SAFPT INFO

Messagerie professionnelle : un échange entre collègues peut-il justifier une sanction disciplinaire ?

Vie privée, secret des correspondances et pouvoir disciplinaire : ce que change l'arrêt de la Cour de cassation du 23 septembre 2026 et ce que les employeurs territoriaux doivent en retenir.

Jurisprudence : Cass. soc., 23 septembre 2026, n° 25-14.348

Un message échangé entre deux salariés sur une messagerie professionnelle n'est pas nécessairement une correspondance privée.

Dans un arrêt du 23 septembre 2026, la Cour de cassation confirme qu'un employeur peut consulter des messages non identifiés comme personnels, échangés au moyen d'un outil informatique professionnel, et les utiliser à des fins disciplinaires lorsqu'ils ne relèvent pas de la vie personnelle du salarié.
La décision repose notamment sur la nature de l'outil utilisé, l'absence d'identification personnelle des messages et leur contenu directement lié à l'activité de l'entreprise.
Pour les collectivités territoriales : cet arrêt constitue un éclairage utile, mais son application doit être distinguée des règles propres aux agents publics.

Sommaire de l'analyse

1. Les faits : des échanges sur Discord à l'origine d'un licenciement
2. La question juridique : où commence la correspondance privée ?
3. La réponse de la Cour de cassation
4. La portée et les limites de cette jurisprudence
5. Les conséquences pour la fonction publique territoriale
6. Les cinq actions à engager par les DRH territoriaux
7. Les principaux risques juridiques
8. Notre analyse et nos recommandations
9. Références juridiques
10. Votre dossier RH ne s'arrête pas ici

1. Les faits : des échanges sur Discord à l'origine d'un licenciement

Une salariée recrutée en qualité de juriste utilise Discord, une application de messagerie instantanée installée sur son ordinateur professionnel et mise à disposition des collaborateurs pour faciliter leurs échanges.

Elle entretient avec une collègue plusieurs conversations portant sur le fonctionnement de l'entreprise, les instructions données et les personnes exerçant des responsabilités hiérarchiques.

Certains messages comportent des appréciations dénigrantes envers ses supérieurs hiérarchiques, ainsi que des remarques injurieuses ou susceptibles de les décrédibiliser.

Licenciée pour faute grave le 29 septembre 2021, la salariée conteste la rupture de son contrat de travail devant la juridiction prud'homale.

Elle soutient que les conversations litigieuses relevaient de sa vie privée et étaient couvertes par le secret des correspondances.

Selon elle, ces échanges avaient été réalisés entre comptes individuels, en dehors du serveur Discord créé par l'employeur. Leur consultation ne pouvait donc, à ses yeux, justifier une sanction.

2. La question juridique : où commence la correspondance privée ?

Le litige pose une question centrale :

L'utilisation d'une messagerie professionnelle suffit-elle à rendre accessibles à l'employeur des conversations entre deux collaborateurs ?

Le droit au respect de la vie privée ne disparaît pas pendant le temps de travail.

L'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 9 du Code civil protègent notamment le secret des correspondances.

Toutefois, la jurisprudence distingue les correspondances personnelles des messages qui présentent un caractère professionnel.

La difficulté consiste donc à déterminer si un message relève effectivement de la vie personnelle ou de l'activité professionnelle.

Le seul fait qu'une conversation intervienne entre deux personnes, sans diffusion publique, ne règle pas automatiquement cette qualification.

3. La réponse de la Cour de cassation : trois éléments déterminants

Dans son arrêt du 23 septembre 2026, la chambre sociale rejette le pourvoi de la salariée.

Elle rappelle que les fichiers et messages électroniques échangés au moyen de l'outil informatique mis à disposition pour le travail peuvent être consultés par l'employeur lorsqu'ils ne sont pas identifiés comme personnels.

Leur utilisation à des fins disciplinaires suppose également qu'ils ne relèvent pas de la vie personnelle du salarié.

Premier élément : un outil mis à disposition pour le travail

La messagerie Discord était installée sur l'ordinateur professionnel et mise à disposition des salariés pour favoriser les échanges.

