



Licenciement pour faute suite au transfert d'emails par un salarié avec des données professionnelles

publié le 13/05/2012, vu 15595 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 27 mars 2012, la Cour d'appel de Bordeaux a jugé que le salarié qui transfère de sa boîte aux lettres électroniques professionnelle vers son adresse personnelle des emails de l'entreprise contenant des données confidentielles commet une faute grave justifiant son licenciement et que les courriels du salarié sont présumés avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès, hors sa présence. (CA Bordeaux, chambre sociale, section A, 27 mars 2012, Pierre B. / Epsilon Composite)

En l'espèce, Monsieur Pierre B. a été engagé par la société Epsilon, en qualité d'ingénieur.

C'est par email adressé à des cadres de l'entreprise, qui ne lui était a priori pas destiné, qu'il a appris que le président directeur général de l'entreprise envisageait son licenciement en ces termes : 'personnellement, je pense qu'il faut virer Pierre B.'.

Au cours d'un entretien, son employeur lui confirmait sa décision de mettre fin à son contrat de travail et l'invitait à discuter d'une rupture conventionnelle.

Alors que des pourparlers se sont engagés, M. B. se transférait 261 courriels de sa boîte professionnelle à sa boîte personnelle.

L'employeur ayant découvert dans la messagerie professionnelle de M. B. que ce dernier s'était adressé sur sa propre messagerie personnelle 261 dossiers que l'employeur considérait comme confidentiels, il a déposé plainte pour vol et l'a licencié pour faute grave.

C'est dans ce contexte que M. B. a saisi le conseil de prud'hommes de Bordeaux en résiliation judiciaire de son contrat de travail, aux torts de son employeur aux fins d'obtenir différentes sommes.

Le conseil de prud'hommes a estimé qu'il n'y avait pas lieu à résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; que le licenciement de M. Pierre B. reposait bien sur une faute grave.

M. Pierre B. a interjeté appel de cette décision.

La cour d'appel a considéré que le conseil de Prud'hommes avait fait une analyse complète des faits de la cause et donc qu'il n'y avait pas lieu de faire droit à la demande de résolution judiciaire du contrat de travail de M. B.

Par ailleurs, bien que le salarié ne contestait pas avoir détourné 261 dossiers appartenant à l'entreprise, il soutenait que son employeur a obtenu la preuve de ses détournements par le biais

d'un procédé illicite, cette preuve est irrecevable et prive, de fait, le licenciement de toute cause réelle et sérieuse.

Or, il ressort d'une jurisprudence constante que les courriels envoyés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès, hors sa présence.

Au cas présent, bien que le salarié n'ait pas identifié ses emails de la mention « personnel », il faisait valoir que ces courriers électroniques et pièces jointes n'avaient pour but que de permettre sa défense dans le cadre d'un contentieux ouvert avec son employeur, « *sans cependant être en mesure de justifier en quoi ces pièces et procédés techniques ultra confidentiels pouvaient réellement être utiles à sa défense* ».

Par conséquent, la cour d'appel a jugé que :

« en violant délibérément les clauses de confidentialité de son contrat de travail et du règlement intérieur, en conservant par devers lui les documents détournés, même sans les divulguer, M. B. avait commis une faute qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise même durant la période de préavis, en raison des risques que ces manquements font ou pourraient faire courir à l'entreprise. Et que la faute grave qui lui était reprochée était donc caractérisée. En conséquence, la cour confirme que le licenciement de M. B. repose sur une faute grave ».

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