

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 6 MARS 2024, POURVOI N°22-11.016

MME (K) CONTRE CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE (CPAM)

MOTS CLEFS : Contrat de travail – rupture – licenciement – faute grave – correspondance privée – messagerie professionnelle – respect vie privée / professionnelle

Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée. Un employeur ne peut pas justifier un licenciement disciplinaire sur un motif lié à la vie personnelle du salarié tiré d'une correspondance privée. Telle est la réflexion de cet arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation rendu le 6 mars 2024 s'inscrivant dans une longue suite jurisprudentielle d'arrêts identiques.

Faits : En l'espèce, une salariée (Mme K), employée par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) du Tarn-et-Garonne en la qualité de technicienne de prestations depuis 1981, a été licenciée pour faute grave par lettre le 16 mars 2017. L'employeur justifie ce licenciement par la réception par erreur d'un courriel, dont le contenu rédigé par l'employée aurait un caractère raciste et xénophobe. Cet échange se faisait par l'utilisation de la messagerie professionnelle à destination de ses collègues dans le cadre d'une correspondance privée.

Procédure : L'employée a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé de son licenciement. À la suite du jugement rendu, les juges du fond de la Cour d'appel de Toulouse ont été saisi, et ont rendu un arrêt le 26 novembre 2021 faisant droit à la requérante. La Cour d'appel de Toulouse a jugé que le licenciement n'était justifié ni par une faute grave ni par une faute simple constitutive d'une cause réelle et sérieuse. Les juges du fond ont condamné l'employeur à payer diverses sommes, notamment des indemnités de licenciement et des dommages-intérêts, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur CPAM a formé un pourvoi en cassation, au titre d'un moyen unique, et fait grief aux dispositifs de l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Toulouse. La demanderesse au pourvoi rappelle que les agents publics ont un devoir de neutralité qui n'a pas été respecté en l'espèce. Mais également, que le contenu des propos sont constitutifs d'une faute grave car ils ont été envoyés par la messagerie professionnelle et que l'employée est identifiable.

Problématique : Un employeur peut-il licencier pour faute grave un salarié en raison de l'envoi de messages au contenu raciste et xénophobe par l'utilisation de la messagerie professionnelle dans le cadre d'une correspondance privée ?

Solution : La chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi et déboute le demandeur au pourvoi de toutes ses demandes dans un arrêt rendu le 6 mars 2024, au visa des articles 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de l'article 9 du Code civil et de l'article L.1121-1 du Code du travail. En effet, le raisonnement de la Cour de cassation s'inscrit dans une longue suite jurisprudentielle, rappelant que l'employeur ne peut pas justifier le licenciement de l'employée en se fondant sur le contenu raciste et xénophobe de la correspondance privée qui ne relève pas de la vie professionnelle, sans méconnaître le respect dû à la vie privée de l'employée et bien que les messages ont été envoyés depuis la messagerie professionnelle.



SOURCES :

Cour de cassation, « 6 mars 2024, Cour de cassation pourvoi n°22-11.016 »

Article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

Article 9 du Code civil

Article L.1121-1 du Code du travail



NOTE :

Grâce à cet arrêt, la Cour de cassation remet un point d'honneur quant au respect dû à l'intimité de la vie privée des salariés : cette intimité comprend le respect au secret des correspondances privées, et le respect du droit à la liberté d'expression d'un agent public.

Le droit au respect de l'intimité de la vie privée du salarié et de ses correspondances privées

En l'espèce, la Cour de cassation s'est penchée en premier lieu sur la question de la vie privée d'un salarié au travail, mais également de ses correspondances privées. Ce raisonnement est logique, et s'explique en ce sens : le respect de la vie privée, que ce soit sur le lieu de travail ou à l'extérieur, est une liberté fondamentale reconnue par la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales en son article 8, mais aussi par l'article 9 du Code civil, et enfin par l'article L.1121-1 du Code du travail. Ces trois articles, appliqués à bon escient par la Cour de cassation, disposent que le salarié jouit de sa liberté d'expression, au sein ou en dehors de l'entreprise, ce qui implique le secret des correspondances. L'employeur n'a donc pas le droit de lire les correspondances privées des salariés, bien que cette correspondance a lieu par l'utilisation d'une messagerie professionnelle qui leur est mise à disposition. La Cour de cassation a rendu un arrêt plus récemment, le 25 septembre 2024, en condamnant une nouvelle fois le licenciement pour faute grave à cause du contenu raciste présent dans le courriel, mais qui se trouvait dans une correspondance privée. En effet, le licenciement prononcé pour motif disciplinaire est insusceptible d'être justifié et est atteint de nullité car portant atteinte au droit au respect de l'intimité de la vie privée du salarié.

L'impossibilité de sanctionner les faits tirés de la vie personnelle sans lien avec la vie professionnelle.

