

**COUR D'APPEL DE PARIS, PÔLE 6 - CHAMBRE 10, 23 FÉVRIER 2022 N°19/07192,  
« SOCIÉTÉ SAFRAN AIRCRAFT ENGINES C/ H »**

**MOTS CLEFS : licenciement - vie privée - confidentialité - réseaux sociaux - LinkedIn - droit du travail - publications - salarié - loyauté de la preuve**

*Les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook, Instagram,...) occupent désormais une place importante dans notre quotidien. L'arrêt rendu par la cour d'appel de Paris le 23 février 2022 est encore un nouvel exemple permettant d'illustrer le difficile équilibre entre la vie privée du salarié et le pouvoir disciplinaire de l'employeur. La cour a ainsi jugé que la publication par un salarié de deux images sur LinkedIn provenant de documents internes à l'entreprise pouvait justifier son licenciement disciplinaire.*

**FAITS** : En l'espèce, un salarié de l'entreprise SAFRAN, embauché en 2013 en tant que chef de projet dans le secteur recherche et développement-ingénierie et systèmes, s'était vu notifier le 7 juin 2017, son licenciement pour faute grave après avoir publié sur le réseau social professionnel LinkedIn deux images de coupes et géométries d'un moteur conçu et commercialisé par l'entreprise SAFRAN. Ces deux images étaient des documents internes classés confidentiels par SAFRAN. Contestant le bien-fondé de son licenciement et estimant avoir été la cible d'harcèlement moral, le salarié a décidé de saisir le conseil de prud'hommes de Paris.

**PROCÉDURE** : Alors que SAFRAN reprochait au salarié de ne pas avoir respecté son obligation de confidentialité inscrite dans son contrat de travail et dans le règlement intérieur, et que ces images pouvaient être utilisées par leurs concurrents, le salarié lui invoquait le fait que les images qu'il avait publié sur son compte LinkedIn étaient librement accessibles et non susceptibles d'être exploitées. Le conseil des prud'hommes de Paris dans son jugement du 18 décembre 2018 a fait droit à l'argumentation du salarié et a obtenu la nullité du licenciement pour faute prononcé à son encontre. À la suite de ce jugement, SAFRAN décide d'interjeter appel.

**PROBLÈME DE DROIT** : Il convient alors de se demander si la publication par un salarié d'images sur le réseau social LinkedIn provenant de documents internes à l'entreprise peut justifier son licenciement pour non-respect du secret professionnel et de l'obligation de confidentialité figurant dans son contrat de travail.

**SOLUTION** : La cour d'appel de Paris le 23 février 2022, a infirmé le jugement du conseil de prud'hommes de Paris pour ce qui concerne le licenciement. En effet, la cour d'appel retient que le licenciement était justifié en raison du manquement du salarié au secret professionnel et à son obligation de confidentialité figurant dans son contrat de travail.

**SOURCES :**

Cour d'appel de Paris, Pôle 6 chambre 10, 23 février 2022, n°19/07192  
DAOUD (E.) et QUINIO (A.), « Licenciement pour faute d'un salarié à raison d'une publication sur un réseau social : quels critères ? », Dalloz IP/IT, n°09 du 20/09/2022, p.463  
ALLIX (B.) et PALIN (M.), « Équilibre entre vie privée du salarié et pouvoir disciplinaire de l'employeur : lorsque la publication d'un salarié sur un réseau social justifie son licenciement pour faute », BJT n°05 mai 2022, p.6



**NOTE :**

Selon l'article L. 1232-1 du Code du travail, le licenciement d'un salarié en contrat à durée indéterminée doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. C'est à l'employeur de prouver loyalement et licitement le manquement au contrat de travail.

**Le manquement du salarié à ses obligations contractuelles justifiant son licenciement**

La frontière entre vie privée et vie professionnelle peut vite devenir poreuse. Si la cour de cassation a admis qu'un salarié ne pouvait pas être licencié pour des faits qu'il commettait dans le cadre de sa vie personnelle (Cass. soc., 16 déc. 1997, n° 95-41326), elle a également autorisé l'employeur à licencier un salarié lorsque des faits caractérisaient une violation des obligations découlant de son contrat de travail (Cass. soc., 3 mai 2011, n° 09-6746).

