

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE MEAUX - JUGEMENT DU 23 JUILLET 2021 - Mme X c/
EuroDisney**

MOTS CLEFS : vie privée – salarié – employeur – correspondance privée – messagerie électronique – messagerie spontanée – licenciement – loyauté de la preuve

Dans son jugement du 23 juillet 2021, le Conseil de Prud'hommes de Meaux s'est prononcé sur l'utilisation d'une conversation Messenger d'une salariée comme preuve de cause réelle et sérieuse au licenciement. Ce dernier a pu considérer que la Société Euro Disney, défendeur à l'instance, avait porté atteinte au secret des correspondances de la salariée, demanderesse, en consultant, extrayant et produisant en justice la conversation. Par conséquent la preuve était dépourvue de caractère loyal et licite. Ainsi, le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse. Enfin, par l'utilisation de cette conversation, l'employeur a porté atteinte à la vie privée de la salariée.

FAITS : En l'espèce, une salariée, en arrêt maladie, avait, sur demande de son employeur, transmis ses codes pour accéder à son poste de travail. L'employeur, la Société Euro Disney, avait ensuite demandé à deux collaborateurs d'accéder à l'ordinateur de travail de ladite salariée afin d'y récupérer des documents. A cette occasion, la fenêtre d'une discussion Messenger, messagerie instantanée du réseau social Facebook, s'est ouverte spontanément. Les deux collaborateurs ont ainsi pris connaissance de la conversation qui contenait « des propos dégradants, insultants, humiliants, voire discriminants » envers d'autres collègues. Ces échanges ont été transmis à la direction, et une salariée, Madame X, participante de la conversation, a été licenciée.

PROCEDURE : La salariée licenciée a assigné son employeur en justice devant le Conseil de Prud'hommes de Meaux, afin que soit jugé abusif son licenciement. La demanderesse considère que la preuve utilisée pour justifier son licenciement résulte d'une violation de sa vie privée, en conséquence la preuve serait dépourvue d'un caractère loyal et licite. Ainsi le licenciement serait privé de cause réelle et sérieuse.

PROBLEME DE DROIT : La question était celle de savoir si l'utilisation, comme preuve à un licenciement, d'une conversation privée, s'étant ouverte spontanément, est loyale et licite ? Aussi, si la production à l'instance de cette conversation est attentatoire à la vie privée ?

SOLUTION : Dans un jugement du 23 juillet 2021, le Conseil de Prud'hommes de Meaux, au visa des articles 9 du Code Civil et 9 du Code de Procédure Civile, a considéré que l'employeur avait porté atteinte au secret des correspondances par l'utilisation d'une conversation tirée d'une messagerie privée comme preuve. Ainsi la preuve est jugée illicite et déloyale. Par conséquent, le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse. Aussi, au visa de l'article 8 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, de l'article 9 du Code Civil et de l'article L1121-1 du Code du Travail, les juges ont estimé que cette consultation, extraction et production en justice de la conversation électronique avait engendré une atteinte à la vie privée de la salariée.

SOURCES :

ADAM (P.), « Droit d'expression des salariés, Liberté d'expression du salarié », *Répertoire du droit du travail*, juin 2021



NOTE :

Le licenciement d'un salarié en contrat à durée indéterminée doit être justifié par une cause réelle et sérieuse selon l'article L1232-1 du Code du Travail. Si le licenciement est contesté, la preuve de cette cause réelle et sérieuse revient à l'employeur. Les principes de l'article 9 du Code de Procédure Civile doivent être respectés, ainsi la preuve apportée doit être loyale et licite.

Illécitité de la preuve rendant nul le licenciement

Le Conseil de Prud'hommes de Meaux constate que la preuve de la cause réelle et sérieuse apportée par l'employeur repose exclusivement sur la conversation Messenger de la salariée. Alors ce dernier se pose la question de savoir si cette preuve est licite et loyale. En effet, du fait du caractère privé de cette conversation, il faut se demander si l'employeur avait la possibilité de produire des extraits de celle-ci à l'instance.

Le Conseil, pour juger illicite cette preuve en raison de son atteinte au secret des correspondances, rappelle que même sur le temps du travail, les salariés ont droit au respect de l'intimité de leur vie privée, qui implique le secret des correspondances, même si ces dernières sont reçues sur un poste appartenant à l'employeur. Aussi, les messages reçus par un salarié sur sa messagerie personnelle, distincte de la messagerie professionnelle, relèvent des correspondances privées, de sorte qu'il est de droit que ceux-ci ne peuvent être produits en justice sans porter atteinte au secret des correspondances. Ainsi, en l'espèce, peu importe que la conversation se soit ouverte spontanément, dès lors que cela ne relève pas d'un acte volontaire de la salariée. Enfin, la preuve est jugée déloyale et illicite, le licenciement se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cette solution a donc pour fondement le respect de la vie privée. Le Conseil réprime l'utilisation aux fins de preuve au licenciement la conversation privée. En effet, malgré son ouverture spontanée,

l'absence d'un acte volontaire de la salariée, ne permet pas à l'employeur d'avancer l'argument que la conversation aurait perdu son caractère privé.

Une atteinte à la vie privée de la salariée

Le Conseil rappelle que les salariés ont droit, même sur le lieu de travail, au respect de l'intimité de leur vie privée qui implique le secret des correspondances. Ainsi, la consultation, l'extraction et la production en justice d'extrait d'une conversation électronique ayant un caractère privé sans l'accord des salariés engendrent une atteinte à la vie privée.

