre 2010 exposait quasiment les mêmes faits. La Cour avait considéré que l'employeur pouvait accéder à sa messagerie professionnelle et aux courriels échangés sur l'outil mis à sa disposition, le salarié devant apporter la preuve que les messages lus via un outil professionnel seraient strictement personnels. Cependant, cette présomption de libre accès ne vaut pas pour les messages clairement identifiés comme étant personnels.

La vie privée va donc toujours prévaloir en ce qui concerne les conversations privées d'un salarié lues sans son autorisation par son employeur. Mais il semblerait que le conseil de prud'hommes de Meaux, en 2021, se doive encore de le rappeler...

Maud WILSON

Master 2 Droit de la création artistique et du numérique  
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE,  
LID2MS-IREDIC 2021



**EXTRAIT D'ARRET :**

*Conseil de Prud'hommes de Meaux, jugement du 23 juillet 2021*

« L'article 9 du code civil, pose le principe du droit de chacun au respect de sa vie privée. Par application de l'article 9 du code de procédure civile. Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi, les faits nécessaires au succès de sa prétention et les preuves apportées doivent être obtenues de manière licite et loyale.

Il est admis que le salarié a droit même au temps et au lieu du travail au respect de l'intimité de sa vie privée et que celle-ci implique le secret des correspondances même reçues sur un outil informatique mis à sa disposition pour son travail.

Il est de jurisprudence établie que les fichiers ou courriels intégrés dans le disque dur de l'ordinateur mis à la disposition du salarié et non identifiés comme personnels sont présumés avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors la présence du salarié.

De même, les courriers adressés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel sauf si le salarié les identifie comme étant personnels.

S'agissant toutefois des messages électroniques reçus par un salarié sur sa messagerie personnelle, distincte de la messagerie professionnelle dont il dispose pour son activité, il est de droit que ceux-ci ne peuvent être produits en justice sans porter atteinte au secret des correspondances.

En l'espèce, il est acquis aux débats que les messages échangés par Madame X. et ses collègues ont été découverts par deux salariées de l'entreprise sur la session Facebook de Madame Y. collègue de Madame X. à partir de son ordinateur

professionnel mis à sa disposition par son employeur alors qu'elle se trouvait en arrêt maladie et avait transmis le code d'accès à son ordinateur à son supérieur hiérarchique, Monsieur Z. afin que des documents professionnels puissent être récupérés et envoyés sur le réseau de l'entreprise.

Ainsi il n'est pas soutenu que les messages litigieux étaient publiés sur le « mur » de la salariée concernée et accessibles à tous.

Il est en revanche constant que ceux-ci provenaient de la messagerie personnelle de Madame Y., intégrée dans son compte Facebook nécessairement protégée par le secret des correspondances qui a dû être consultée pour accéder à son contenu, peu important à ce titre que la fenêtre de discussion soit comme le soutiennent les deux salariées à l'origine de la découverte, apparue spontanément au moment de l'ouverture du moteur de recherche Internet dès lors qu'il n'est pas démontré que cet affichage résulte d'un acte volontaire de Madame Y. Cela ne saurait d'ailleurs être soutenu dès lors que la salariée se trouvait en arrêt de travail depuis plusieurs jours, que son ordinateur était éteint ou du moins verrouillé et qu'elle n'a transmis son mot de passe qu'à la demande de son employeur et uniquement pour permettre à celui-ci de récupérer et transférer des documents de nature professionnelle.

Dès lors, les messages ainsi récupérés en l'absence de la salariée et même si ceux-ci n'étaient pas protégés par un mot de passe, ne peuvent, sous peine de porter atteinte au secret des correspondances, être produits en justice et fonder un licenciement.

En l'absence de tout motif de licenciement étranger à la conversation litigieuse, c'est à bon droit, au vu de ce qui précède que Madame X. soutient que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ».

