

Dernière mise à jour le 30 avril 2025

Le transfert de mails de la messagerie professionnelle à une messagerie personnelle ne justifie pas forcément un licenciement pour faute grave

Le transfert de mails de la messagerie professionnelle à une messagerie personnelle ne justifie pas forcément un licenciement pour faute grave.

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

En cas de litige, les juges sont souvent amenés à juger de la gravité de faute pour se prononcer sur la cause réelle et sérieuse de licenciement.

Tel a été le cas récemment dans une affaire dans laquelle une chargée d'affaires au sein d'une direction commerciale avait été licenciée pour faute grave avec mise à pied conservatoire pour avoir transféré un courriel et des pièces jointes de sa messagerie professionnelle vers son adresse électronique personnelle.

L'employeur, faisant valoir le caractère hautement confidentiel des informations contenues dans le mail, invoquait la violation de son obligation contractuelle de confidentialité par la salariée, ainsi que des règles de sécurité informatique et de la charte éthique en vigueur dans l'entreprise.

Il faisait valoir que la salariée avait entendu dissimuler cette faute en supprimant toute trace de ce transfert.

La salariée se justifiait en expliquant qu'elle souhaitait travailler depuis chez elle sur les documents et que son ordinateur professionnel ne lui permettait pas d'effectuer cette tâche.

La Cour d'appel a considéré que les manquements de la salariée ne constituaient pas une faute grave. Elle reprochait à l'employeur de ne pas démontrer que l'intention de la salariée aurait été de transmettre ce document à une société concurrente. Elle a pris également en compte l'ancienneté de la salariée et son absence de passé disciplinaire.

Arrêt confirmé par la Cour de cassation qui rappelle que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et relève que :

- Aucun élément ne permettait d'imputer une transmission des données confidentielles par la salariée à des personnes extérieures à l'entreprise.
- Vu l'ancienneté de la salariée et l'absence de toute sanction ou rappel à ses obligations avant la procédure de licenciement, les faits ne rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise et ne pouvaient constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Cass. soc., 9 avril 2025, n° 24-12.055

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