Cet arrêt est rendu par la Cour de cassation le 2 février 2011. Le domaine de juridiction est la juridiction prud’homale. Le demandeur est le salarié Mr X et le défendeur la société Piscines Water air son ancien employeur. Il avait été débouté par la cour d’appel de Colmar le 6 mars 2008, à la suite d’un appel du jugement du conseil des prud’hommes et la cour de cassation a confirmé la cour d’appel en rejetant le pourvoi du salarié.

Mr x a envoyé un courriel électronique à sa femme lui annonçant qu’il allait quitter son travail sans autorisation de son employeur, dans ce message il y insulte son employeur. Il aurait malencontreusement envoyé par copie ce mail à un des salariés de l’entreprise. S’ensuit une procédure de licenciement pour faute grave, le licenciement étant notifié le 29 juillet 2005, l’employeur utilisant ce courriel à l’appui de la procédure. Mr x, contestant son licenciement, a fait une demande d’indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié a invoqué 2 grands principes liés au non-respect de sa vie privée :

* L’employeur, dans le cadre dans son pouvoir de contrôle de l’activité des salariés, ne peut pas mettre en œuvre un dispositif de surveillance clandestin de la messagerie électronique professionnelle du salarié, ici la cour d’appel et de cassation ont dit que ce n’étaient pas le cas car l’employeur a eu connaissance du courriel fautif par un autre salarié.
* Le salarié a droit au respect de sa vie privée et du secret des correspondances, y compris pendant son temps de travail. La jurisprudence a posé 2 conditions pour que ce droit puisse être invoqué : le courriel doit avoir un caractère privé et qu’il ne dépasse pas la sphère privée ; exemple de l’arrêt de la cour d’appel de Rouen du 15 nov 2011(un message envoyé sur facebook peut être considéré dans la sphère privée selon le paramétrage de son envoi à un cercle restreint d’amis ou des personnes indéterminées).

Ici la cour d’appel et de cassation ont dit que le courriel évoquait la relation de travail et n’avait donc pas un caractère privé (envoyé en plus sur son temps de travail et de son lieu de travail) et pouvait donc être utilisé par l’employeur à l’appui de la procédure de licenciement.

La cour de cassation a rejeté son pourvoi tout en confirmant l’arrêt de la cour d’appel.

Un usage abusif de courriel privées sur lieu de travail peut constituer une faute conduisant à un licenciement