

Licenciement : les photos issues des réseaux sociaux sont-elles valables ?



© 2023 Les Echos Publishing

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, notamment un licenciement, l'employeur doit être loyal. Autrement dit, il n'est pas autorisé à recourir à un quelconque stratagème pour obtenir des preuves de la faute commise par le salarié. En outre, il ne lui est pas possible de produire des éléments qui portent atteinte à la vie privée du salarié, sauf, selon les juges, si la production de ces éléments est indispensable à l'exercice du droit de la preuve et proportionnée au but poursuivi.

Dans deux affaires récentes, des infirmières, affectées au service d'accueil des urgences de nuit, avaient été licenciées pour faute grave. Leur employeur leur reprochait d'avoir organisé des soirées festives au sein de l'hôpital, parfois durant leur temps de travail, impliquant l'introduction et la consommation d'alcool ainsi que de mauvais traitements infligés aux patients. En outre, les deux infirmières avaient posé en maillot de bain sur une photo prise, pendant le temps de travail, dans une salle de suture de l'hôpital. Pour procéder à leur licenciement, l'employeur avait notamment retenu, à titre de preuve, des échanges privés tenus sur les réseaux sociaux (messagerie instantanée Messenger) dans lesquels figurait la fameuse photo en maillot de bain. Estimant que cette preuve portait atteinte à leur vie privée,

les infirmières avaient contesté leur licenciement en justice.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Versailles avait estimé que les conversations privées produites en justice par l'employeur étaient recevables. D'une part, cette production était justifiée eu égard aux fonctions des salariées et proportionnée à l'objectif de protection de l'employeur au titre de ses obligations à l'égard des patients. D'autre part, la photo, puisqu'elle avait été prise sur le lieu de travail à destination d'une ancienne collègue, relevait bien de la sphère professionnelle.

À son tour, la Cour de cassation a considéré que les conversations produites par l'employeur étaient recevables. Selon elle, cette production, qui certes portait atteinte à la vie privée des salariées, était indispensable à l'exercice du droit de la preuve et proportionnée au but poursuivi, à savoir la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la protection des patients confiés aux soins des infirmières de son établissement.

Précision : l'employeur avait également recueilli plusieurs éléments attestant de l'introduction et de la consommation d'alcool au sein de l'établissement. Il avait ainsi, produit en justice notamment le témoignage écrit d'une aide-soignante ainsi qu'une liste de denrées et de boissons, à apporter par les salariées, découverte dans les vestiaires de l'hôpital.

[Cassation sociale, 4 octobre 2023, n° 22-18217](#)

[Cassation sociale, 4 octobre 2023, n° 21-25452](#)

© 2023 Les Echos Publishing