

Propos à caractère sexuel échangés par mail : un licenciement est-il justifié ?



© 2024 Les Echos Publishing

Dans une affaire récente, un salarié avait été licencié pour faute grave notamment pour avoir adressé, à l'un de ses subordonnés et à des personnes étrangères à l'entreprise, des mails contenant des propos et des images à caractère sexuel. Des mails qui avaient été envoyés au moyen d'une messagerie professionnelle et qui n'avaient pas été identifiés comme étant personnels.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Versailles avait estimé que les mails adressés avaient un caractère privé, même s'ils n'avaient pas été identifiés comme étant personnels, qu'ils ne comportaient aucun contenu excessif, diffamatoire ou injurieux et qu'ils n'étaient pas stigmatisants en ce qu'ils ne visaient aucune personne en particulier. Et que ces messages ne pouvaient pas justifier le licenciement du salarié en raison de la liberté d'expression qui lui est garantie, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise. Elle en avait donc conclu que le licenciement prononcé sur la base des mails échangés, par lesquels le salarié avait exercé sa liberté d'expression de manière non abusive, devait être annulé.

Également appelée à se prononcer dans le cadre de ce litige,

la Cour de cassation a confirmé la nullité du licenciement, non pas en se basant sur la liberté d'expression, mais parce qu'il portait atteinte à la vie privée du salarié. En effet, les juges ont relevé que les propos litigieux, qui n'avaient pas vocation à être rendus publics, avaient été tenus dans le cadre d'une conversation privée sans rapport avec l'activité professionnelle. Et donc que le licenciement basé sur ces propos portait atteinte au droit au respect de l'intimité de la vie privée du salarié. En conséquence, l'employeur a été condamné à verser au salarié des indemnités liées à son licenciement (indemnité conventionnelle de licenciement, indemnité compensatrice de préavis...) mais aussi une indemnité pour licenciement nul (210 000 €).

Précision : les juges ont également rappelé que le licenciement disciplinaire d'un salarié ne peut pas être prononcé pour des faits relevant de sa vie personnelle. Sauf s'ils constituent un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail. Ce qui n'était pas le cas dans cette affaire.

[Cassation sociale, 25 septembre 2024, n° 23-11860](#)

© 2024 Les Echos Publishing