SAFPT INFO

Messagerie professionnelle et vie privée : un employeur peut-il sanctionner un agent pour des échanges personnels ?

L'utilisation d'une messagerie professionnelle ne fait pas disparaître le droit au respect de la vie privée. Une décision de la Cour de cassation rappelle les limites du pouvoir disciplinaire et invite les employeurs publics à sécuriser leurs pratiques.

Décision analysée :
Cour de cassation, chambre sociale, 25 septembre 2024, n° 23-11.860

Un message personnel envoyé depuis un ordinateur professionnel peut-il justifier une sanction disciplinaire ?

La question se pose régulièrement dans les organisations publiques et privées, notamment lorsque l'employeur découvre des échanges électroniques contenant des propos qu'il estime incompatibles avec les obligations professionnelles de leur auteur.
La Cour de cassation apporte une réponse importante dans un arrêt du 25 septembre 2024. Elle rappelle que l'utilisation d'un outil informatique professionnel ne prive pas le salarié de son droit au respect de l'intimité de sa vie privée.
Cette jurisprudence, rendue dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé, présente également un intérêt pour les collectivités territoriales. Elle invite à distinguer trois questions : la nature des échanges, les conditions dans lesquelles l'employeur peut les utiliser et l'existence éventuelle d'une faute disciplinaire.

Sommaire de l'analyse

1. Les faits à l'origine du litige
2. La solution retenue par la Cour de cassation
3. Les trois principes juridiques essentiels
4. Quelle portée pour la fonction publique territoriale ?
5. Les vérifications indispensables pour les DRH
6. Les erreurs à éviter
7. Ce qu'il faut retenir
8. Votre dossier RH ne s'arrête pas ici
9. Références juridiques

1. Les faits : des échanges personnels sur une messagerie professionnelle

Un cadre dirigeant d'une entreprise privée est licencié pour faute grave en septembre 2015.
Parmi les faits invoqués pour justifier cette décision figuraient des messages échangés avec trois personnes au moyen de la messagerie professionnelle installée sur son ordinateur de travail.
L'employeur reprochait notamment au salarié des propos et des images qu'il considérait comme sexistes et attentatoires à la dignité des femmes. Il invoquait également ses responsabilités en matière de prévention des comportements discriminatoires et sexistes.
Le salarié contestait son licenciement. La cour d'appel de Versailles avait prononcé la nullité de celui-ci.
Plusieurs circonstances étaient déterminantes :
- La conversation se déroulait dans un cadre strictement privé.
- Elle n'était pas destinée à être rendue publique.
- Elle était sans rapport avec l'activité professionnelle.
- Les échanges ne constituaient pas un manquement aux obligations contractuelles du salarié.

L'employeur soutenait néanmoins que l'utilisation de la messagerie professionnelle, la qualité de cadre dirigeant de l'intéressé et ses obligations de prévention justifiaient la sanction.

Le véritable enjeu juridique
Le litige ne portait pas uniquement sur le caractère approprié ou non des propos échangés. Il concernait aussi le droit de l'employeur d'utiliser des correspondances personnelles pour justifier une décision disciplinaire.

2. La décision : le respect de la vie privée limite le pouvoir disciplinaire
Dans son arrêt du 25 septembre 2024, la chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur.
Elle rappelle que le salarié bénéficie, même pendant son temps de travail et sur son lieu de travail, du droit au respect de l'intimité de sa vie privée.
Cette protection comprend notamment le secret des correspondances.
La Cour en déduit que l'employeur ne peut utiliser le contenu de messages personnels échangés grâce à un outil informatique professionnel pour sanctionner le salarié, en violation de cette liberté fondamentale.

Le caractère professionnel du support informatique ne suffit pas à faire perdre à une correspondance sa nature privée.
Dans cette affaire, les messages relevaient d'une conversation privée sans rapport avec l'activité professionnelle et ne caractérisaient aucun manquement aux obligations contractuelles.
La Cour confirme donc la nullité du licenciement fondé notamment sur ces correspondances.

3. Trois principes juridiques essentiels
Premier principe : la vie privée reste protégée au travail
La protection de la vie privée ne disparaît pas du seul fait que le salarié utilise un ordinateur ou une messagerie appartenant à son employeur.
L'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 9 du Code civil constituent des fondements importants de cette protection.
Deuxième principe : la vie personnelle ne constitue pas automatiquement une faute
En droit du travail, un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf lorsqu'il constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail.
L'employeur doit donc établir davantage que la simple existence de propos qu'il désapprouve.
Troisième principe : un motif illicite peut entraîner la nullité du licenciement
La Cour de cassation précise que le licenciement fondé, même partiellement, sur des messages personnels utilisés en violation du droit fondamental au respect de l'intimité de la vie privée encourt la nullité.
L'existence éventuelle d'autres griefs ne neutralise donc pas, dans le cadre de cette solution de droit privé, l'atteinte à la liberté fondamentale.

