



Les emails personnels de salariés contre l'employeur ne peuvent justifier un licenciement pour faute

publié le 12/03/2012, vu 3487 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 26 janvier 2012, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'envoi d'un courriel par un salarié, de sa messagerie personnelle et en dehors du temps et du lieu de travail, à l'adresse électronique personnelle d'un collègue de travail, ce qui conférait à ce message un caractère purement privé, ne constituait pas un manquement à son obligation de loyauté envers son employeur ». (Cass. Soc., 26 janvier 2012, N° de pourvoi: 11-10189)

Le droit au respect de la vie privée est consacré notamment aux articles L. 1121-1 du code du travail et 9 alinéa 1^{er} du code civil.

L'article L. 1121-1 du code du travail dispose 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 ».

L'article 9 alinéa 1^{er} du code civil dispose que :

« Chacun a droit au respect de sa vie privée ».

En l'espèce, M. X avait été engagé par le GIE Paris mutuel urbain (PMU) puis licencié pour faute grave pour avoir dénigré sa supérieure hiérarchique dans un courriel adressé à un collègue.

Les propos reprochés à Monsieur X sont contenus dans un curriculum vitae parodique au nom de « Moricio Di Pipotto », identité fictive derrière laquelle serait visée Madame Filoména Z..., responsable du département assistance téléphonique et supérieure hiérarchique directe du salarié.

Monsieur X a envoyé ce curriculum vitae de sa messagerie personnelle à la messagerie personnelle d'un collègue de travail.

Ce dernier l'a adressé à Madame Z sur sa messagerie personnelle qui l'a porté à la connaissance de la direction des ressources humaines de l'entreprise.

Les juges d'appel ont considéré que :

- l'intempérance démesurée des propos excédait largement ce qu'autorise la liberté d'expression et de critique reconnue à un salarié et caractérisait un manquement

particulièrement indélicat à l'obligation professionnelle de loyauté, comportement d'autant moins admissible qu'il émanait d'un cadre porteur de l'image et du crédit de l'entreprise ;

- le courriel litigieux n'était pas étranger à l'activité professionnelle du salarié puisqu'il mettait en scène sa supérieure hiérarchique si bien que son auteur était responsable du trouble manifeste causé dans l'entreprise.

Cependant, la cour de cassation a jugé qu'« **un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire que s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail** »

Ainsi, la cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt d'appel car « **l'envoi du courriel litigieux par le salarié, de sa messagerie personnelle et en dehors du temps et du lieu de travail, à l'adresse électronique personnelle d'un collègue de travail, ce qui conférait à ce message un caractère purement privé, ne constituait pas un manquement à son obligation de loyauté envers son employeur, la cour d'appel a violé les textes susvisés** ».

Cette décision est intéressante car elle consacre un certain équilibre entre le droit au respect de la vie privée des salariés et le droit de l'employeur au respect de sa réputation.

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com