Dans un arrêt « Petit Bateau », présentant des similitudes avec l'arrêt commenté, la Haute cour avait considéré que le licenciement d'une salariée qui avait publié sur son compte Facebook, une photographie du défilé d'une collection était justifié et que cette publication constituait un manquement à son obligation contractuelle de confidentialité (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12058).

Dans l'arrêt commenté, le salarié invoquait le fait que les images étaient « *librement accessibles et non susceptibles d'être exploitées compte tenu de leur caractère succinct, de l'absence de paramètres ou d'échelle indiqués et dont la publication sur son compte n'a pu occasionner aucun préjudice à l'entreprise* ». Toutefois, la cour d'appel de Paris écarte cet argument en retenant que « *les images publiées provenaient de documents internes qui n'étaient pas destinés à une publication sur un réseau social* ». Ces images, même si elles étaient affichées dans l'entreprise, restaient confidentielles et ne devaient pas être communiquées à l'extérieur de l'entreprise SAFRAN qui, avait fait l'objet d'une habilitation secret-défense.

**La non remise en cause du mode de preuve par le salarié**

La preuve du manquement à l'obligation de confidentialité produite par l'employeur doit être loyale mais également licite, c'est-à-dire qu'elle ne peut pas porter atteinte à la vie privée du salarié, sauf si sa production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve ou si l'atteinte est proportionnée au but poursuivi (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12058).

Concernant la loyauté de la preuve, la question du caractère privé ou public du compte LinkedIn du salarié aurait pu se poser. En effet, l'employeur ne peut pas obtenir la preuve en usant d'un stratagème ou d'un procédé clandestin. Toutefois, ici, il était expliqué dans la lettre de licenciement que le salarié avait autorisé le chef du département Architecture Système Externe à consulter son compte et que c'est suite à cette consultation, qu'il a constaté les deux images du moteur. La preuve apportée par l'employeur semble alors être loyale.

Concernant la licéité de la preuve et un possible manquement au respect de la vie privée du salarié, la cour de cassation admet depuis 2019 que « *le droit à la preuve ne peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée qu'à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi* » (Cass. soc., 1er déc. 2019, n° 18-16516). Pour justifier son licenciement, il était indispensable pour SAFRAN de produire un extrait du compte LinkedIn du salarié. SAFRAN avait comme but ici de protéger le secret de ses affaires et c'est pourquoi, il a produit seulement les deux images du moteur que le salarié avait publié sur son compte. Ainsi, le salarié aurait pu difficilement remettre en cause la licéité de la preuve.

Cet arrêt invite les salariés à faire preuve de prudence quant aux publications qu'ils peuvent faire sur les réseaux sociaux. Si certes, ils bénéficient de la liberté d'expression, ils doivent également respecter leur obligation de confidentialité et le secret professionnel.

CANAC Justine

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

2022



**ARRET :**

*Cour d'appel de Paris - Pôle 06 ch. 10 - 23 février 2022, N°19/07192.*

« 2) Sur le licenciement

M. X a fait l'objet d'un licenciement disciplinaire, qu'il tient pour la dernière manifestation du harcèlement dont il a été l'objet, par lettre du 7 juin 2017, qui est ainsi rédigée :

« (') Dans le cadre de la procédure disciplinaire engagée à votre rencontre, je vous ai reçu le 19 mai 2017 en présence de M. Y B. votre responsable hiérarchique. Vous étiez accompagné de Mme E F.

Au cours de cet entretien, je vous ai rappelé les griefs suivants invoqués par votre hiérarchie constitutifs d'une faute :

Le 28 avril 2017, le chef du Département Architecture Système Externe Monsieur GH a consulté votre compte LinkedIn à l'adresse Internet <https://www.linkedin.com/in/Z-X-0759602b/> et a constaté que vous y aviez intégré deux images de coupes et géométries du moteur LEAP ne vous appartenant pas présentes dans des documents internes, classées Confidentiel Société ci établies sur la base de données provenant de nos clients avec qui Safran Aircraft Engines est liée par des accords de confidentialité.

