Image not found or type unknown

Preuve de l’existence d’un contrat de travail par les messages diffusés sur internet par l’employeur

publié le **09/03/2013**, vu **6171 fois**, Auteur : Anthony BEM

Le 16 janvier 2013, la cour d’appel de Poitiers a jugé que les messages diffusés par un employeur sur son compte Facebook permettent de constituer la preuve de l’existence d’un contrat de travail tel que revendiqué par un salarié (Cour d’appel de Poitiers, Chambre sociale, 16 janvier 2013)

En l’espèce, une salariée a saisi le conseil de prud’hommes de Poitiers pour voir reconnaître qu’elle avait été embauchée en qualité de vendeuse au sein d’un l’établissement et qu’elle avait été licenciée verbalement.

Bien qu’aucun contrat de travail n’ait été conclu entre les parties, la salariée était cependant contrainte de justifier l’existence d’un contrat de travail dans le cadre de la procédure.

En effet, l'article 9 du code de procédure civile dispose qu'"*Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention*".

Pour ce faire, la salariée a produit en justice la copie des messages diffusés publiquement par son employeur sur le célèbre réseau social Facebook la concernant.

Afin de faire rejeter des débats ces messages, l’employeur soutenait que les messages diffusés sur Facebook avaient été obtenus par la salariée de manière déloyale.

Mais, pour la première fois, le conseil de prud’hommes de Poitiers a admis ce type de preuves internet afin de prouver l’existence d’un contrat de travail entre les parties.

Les conseillers prud’homaux ont ainsi reconnu l’existence d’un contrat de travail requalifié en contrat de travail à durée indéterminée et condamné l’employeur à payer à la salariée le rappel de salaires, les congés payés ainsi que des dommages intérêts pour non respect de la procédure de licenciement, requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée, à titre d’indemnité de préavis, non respect de la procédure de licenciement, et travail dissimulé.

La Cour d’appel de Poitiers a jugé que :

> « ***Mme D.*** **[l’employeur]** ***soutient à tort que les messages qu’elle a diffusés sur Facebook ont été obtenus par Mme T. de manière déloyale, dès lors qu’ils ont été émis par l’appelante sans restriction de destinataire sur le réseau social et qu’ils pouvaient ainsi être consultés de manière libre par toute personne.***
>
> *Il s’évince de ces messages que, le 24 septembre 2009, Mme D. désignait “Adeline”, prénom de Mme T., comme sa vendeuse, et qu’elle se plaignait le 15 septembre 2009*

d'être "déçue par Adeline", qui lui cherchait "des noises avec son avocat" après avoir évoqué le 25 juillet 2009 avoir "viré la vendeuse".

Le contenu de ces messages présente une analogie suffisante avec le contexte litigieux pour démontrer que Mme Adeline T. a bien été recrutée par Mme D. *comme vendeuse courant juillet 2009 et que les relations contractuelles ont brutalement cessé le 21 juillet 2009 dans un contexte conflictuel […]*

***La cour confirmera la décision déférée en ce qu'elle a reconnu l'existence d'un contrat de travail* ».**

Il découle de cette décision que les salariés peuvent parfaitement utiliser les messages diffusés publiquement sur internet par leur employeur afin de les produire aux débats en cas de contentieux comme moyen de preuve, notamment de l'existence d'un contrat de travail.

Les employeurs seront donc prévenus: *"tout ce que vous direz pourra être retenus contre vous" ...*

Enfin, il convient de souligner avec intérêt que l'évolution des contentieux liés à l'Internet a conduit les juges à établir un véritable droit jurisprudentiel relatif aux conditions de validité des constats établis pour rapporter la preuve d'un contenu sur Internet.

Progressivement, les juges ont forgé les règles de validité applicables aux preuves des contenus présents sur Internet.

En effet, la preuve internet doit respecter en certain nombre de pré-requis techniques qui permettent de s'assurer de sa fiabilité.

A défaut de respecter ces mesures techniques, c'est non seulement la preuve Internet qui est nulle mais surtout c'est l'action judiciaire engagée qui est vouée à l'échec.

Le recours à un avocat spécialisé dans ce type de matière est donc vivement recommandé.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information (en cliquant ici).

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

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés