



Conversation privée Facebook : tenir des propos injurieux ne constitue pas une faute (Cass. soc. Ass. Plén. 22 décembre 2023, n° 21-11.330)

Commentaire d'arrêt publié le 25/01/2024, vu 1898 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Le licenciement disciplinaire du salarié ne peut pas être fondé sur une conversation privée par messagerie personnelle lorsqu'il n'y a aucun manquement du salarié à ses obligations professionnelles.

1) Rappel des faits et procédure

Alors qu'un salarié de la société Rexel développement avait pris des congés, l'intérimaire chargé de le remplacer a utilisé son poste informatique.

Le compte Facebook du salarié absent était resté ouvert sur cet ordinateur, et l'intérimaire a ouvert la messagerie attachée à ce compte, lu une conversation avec une autre salariée de l'entreprise et a transmis cet échange à l'employeur.

Licencié le 9 décembre 2015, pour faute grave, en raison des propos insultants tenus sur sa messagerie Facebook, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture.

La Cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 17 novembre 2020, a écarté des débats cette conversation issue de la messagerie Facebook.

En conséquence, aucune autre preuve ne permettant de démontrer la faute commise par le salarié, la Cour d'appel a jugé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

La société a formé un pourvoi en cassation.

2) Moyens

L'employeur, au soutien de son pourvoi, fait valoir que :

- L'employeur ne méconnaît pas le principe de loyauté dans l'administration de la preuve lorsqu'il n'a utilisé aucun stratagème et que les propos tenus par le salarié licencié, susceptibles d'être pénalement sanctionnés, lui ont été rapportés par un autre salarié qui en avait eu connaissance en utilisant régulièrement l'ordinateur professionnel du premier ;

- Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi ;

3) Solution

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur, mais ne valide pas pour autant le raisonnement de la Cour d'appel de Paris.

En effet, la chambre sociale considère que le débat ne repose aucunement sur la recevabilité de la preuve ou sur son caractère déloyal ou non.

Selon les juges de la haute Cour, le débat repose uniquement sur l'appréciation de la faute.

Comme ils le rappellent, « ***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*** ».

Or, en l'espèce, le salarié a été licencié pour faute grave en raison de propos échangés lors d'une conversation privée avec une collègue au moyen de la messagerie intégrée au compte Facebook personnel du salarié installé sur son ordinateur professionnel.

Cette conversation étant privée et n'étant pas destinée à être rendue publique, elle ne pouvait constituer un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail.

En conséquence, le licenciement est insusceptible d'être justifié.

Le pourvoi est donc rejeté, mais la Cour de cassation statue par « *motif de pur droit, substitué à ceux justement critiqués* » de la Cour d'appel.

4) Analyse

Ainsi, contrairement à ce que l'intégralité des interlocuteurs de l'affaire considéraient, y compris la chambre sociale de la Cour de cassation qui a renvoyé l'affaire devant l'assemblée plénière, il n'était en l'espèce pas question de savoir si une conversation privée Facebook était une preuve déloyale ou non.

Cette solution n'est aucunement surprenante et constitue uniquement une application de la jurisprudence constante de la Cour de cassation :

- Par principe, un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire ;

- Par exception, ce motif peut donner lieu à sanction disciplinaire s'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail ou se rattache à la vie professionnelle.

Or, en l'espèce, même si les propos étaient injurieux, ils ont été tenus dans la sphère privée du salarié, et ce comportement ne constitue pas un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail.

L'arrêt aurait pu comporter la même réponse que celui rendu le même jour par la même assemblée plénière (n°20-20.648), à propos de la recevabilité d'une preuve déloyale.

En effet, s'il y avait eu une faute professionnelle (par exemple si le message injurieux était publié sur la page Facebook publique du salarié), la preuve, même si déloyale, aurait pu être jugée recevable après avoir appliqué le raisonnement dicté par l'assemblée plénière :

- Le juge doit apprécier si la preuve présentée est illicite ou déloyale ;
- L'une des parties doit demander au juge d'apprécier la recevabilité de la preuve jugée illicite ou déloyale ;
- Si cela lui est demandé, le juge devra apprécier si la preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence ;
- La preuve pourra être déclarée recevable uniquement si sa production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et si l'atteinte portée au droit antinomique est strictement proportionnée au but poursuivi.

Sources

c. cass. ass. Plen. 22 décembre 2023, n° 21-11.330

<https://www.courdecassation.fr/decision/65855661673fa80008f8d98f>

Usage devant le juge civil d'une preuve obtenue de façon déloyale

[Communiqué : Usage devant le juge civil d'une preuve obtenue de façon déloyale | Cour de cassation](#)

Rapport de Monsieur Dominique Ponsot à propos du pourvoi n°20-20.648

Rapport de Monsieur Hugues Fulchiron à propos du pourvoi n°21-11.330

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

Mathilde Fruton – Letard élève avocate EFB PARIS

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24