Les messages avaient notamment été échangés pendant le travail, y compris à l'occasion de réunions ou de formations.

Deuxième élément : aucune identification personnelle

Les conversations litigieuses ne portaient aucune identification de leur caractère privé ou personnel.

Les juges en déduisent qu'elles bénéficiaient d'une présomption de caractère professionnel.

Troisième élément : des propos directement liés à l'activité

Les échanges portaient sur les instructions, le fonctionnement de l'entreprise et les responsables hiérarchiques.

Leur contenu comportait des critiques injurieuses, dénigrantes ou de nature à décrédibiliser plusieurs responsables.

Le principe à retenir

Les messages non identifiés comme personnels, présumés professionnels et dont le contenu concerne l'activité professionnelle peuvent, dans les circonstances retenues par la Cour, être consultés par l'employeur sans porter atteinte au droit au respect de la vie privée.

La Cour de cassation confirme ainsi le raisonnement de la cour d'appel sur l'absence d'atteinte à la vie privée.

Le pourvoi est rejeté.

4. Quelle est la portée réelle de cette décision ?

Cet arrêt ne consacre pas un droit général pour l'employeur de surveiller les conversations numériques de ses salariés.

Il confirme une solution conditionnée par plusieurs circonstances précises : l'utilisation d'un outil professionnel, l'absence d'identification personnelle et l'existence d'un lien entre les propos et l'activité de l'entreprise.

La protection des correspondances personnelles demeure un principe fondamental.

Il faut également distinguer deux questions :

- La possibilité de consulter les messages : elle dépend notamment de leur qualification et des circonstances de l'accès.

- La possibilité de les utiliser pour sanctionner : elle suppose d'apprécier leur contenu et leur rapport avec les obligations professionnelles.

Il serait donc juridiquement excessif d'affirmer que toute conversation non expressément identifiée comme privée peut automatiquement justifier une sanction.

La Cour statue sur une situation déterminée. Elle ne valide ni une surveillance généralisée ni une sanction fondée sur de simples critiques professionnelles dénuées de caractère fautif.

5. Quelles conséquences pour la fonction publique territoriale ?

Attention à la transposition juridique

L'arrêt commenté relève de la chambre sociale de la Cour de cassation. Il concerne une salariée de droit privé et ne détermine pas directement les règles disciplinaires applicables aux fonctionnaires territoriaux.

Pour les collectivités territoriales, la problématique présente néanmoins une réelle importance.

Les agents utilisent quotidiennement des outils numériques : messageries institutionnelles, Teams, logiciels collaboratifs, outils de visioconférence ou espaces de discussion.

Ces outils peuvent devenir des sources d'informations dans les situations de conflit professionnel, de comportement inadapté ou de procédure disciplinaire.

Les employeurs publics doivent toutefois apprécier les faits au regard du droit public applicable, des garanties fondamentales des agents et de la jurisprudence administrative.

La distinction entre critique et faute disciplinaire

Un fonctionnaire peut exprimer des désaccords sur l'organisation du service ou sur les décisions prises par son encadrement.

Le désaccord professionnel, à lui seul, ne caractérise pas nécessairement une faute.

En revanche, certains propos injurieux, agressifs, discriminatoires ou portant atteinte aux obligations professionnelles peuvent, selon les circonstances, présenter un caractère fautif.

L'appréciation doit tenir compte du contexte, des fonctions exercées, des termes employés, des destinataires et des conséquences éventuelles pour le fonctionnement du service.

La question particulière des preuves numériques

Lorsqu'un employeur territorial envisage d'utiliser une conversation numérique à des fins disciplinaires, il doit notamment rechercher :

- Comment les messages ont-ils été découverts ?
- La collectivité était-elle autorisée à y accéder ?
- Les échanges étaient-ils identifiés comme personnels ?
- Leur collecte respecte-t-elle les garanties applicables ?
- Le contenu permet-il réellement de caractériser un manquement ?
- La mesure disciplinaire envisagée est-elle proportionnée ?

Ces vérifications doivent intervenir avant l'engagement d'une procédure fondée sur les messages recueillis.

