

Dernière mise à jour le 17 janvier 2024

# Un licenciement pour faute ne peut pas être fondé sur une conversation privée Facebook

**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.**

La Cour de cassation a confirmé récemment que 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. Dans ce cas, la question de la preuve ne se pose pas.

## Les faits :

Alors qu'un salarié 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, laissant l'intérimaire prendre connaissance d'une conversation par messagerie Facebook qui y avait été tenue à son sujet.

Dans cette conversation, le salarié absent sous-entendait que la promotion dont avait bénéficié l'intérimaire était liée à son orientation sexuelle et à celle de son supérieur hiérarchique.

L'intérimaire a transmis cette conversation à leur employeur. Le salarié ayant tenu ces propos via Facebook a été licencié pour faute grave, puis il a contesté ce licenciement en justice. Selon lui, le juge ne pouvait tenir compte de ses conversations par messagerie Facebook car leur utilisation remettait en cause le principe de loyauté de la preuve et portait atteinte au respect de sa vie privée.

En effet, la jurisprudence considère que lorsqu'une preuve est obtenue de manière déloyale, c'est-à-dire lorsqu'elle est recueillie à l'insu d'une personne, grâce à une manœuvre ou à un stratagème, un juge ne peut pas tenir compte de ce type de preuve.

La cour d'appel a écarté des débats cette conversation par messagerie Facebook.

Aucune autre preuve ne permettant de démontrer la faute commise par le salarié, la cour d'appel a jugé que ce licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation.

## La réponse de la Cour de Cassation :

La Cour de cassation considère que les juges n'avaient pas à s'interroger sur la valeur de la preuve provenant de la messagerie Facebook.

En effet, il n'est possible de licencier disciplinairement un salarié pour un motif en lien avec sa vie personnelle que si celui-ci constitue un manquement à ses obligations professionnelles (par exemple, une conversation d'un salarié sur son compte Facebook peut justifier un licenciement disciplinaire s'il divulgue à cette occasion une information confidentielle sur son entreprise alors qu'il a signé dans son contrat de travail une clause de confidentialité.)

Tel n'était pas le cas dans cette affaire. Les propos échangés par le salarié avec l'un de ses collègues sur la messagerie Facebook constituent une conversation privée qui n'avait pas vocation à être rendue publique et ne pouvait s'analyser, en l'absence d'autres éléments, en un manquement du salarié aux obligations découlant de son contrat de travail.

En conséquence, Le pourvoi est rejeté, mais pour des raisons différentes de celles prévues par la cour d'appel.

Cette solution consolide une jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation.

Cass. ass. plén., 22 décembre 2023, n° 21-11.330.

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/licencier-salarie-motif-personnel.html> >