Ce comportement va à l'encontre de l'obligation de confidentialité présente dans votre contrat de travail et inhérente à votre fonction de responsable R&T ainsi que de l'article 10 du règlement intérieur applicable à l'établissement qui prévoit notamment qu'afin de se conformer aux impératifs de la Défense Nationale, de la protection du secret industriel et des intérêts vitaux de l'entreprise le personnel est tenu :

- de garder une discrétion absolue sur toutes les informations les procédés de fabrication techniques, opérations commerciales ou financières dont il pourrait avoir connaissance du fait de son appartenance au personnel de la société.

- de ne pas conserver par devers lui et à fortiori de ne communiquer à personne sans autorisation des documents ou matériels, copies de documents, parties de documents ou matériels, qu'il peut détenir du fait de son appartenance au personnel de la Société.

Le caractère confidentiel de ces images dont les informations sont susceptibles d'être utilisées par les concurrents de Safran Aircraft Engines ou de ses clients et l'impact potentiel de cette publication pour Safran Aircraft Engines sur un réseau accessible à tous nous ont conduits à la décision de vous licencier pour faute.

Lors de notre entretien, vous n'avez pas contesté les faits, votre tentative de minimiser la portée de votre acte et son caractère intentionnel n'a pas permis de modifier notre appréciation à ce sujet. Votre préavis d'une durée de trois mois débutera à compter de la première présentation de cette lettre (...)

La société Safran aircraft engines, contestant tout lien entre le harcèlement et le licenciement, soutient alors qu'elle fait l'objet d'une habilitation secret défense, que l'établissement où travaillait M. X était « un point d'importance vital » au sens du Code de la défense et que diverses mesures internes visaient à protéger son savoir-faire (charte d'usage et de la sécurité, guide des médias sociaux, procédure GRP -0076...), que ce dernier a failli à ses obligations en diffusant sur son site LinkedIn deux images de coupes et géométries du moteur Leap extraites de documents internes classés « confidentiel société » et de nature à divulguer aux tiers ses actes de recherche dans un secteur d'activité très concurrentiel.

M. X objecte que ces images étaient librement accessibles et non susceptibles d'être exploitées compte tenu de leur caractère succinct, de l'absence de paramètres ou d'échelle indiqués et dont la publication sur son compte n'a pu occasionner aucun préjudice à l'entreprise.



Néanmoins, il résulte suffisamment des éléments d'appréciation produits que les images publiées provenaient de documents internes qui n'étaient pas destinés à une publication sur un réseau social, et dont M. X n'a pu avoir connaissance que dans l'exercice de ses fonctions, et qu'il les a utilisées, sans vérifier s'il pouvait le faire, au regard des règles de confidentialité internes auxquelles il était soumis.

Il doit en être déduit, et peu important à cet égard le degré de classification de ces documents ou la circonstance que les images du moteur étaient l'objet d'un poster affiché dans les locaux professionnels qu'il s'agit d'un manquement avéré de M. X à son obligation de confidentialité et de respect du secret professionnel rappelée par son contrat de travail.

Ce comportement fautif étant avéré, il n'y a pas lieu, contrairement à ce que soutient M. X, de tenir son licenciement pour une mesure de rétorsion à ses dénonciations de sa charge de travail ou procédant d'une volonté de réorganisation du service, la seule attestation de la salariée F (pièce 63) évoquant de façon imprécise des propos de M. Y invitant les salariés souhaitant changer de secteur à se manifester auprès du service des ressources humaines car le

secteur doit se « réduire en nombre » étant sur ce point insuffisamment convaincante. Nonobstant l'absence de pièce produite permettant d'appréhender les conséquences de la divulgation des images du moteur pour l'entreprise, la faute reprochée constitue, aux yeux de la cour, une cause disciplinaire réelle et sérieuse de rupture de la relation de travail dépourvue de lien avec le harcèlement.

Il ne sera donc constaté ni la nullité ni l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, ce qui conduit à rejeter toutes les demandes de M. X relatives à la rupture de son contrat de travail ».

« PAR CES MOTIFS

La cour :

Infirmes le jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 18 décembre 2018 :

Dit que son licenciement est néanmoins justifié et rejette toutes les demandes relatives à la rupture du contrat de travail ». (...)