Cet arrêt explore la frontière entre usage personnel et professionnel des outils de travail. À ce titre, la Cour de cassation s'est inspirée de l'arrêt Nikon afin de justifier sa prise de position. Cet arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 2 octobre 2001, explique que le licenciement disciplinaire ne peut être fondé sur des faits de la vie personnelle d'un salarié, sauf si ces derniers constituent un manquement à une obligation contractuelle figurant dans son contrat de travail. Dans leurs motivations, les juges de la Cour de cassation mentionnent également l'arrêt en Assemblée plénière du 22 décembre 2023, reprenant les dispositions de l'arrêt Nikon. Par ailleurs, le licenciement disciplinaire peut être justifié lorsque les faits se rattachent à la vie professionnelle du salarié, et peuvent affecter l'activité de l'entreprise ou encore qu'ils en troublent l'image ou qu'ils perturbent les conditions de travail en son sein. En l'espèce, la Cour a constaté que les propos, bien que graves (racistes et xénophobes), n'avaient aucune incidence sur l'emploi ou sur les relations de travail, et que la correspondance n'était pas connue en dehors du cercle restreint des destinataires et n'a pas vocation à devenir publique. Ainsi, en l'absence de conséquences néfastes pour l'entreprise ou dans les relations de travail, ces faits ne peuvent pas être rattachés à la vie professionnelles.

La conciliation entre liberté d'expression et devoir de neutralité d'un agent public

Le demandeur au pourvoi, l'employeur, a tenté de rappeler à nos juges qu'un agent public a le droit au respect de la liberté d'expression, à la liberté de conscience comme chaque individu, mais a surtout un devoir de neutralité face aux usagers. En effet, le comportement d'un agent public ne doit pas susciter de doutes quant à la neutralité du service, assurant la laïcité de ce dernier. Cependant, la Cour de cassation ainsi que la Cour d'appel n'ont pas manqué d'affirmer qu'aucune



conséquence néfaste pour l'entreprise ou dans les relations de travail n'avaient été relevées. Mais également, que ces faits n'étaient pas et n'ont pas été divulgué aux usagers, ainsi aucun doute sur la neutralité du service public ne pouvait être remis en question.

Marie Sampaio

Master 2 Droit des communications électroniques
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2024



ARRET :

Cass. Soc., 6 mars 2024, n°22-11.016
CPAM c/ M. K

Selon l'arrêt attaqué, Mme [K] a été engagée, en qualité de technicienne de prestations, par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) du Tarn-et-Garonne, à compter du 1er février 1981.

2. Contestant son licenciement, prononcé pour faute grave par lettre du 16 mars 2017, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

Énoncé du moyen

3. La CPAM du Tarn-et-Garonne fait grief à l'arrêt de juger que le licenciement n'était justifié ni par une faute grave ni par une faute simple constitutive d'une cause réelle et sérieuse, [...] :

« 1°/ que l'exercice de la liberté d'expression, [...] peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, [...]. Que les salariés d'une caisse de sécurité sociale sont soumis aux principes de neutralité et de laïcité du service public ; qu'en conséquence, ils ne peuvent pas, sans commettre une faute grave, ou à tout le moins une faute constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, utiliser la messagerie mise à leur disposition par l'organisme de sécurité sociale employeur pour diffuser, auprès d'autres agents, des propos racistes ou xénophobes [...]. La cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°/ [...]. Qu'en l'espèce, il était constant que la salariée avait envoyé avec son courriel professionnel, des messages au "caractère manifestement raciste et xénophobe" destinés au moins à deux autres salariés de la CPAM [...] la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail. »

Réponse de la Cour

4. Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée.

5. Il en résulte qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (Ass. plén., 22 décembre 2023, n° 21-11.330, publié).

6. La cour d'appel a d'abord constaté que les messages litigieux s'inscrivaient dans le cadre d'échanges privés à l'intérieur d'un groupe de personnes, qui n'avaient pas vocation à devenir publics et n'avaient été connus par l'employeur que suite à une erreur d'envoi de l'un des destinataires.

7. Elle a ensuite relevé que la lettre de licenciement ne mentionnait pas que les opinions exprimées par la salariée dans ces courriels auraient eu une incidence sur son emploi ou dans ses relations avec les usagers ou les collègues et que l'employeur ne versait aucun élément tendant à prouver que les écrits de l'intéressée auraient été connus en dehors du cadre privé et à l'extérieur de la CPAM du Tarn-et-Garonne et de la CPAM de la Haute-Garonne et que son image aurait été atteinte, de sorte que le moyen tiré du principe de neutralité découlant du principe de laïcité applicable aux agents qui participent à une mission de service public, invoqué par la première branche, est inopérant.

[...]

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la caisse primaire d'assurance maladie du Tarn-et-Garonne [...]

