Cour de cassation, Chambre sociale, 1er juin 2022, n°21-10.330

MOTS CLEFS : licenciement, faute grave, propos injurieux, vie privée, information confidentielle, pouvoir de contrôle, messagerie professionnelle, licéité de la preuve, activité professionnelle.

Dans un arrêt de rejet du 1er juin 2022 (n°21-10.330), la Chambre sociale de la Cour de cassation se prononce la proportionnalité à établir entre la vie privée du salarié d'une entreprise (notamment du droit au secret des correspondances) et le pouvoir de contrôle et de sanction reconnu à son employeur en tant que supérieur hiérarchique. Dès lors, elle décrit les conditions dans lesquelles une salariée peut être licenciée pour faute grave en raison de propos outranciers, dénigrants et injurieux auprès d'une collègue de travail proférés par le biais de la messagerie instantanée de l'entreprise.

FAITS : Engagée le 1er avril 2001 par une société spécialisée dans le secteur de l'énergie, une responsable RH (Ressources Humaines) a saisi le tribunal des Prud'hommes suite à son licenciement pour faute grave prononcé le 16 juillet 2014 pour avoir tenu des propos injurieux auprès d'une autre salariée *via* la messagerie professionnelle de l'entreprise. Contestant la faute grave, elle réclame ainsi une indemnité de licenciement du fait de ses treize ans d'ancienneté, en vertu des articles L1234-1 et 1234-9 du code du travail.

PROCEDURE : Le 18 novembre 2020, la 2ème chambre sociale de la cour d'appel de Montpellier rejette ses prétentions au motif que l'audit n'avait pas pour objet le contrôle de la salariée mais bien d'assurer la sécurité des postes informatiques. Au-delà, les preuves de la faute grave de la salariée reposent sur des propos outranciers, injurieux et dénigrants à l'égard d'une autre collègue de travail, émis sur la messagerie instantanée de l'entreprise, destinée à un usage professionnel. Dès lors, la cour d'appel en déduit que le licenciement pour faute grave prononcé par l'employeur s'appuie sur des preuves licites et loyales car en lien avec l'activité professionnelle.
Mais la demanderesse se pourvoi en cassation, considérant que son licenciement repose sur des preuves fournies par un audit informatique illégal, fait en méconnaissance de ses droits.

PROBLEME DE DROIT : Une salariée peut-elle contester son licenciement pour faute grave au motif que les éléments de preuve avancés par son employeur sont illicites car basés sur des propos recueillis sans autorisation sur sa messagerie professionnelle ?

SOLUTION : La Cour de cassation répond par la négative. Elle considère en rejetant le pourvoi que l'employeur dispose toujours d'un droit de consultation et d'utilisation des fichiers présents dans l'ordinateur professionnel de ses salariés tant qu'ils ne contiennent pas des éléments de leur vie privée. A défaut, les propos injurieux allégués sur la messagerie professionnelle de l'entreprise justifient un licenciement pour faute grave, les faits rendant impossible son maintien dans la société.

SOURCES :

- https://www.droit-travail-france.fr/
- https://www.jaddeavocats.com/
- Cass. Soc., 15 déc. 2009, n°07-44.264.
- TOURNAUX (S) : « Consultation des fichiers informatiques du salarié et liberté d'expression », Lexbase, Edition n°378 du 14 janvier 2010.
- CEDH, « Barbulescu c/ Roumanie », 5 septembre 2017.

Cette création par LID2MS-IREDIC est mise à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 2.0 France.

NOTE :

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur est tout à fait habilité à surveiller les activités de son salarié et ce y compris de façon ponctuelle par le biais d'investigations. Bien sûr, il se doit de respecter certaines conditions dans la mise en œuvre de cette surveillance. L'employeur a donc la possibilité de diligenter des enquêtes et se servir de ces dernières pour éventuellement établir la faute du salarié dans une procédure de licenciement. En l'espèce, à l'occasion d'un audit informatique, l'employeur a eu l'opportunité de recueillir l'ensemble des messages échangés par ses salariés depuis la messagerie instantanée de l'entreprise.

Un dispositif ponctuel échappant à l'obligation d'information préalable des salariés

La salariée avance que l'audit aurait dû être au préalable porté à sa connaissance et à celle du comité d'entreprise car il « avait permis la restitution de l'ensemble des messages échangés par les salariés depuis la messagerie Exodus et de contrôler ainsi leur activité ». Elle invoque donc la violation de l'article L1222-4 du Code du travail retenant qu' « Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ». En l'espèce, c'est le droit au respect de la vie privée et à l'intimité pendant les heures de travail qui est soulevé, impliquant le secret des correspondances interdisant ainsi à l'employeur de prendre connaissance des messages échangés par son salarié.

Or, la surveillance d'un salarié par son employeur est possible, même en l'absence d'information préalable du salarié, lorsqu'il n'y a pas de dispositif spécifique de surveillance.

En effet, il s'agissait en l'espèce « d'un audit ponctuel justifié par la nécessité de mettre un terme à d'éventuels agissements malveillants à l'origine d'une divulgation d'informations confidentielles » dont l'objet n'était donc pas de surveiller la salariée.

L'audit ne constituait donc pas un système de contrôle spécifique, nécessitant l'information préalable des salariés concernés au point que « les dispositions du code du travail relatives aux conditions de mise en œuvre de moyens et techniques de contrôle de l'activité des salariés, n'étaient pas applicables ».