4. Quelle portée pour les employeurs territoriaux ?
Une précaution juridique est indispensable : cet arrêt concerne un salarié de droit privé.
Les dispositions du Code du travail relatives au licenciement disciplinaire, ainsi que les conséquences indemnitaires retenues dans cette affaire, ne peuvent pas être transposées automatiquement à la situation des fonctionnaires territoriaux.
En revanche, le droit au respect de la vie privée et de la correspondance, notamment garanti par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, concerne également les agents publics.
Une collectivité doit ainsi apprécier la légalité d'un contrôle de messagerie et l'utilisation de son résultat au regard des règles applicables à la fonction publique.

La distinction entre échanges privés et professionnels est déterminante
Un échange électronique utilisant un outil professionnel peut présenter un lien direct avec le service.
À l'inverse, une communication réellement personnelle peut relever de la protection du secret des correspondances.
La qualification doit reposer sur les circonstances concrètes : destinataires, contenu, contexte, caractère privé identifiable et lien éventuel avec les obligations de l'agent.

Le manquement aux obligations professionnelles doit être caractérisé
Pour les fonctionnaires territoriaux, l'article L. 530-1 du Code général de la fonction publique prévoit que toute faute commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions peut donner lieu à une sanction disciplinaire.
Certains faits commis en dehors du service peuvent également présenter une dimension disciplinaire, notamment en raison de leur nature, de leurs conséquences ou de leur lien avec les fonctions exercées.

Il faut donc éviter deux raisonnements également erronés :
- Considérer que tout message envoyé depuis une messagerie professionnelle peut être librement utilisé contre son auteur.
- Considérer que tout message présenté comme privé échappe nécessairement à toute appréciation disciplinaire.

Attention à la transposition jurisprudentielle

La nullité du licenciement retenue par la Cour de cassation ne constitue pas une sanction juridique automatiquement applicable à une décision disciplinaire territoriale. Le contrôle du juge administratif obéit à ses propres règles.

5. Ce que les DRH territoriaux doivent vérifier avant de sanctionner

Cette jurisprudence invite à renforcer la sécurité juridique des procédures disciplinaires reposant sur des communications électroniques.

Vérification 1 – Identifier précisément les échanges

Déterminer si les communications sont professionnelles, personnelles ou mixtes. Rechercher les circonstances permettant d'en apprécier la nature.

Vérification 2 – Contrôler la régularité de l'accès

Identifier les personnes ayant accédé aux messages, le motif de cet accès, les modalités du contrôle et les garanties entourant l'opération.

La charte informatique, l'information préalable des utilisateurs et les règles de protection des données personnelles doivent être prises en considération.

Vérification 3 – Rechercher le manquement disciplinaire

Préciser les obligations professionnelles susceptibles d'avoir été méconnues. Établir le lien entre les faits et le service, lorsque ce lien est juridiquement nécessaire.

Vérification 4 – Sécuriser la preuve et la procédure

Examiner les conditions d'obtention des éléments, leur fiabilité, leur pertinence ainsi que le respect des droits de la défense.

La régularité d'une preuve doit être appréciée avant de l'utiliser pour motiver une sanction.

Vérification 5 – Apprécier la proportionnalité de la sanction

Lorsque les faits constituent une faute disciplinairement sanctionnable, leur gravité et le contexte doivent être examinés afin de retenir une mesure adaptée.

6. Les erreurs à éviter dans la gestion disciplinaire

- Confondre propriété du matériel et droit d'accès au contenu : l'employeur ne dispose pas d'un pouvoir illimité de consultation des messages.

- Assimiler automatiquement propos privés et faute disciplinaire : les obligations professionnelles doivent être identifiées et le contexte analysé.

- Négliger les conditions d'obtention des preuves : une procédure disciplinaire peut être fragilisée par les modalités de collecte des éléments.

- Oublier la distinction entre droit privé et droit public : la jurisprudence doit être rapprochée des règles applicables aux agents concernés.

- Attendre un incident pour formaliser les règles : une charte informatique claire et des pratiques de contrôle encadrées constituent des outils de prévention.

7. Ce qu'il faut retenir

Une sanction disciplinaire ne se sécurise pas uniquement en démontrant la matérialité des faits reprochés. Il faut également s'assurer que ces faits présentent un caractère disciplinairement sanctionnable et que les éléments utilisés peuvent légalement soutenir la décision.

Pour les employeurs territoriaux, le respect des libertés fondamentales doit faire partie intégrante de la sécurisation des procédures RH.

WWW.SAFPT.ORG Libre-Autonome-Indépendant
Droits Obligation Défense Information