Dans ce jugement, le Conseil ne qualifie pas la correspondance privée. Il part de la présomption selon laquelle la correspondance est privée du fait que celle-ci provienne d'une messagerie privée. Ainsi, si les propos tenus par la salariée l'avaient été sur son « mur » Facebook, la solution aurait pu être tout autre. Dans ce cas, le Conseil aurait non pas dû qualifier l'échange de, correspondance privée, mais, de communication privée. C'est d'ailleurs ce que démontre le Conseil en affirmant que les messages litigieux n'étaient pas publiés sur le « mur » de la salariée et accessibles à tous.

Ce jugement montre que la protection de la vie privée, et donc du secret des correspondances est primordiale. Malgré un manque de professionnalisme avéré de la salariée, l'atteinte effectuée par l'employeur à sa vie privée ne permet pas de qualifier la cause réelle et sérieuse du licenciement.

Claire Lemosquet

Master 2 Droit des médias électroniques
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2021



ARRET :

Conseil de Prud'hommes de Meaux, 23 juillet 2021, *Mme X c/ EuroDisney*

Contestant son licenciement, Madame X. a saisi le Conseil des prud'hommes de Meaux par requête en date du 20 septembre 2018. [...]

Sur la demande tendant à juger abusif le licenciement de Madame X. et la demande de dommages et intérêts fondée sur les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail.

Aux termes de l'article L. 1232-1 du code du travail, tout licenciement doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse.

[...]

La charge de la preuve d'une cause réelle et sérieuse de licenciement pèse sur l'employeur qui peut la rapporter par tous moyens, à condition que celle-ci soit licite et loyale.

[...]

En l'espèce, il appartient à la société Eurodisney qui a procédé au licenciement de Madame X. de rapporter la preuve d'une cause réelle et sérieuse de nature à justifier sa décision.

[...]

Ainsi, il est établi et non contesté que l'ensemble des griefs reprochés à Madame X. au soutien de son licenciement résultent du contenu de la conversation Messenger découverte sur le poste informatique de Madame Y. le 14 février 2018.

Sur la loyauté de la preuve des faits reprochés

Madame X. soutient que cette conversation ne peut fonder son

licenciement dès lors que sa production en justice ne peut être admise son obtention résultant d'une violation de sa vie privée.

L'employeur réplique que la conversation en question s'est ouverte de manière automatique au moment du lancement du navigateur internet sur l'ordinateur de Madame Y. alors que celle-ci avait sciemment donné son code d'accès à son supérieur hiérarchique, [...] qu'ainsi Madame Y. avait donc laissé ouverte et apparente sa page Facebook rendant visible de façon automatique la conversation litigieuse et faisant perdre à cette dernière son caractère privé.

Sur ce.

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.

[...]

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 du 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 le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. [...]

Sur la demande tendant à juger attentatoire à la vie privée de la salariée la consultation d'une conversation électronique à caractère personnel et la demande de dommages et intérêts sur le fondement des articles 9 du Code Civil et L. 1121-1 du code du travail, [...]

L'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme et des libertés fondamentales garantit le droit de toute personne au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.

Aux termes de l'article 9 du code civil, chacun a droit au respect de sa vie privée. L'article L. 1121-1 du code du travail précise que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

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.

Comme il a été précédemment expliqué, la consultation, l'extraction et la production en justice d'extraits d'une conversation électronique ayant un caractère privé sans l'accord des salariés participants à cette conversation est constitutif d'une atteinte à la vie privée de ces salariés. Or, l'employeur échoue à démontrer que l'accès à la conversation litigieuse découle d'une démarche volontaire de Madame Y. et ne justifie d'aucun motif impérieux de nature à justifier une telle atteinte à la vie privée.

En conséquence, Madame X. est fondée à solliciter la réparation du préjudice qu'elle a nécessairement subi du fait de la violation de sa vie privée. Il lui sera en conséquence alloué la somme de 2 000 euros. [...]

DECISION

Le juge départiteur, après en avoir délibéré conformément aux dispositions de l'ordonnance du 24 novembre 2020 du Président du tribunal judiciaire de Meaux prise sur le fondement de l'article 4 de l'ordonnance 11° 2020-1400 du 18 novembre 2020, par jugement contradictoire, rendu en premier ressort, publiquement, par mise à disposition auprès du greffe,

DIT que la rupture du contrat de travail conclu entre Madame X. et la SA Euro Disney Associés s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la SA Euro Disney Associés à payer à Madame X. les sommes de :

– 42 935 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
– 2 000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de sa vie privée ;
avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

ORDONNE, en tant que de besoin, le remboursement par la SA Euro Disney Associés aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à Madame X. du jour de son licenciement à ce jour, à concurrence de six mois dans les conditions prévues à l'article L. 1235-4 du code du travail et dit que le secrétariat greffe, en application de l'article R. 1235-2 du code du travail, adressera à la Direction générale de Pôle Emploi une copie certifiée conforme du jugement en précisant si celui-ci a fait ou non l'objet d'un appel ;

CONDAMNE la SA Euro Disney Associés aux dépens ;

CONDAMNE la SA Euro Disney Associés à payer à Madame X. la somme de 1500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

DEBOUTE les parties de toute autre demande, fin ou prétention plus ample ou contraire ;

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision.