Une jurisprudence plutôt favorable à l'entreprise dans le cadre des investigations menées par l'employeur

La Cour de cassation rappelle régulièrement que « Les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés professionnels […] de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence » (Soc., 18 octobre 2006, n°04-48.025).

D'ailleurs, la jurisprudence reconnait assez largement que lorsque l'objet de la consultation (messages, mails, fichiers…) est à caractère professionnel, l'employeur, en tant que supérieur hiérarchique, dispose de la possibilité de prendre librement connaissance du contenu en question et ce même en dehors de la présence du salarié (Cass. Soc., 10 février 2015, n°13-14.779). D'ailleurs, en l'espèce, la cour d'appel relève bien que « la messagerie instantanée comportant les messages litigieux était rattachée à un compte professionnel et avait été mise en place par l'employeur pour les besoins du travail ».

Une exigence de proportionnalité entre la finalité et les droits et libertés du salarié

En revanche, les enquêtes diligentées par l'employeur doivent s'inscrire dans un contexte particulier, qui justifie les investigations. En effet, « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché » (article L1121-1, Code du travail).

Cette création par LID2MS-IREDIC est mise à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 2.0 France.

Cela implique donc que la surveillance de l'employeur doit respecter un critère de proportionnalité entre les droits de son salarié et l'intérêt d'effectuer le contrôle.

Parmi ces droits, l'un des plus importants est probablement le droit au respect de la vie privée et familiale, garanti par les articles 8 de la CESDH et 9 du code civil, qui doit être absolument respecté et ce même pendant les heures de travail (CEDH, 5 septembre 2017 « Barbulescu c/ Roumanie).

Ainsi, appliqué au monde du travail, l'employeur n'a aucun droit d'accès aux fichiers purement personnels, réservés à la discrétion de son salarié.

C'est à ce propos que la RH en l'espèce conteste la faute grave en raison du caractère privé des propos, le système étant « utilisé par les salariés indistinctement pour des échanges professionnels ou privés ».

Or, il s'avère en l'espèce que « les messages litigieux provenaient d'une messagerie interne à l'entreprise à usage professionnel, qu'ils n'avaient pas été identifiés comme personnels par la salariée », offrant aussi un droit de consultation à l'employeur.

De plus, un salarié ne peut faire n'importe quel usage de sa messagerie électronique professionnelle. Donc, s'il fait un usage illicite de cette dernière comme l'utiliser à des fins d'injures, d'outrages ou de dénigrement, créant un préjudice à un membre de l'entreprise, son action pourra être sanctionnée, au point que la gravité des propos puisse justifier son licenciement pour faute grave.

NAVARRO Léa
Master 2 Droit des médias électroniques
Aix-Marseille Université, LID2MS-IREDIC 2022

Cette création par LID2MS-IREDIC est mise à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 2.0 France.

ARRET (EXTRAIT) : Cass. Soc., 1er juin 2022 n°21-10.330

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 18 novembre 2020), Mme [D] a été engagée le 1er avril 2001 par la société Ventura, aux droits de laquelle est venue la société Théolia France (la société), devenue la société EDF renouvelables France. En dernier lieu, elle occupait les fonctions de responsable des ressources humaines.

2. Licenciée pour faute grave le 16 juillet 2014, elle a saisi la juridiction prud'homale.

Enoncé du moyen

3. La salariée fait grief à l'arrêt de dire que les preuves produites par l'employeur au soutien de la faute grave sont licites et loyales, que le licenciement repose sur une faute grave et, en conséquence, de la débouter de ses demandes formées à l'encontre de la société au titre de son licenciement, alors :

« 1°/ que le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés ;

2°/ qu'aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été préalablement porté à sa connaissance ;

3°/ qu'en tout état de cause, le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée, qui implique en particulier le secret des correspondances ; que l'employeur ne peut dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, prendre connaissance des messages émis ou reçus par le salarié grâce à un outil informatique sauf si ce dernier est mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail et rattaché à une messagerie professionnelle ;

4°/ que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; […] cependant qu'il ressortait de ses constatations que les propos visant les membres de la direction n'étaient pas diffusés publiquement […] ».

Réponse de la Cour

4. D'abord, la cour d'appel, qui a constaté que l'audit externe avait été diligenté à la suite de la divulgation d'informations confidentielles de l'entreprise sur un site internet, afin de vérifier si les postes informatiques contenaient des logiciels piratés […] fait ressortir que cet audit n'avait pas été utilisé pour contrôler la salariée dans l'exercice de ses fonctions ;

5. Ensuite, si le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de sa vie privée, l'employeur peut toujours consulter les fichiers présents sur l'ordinateur professionnel du salarié qui n'ont pas été identifiés comme personnels.

6. Ayant relevé que les messages litigieux provenaient d'une messagerie interne à l'entreprise à usage professionnel, qu'ils n'avaient pas été identifiés comme personnels par la salariée et qu'ils étaient en rapport avec son activité professionnelle, la cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur était en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressée et qu'ils pouvaient être retenus au soutien de la procédure disciplinaire.

7. Enfin, la cour d'appel, qui a relevé que les propos tenus par la salariée […] avaient un caractère outrancier, injurieux et dénigrant, a pu retenir que les faits rendaient impossible son maintien dans l'entreprise.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Cette création par LID2MS-IREDIC est mise à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 2.0 France.