



Validité d'un courriel pour apporter la preuve d'un licenciement

publié le **29/10/2013**, vu **1773 fois**, Auteur : [Camille CIMENTA](#)

Internet a aujourd'hui une place majeure dans la société si bien que le droit a dû s'adapter pour appréhender le phénomène.

Internet a aujourd'hui une place majeure dans la société si bien que le droit a dû s'adapter pour appréhender le phénomène. Dans le même temps, la pratique des employeurs s'est aussi adaptée, et ils n'hésitent plus à joindre leurs salariés par courrier électronique.

La question que l'on va aborder ici concerne la véracité d'un licenciement par courriel. Dans l'affaire commentée, une salariée engagée en qualité de technicienne financière s'est vue notifier son licenciement pour faute grave en raison des absences non justifiées suite à la fin de son arrêt maladie. La salariée saisie le conseil des prud'hommes pour contester la validité de son licenciement, selon elle, le gérant de la société lui avait ordonné de façon hautaine de ne plus revenir travailler :

» *Salut grosse vache ! [...] ?*

j'attends toujours ta lettre de démission car après mon comportement tu dois bien comprendre que je ne veux plus voir ta gueule et qu'il est hors de question que je débourse un centime pour ton licenciement ! ! ! ! Et pas la peine que tu me casses les couilles avec tes conneries de prud'homme parce que moi j'ai un avocat et je t'enfoncerai encore plus que je l'ai déjà fais et crois moi c'est possible » [...]

La Cour d'appel de Bordeaux accueille l'argument de la salarié et déclare recevable la preuve du licenciement par le courriel. L'employeur décide alors de se pourvoir en cassation et ce, pour contester l'authenticité du courriel qui aurait été envoyé par le gérant. Il considère notamment que si l'authenticité du courriel est remise en cause par l'une des parties il appartient alors au juge de contrôler si les conditions imposées par les articles 1316-1 et 1316-4 du code civil quand à la validité de l'écrit ou de la signature électronique sont satisfaites. Pour l'employeur, la Cour d'appel aurait dû vérifier si ledit courriel avait été établi et conservé dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité et s'il comportait une signature électronique de façon à garantir sa fiabilité.

La question qui se posait donc à la chambre sociale de la Cour de cassation était donc de déterminer si la preuve d'un courriel notifiant un licenciement était recevable quand bien même il ne satisfait pas aux conditions des articles 1316-1 et 1316-4 du code civil.

La Chambre apporte une réponse de façon claire et non équivoque dans un arrêt du 25 septembre 2013 en jugeant que **les articles 1316-1 et 1316-4 du Code civil ne sont pas applicables au courrier électronique produit pour faire la preuve d'un fait, tel qu'un licenciement, dont l'existence peut être établie par tous moyens de preuve**, lesquels sont appréciés souverainement par les juges du fond.

Cette solution qui est ici favorable à la salariée est parfaitement en conformité avec le droit de la preuve français. Rappelons-le en droit civil, il existe un système de preuve légal mais seulement en ce qui concerne les actes juridiques. Pour les faits juridiques, la preuve peut être rapportée par tout moyen. Or le licenciement, bien que devant répondre à une formalité très stricte, reste un fait juridique. Il peut donc être prouvé par tout moyen. Par conséquent, le mode de défense de l'employeur n'était pas le bon, il aurait dû lui-même rapporter la preuve que le courriel n'avait été pas envoyé par la société.

Pour toute question rendez-vous sur <http://info-juriste.com/>