6. Les cinq actions concrètes à engager par les DRH territoriaux

Action 1 — Actualiser la charte informatique

Identifier les outils de communication utilisés et préciser les conditions dans lesquelles les agents peuvent en faire un usage personnel.

La charte doit également prévoir les règles d'accès aux données, les finalités des contrôles, les modalités de conservation et les garanties accordées aux utilisateurs.

Action 2 — Clarifier les responsabilités de l'encadrement

Un responsable hiérarchique ne doit pas considérer qu'il peut accéder librement aux échanges de ses collaborateurs au seul motif que les outils appartiennent à la collectivité.

Les situations sensibles doivent être orientées vers les services habilités, notamment la DRH, les services juridiques et les responsables informatiques compétents.

Action 3 — Mettre en place une méthode de conservation des preuves

En cas de difficulté, il convient de documenter les circonstances de découverte des messages, leur origine, leur intégrité et les conditions dans lesquelles ils ont été recueillis.

L'objectif est d'éviter qu'une procédure disciplinaire repose sur des extraits incomplets, sortis de leur contexte ou obtenus dans des conditions juridiquement contestables.

Action 4 — Renforcer la formation des managers

Les encadrants doivent comprendre la distinction entre liberté d'expression, critique professionnelle, comportement irrespectueux et faute disciplinaire.

Une formation à la déontologie numérique permet également de prévenir les réactions disproportionnées face à des messages désagréables ou critiques.

Action 5 — Vérifier les garanties avant toute sanction

Avant de prendre une décision disciplinaire, la collectivité doit examiner les droits de la défense, les conditions de communication du dossier, la matérialité des faits et la proportionnalité de la sanction.

Les règles procédurales applicables dépendent notamment du statut de l'agent et de la sanction envisagée.

7. Les principaux risques juridiques pour l'employeur

Situation à risque	Point de vigilance RH
Consultation de messages personnels	Atteinte potentielle à la vie privée et au secret des correspondances
Collecte irrégulière de conversations	Contestation des conditions d'obtention et de l'utilisation de la preuve
Sanction fondée sur une simple critique	Risque d'erreur dans la qualification disciplinaire des faits
Messages présentés hors contexte	Fragilisation de l'établissement de la matérialité des faits
Sanction excessive	Risque d'annulation pour disproportion au regard de la gravité des faits

La sécurisation disciplinaire ne consiste donc pas uniquement à réunir des éléments matériels.
Elle exige de vérifier leur origine, leur valeur probante, leur pertinence et leur utilisation dans le respect des garanties applicables.

8. L'analyse NAUDRH.COM : prévenir plutôt que surveiller

Cette décision illustre une évolution importante des relations professionnelles : les échanges numériques constituent désormais une dimension ordinaire de l'activité administrative et managériale.
Ils peuvent révéler des tensions, des désaccords, voire des comportements incompatibles avec certaines obligations professionnelles.
Mais ils peuvent également contenir des opinions, des critiques ou des échanges personnels qui méritent une protection juridique.
La difficulté pour l'employeur public consiste à ne pas confondre la possibilité technique d'accéder à un message avec le droit de le consulter et de l'utiliser.

Notre recommandation

La bonne politique RH n'est pas celle qui organise une surveillance systématique des échanges numériques. C'est celle qui fixe des règles transparentes, prévient les comportements inadaptés et sécurise juridiquement les interventions lorsqu'une difficulté réelle apparaît.
Dans la fonction publique territoriale, la prévention des risques disciplinaires devrait ainsi s'inscrire dans une démarche plus large : déontologie, qualité du management, protection des données et prévention des conflits professionnels.

9. Références juridiques

Décision commentée : Cour de cassation, chambre sociale, 23 septembre 2026, pourvoi n° 25-14.348, ECLI:FR:CCASS:2026:SO00738.

Textes visés par la Cour :

- Article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.
- Article 9 du Code civil.
- Article L. 1121-1 du Code du travail.

Pour approfondir le cadre applicable aux agents publics : Code général de la fonction publique, notamment ses dispositions relatives aux obligations professionnelles et au pouvoir disciplinaire.

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