

Peut-on licencier pour faute grave le salarié qui transfère des données confidentielles sur sa boîte mail personnelle (Cass. soc., 9 avr. 2025, n° 24-12.055) ?

Dans un arrêt rendu le 9 avril 2025, la Cour de cassation rappelle qu'un manquement aux règles internes de l'entreprise ne constitue pas automatiquement une faute grave. L'appréciation de la gravité de la faute est appréciée par les juges du fond.

CONTEXTE DE L'AFFAIRE : UN TRANSFERT ISOLÉ À DOMICILE

En l'espèce, une salariée engagée depuis 1995 au sein d'une entreprise de fournitures de bureau avait été licenciée pour faute grave, après avoir transféré des données confidentielles sur sa messagerie personnelle. L'employeur lui reprochait une violation des règles de sécurité informatique et de la charte éthique de l'entreprise.

Cependant, la cour d'appel de Colmar, approuvée par la Cour de cassation, a retenu une lecture plus contextualisée des faits : les données confidentielles ne se sont

pas retrouvées entre les mains d'un tiers, la salariée avait uniquement agi ainsi dans l'optique de pouvoir télétravailler, et elle justifiait de plus de vingt ans d'ancienneté sans antécédent disciplinaire. Résultat : ni faute grave, ni même cause réelle et sérieuse au licenciement.

APPRÉCIATION IN CONCRETO DE LA GRAVITÉ DE LA FAUTE PAR LE JUGE

La Haute juridiction rappelle un principe bien établi : la faute grave suppose que le comportement du salarié rende impossible son maintien dans l'entreprise, y compris pendant le préavis (Cass. soc., 26 févr. 1991, n° 88-44.511).

Ainsi, un manquement ponctuel, non réitéré, sans effet concret sur l'entreprise, et commis par un salarié jusque-là irréprochable, ne rend pas intolérable le maintien du salarié dans l'entreprise, et ne permet donc pas de caractériser une faute grave, ni même parfois une faute simple

(laquelle, contrairement à la faute grave, donne lieu au paiement d'une indemnité de licenciement et à un préavis).

UNE INVITATION À LA PRUDENCE POUR LES EMPLOYEURS

Cet arrêt illustre l'approche pragmatique des juges en matière disciplinaire. Avant d'engager une procédure de licenciement pour faute grave, il appartient à l'employeur d'évaluer la portée réelle du manquement et ses effets concrets sur l'entreprise. À défaut, le risque d'une requalification est élevé.

(NB : Le saviez-vous ? Contrairement à une idée reçue, tous les salariés licenciés, même pour des fautes graves ou lourdes ont le droit de percevoir l'assurance chômage.)



Damien CONZELMANN