Image not found or type unknown

Facebook : entre protection de la vie privée et les limites de la liberté d'expression du salarié

Actualité législative publié le **22/04/2018**, vu **1924 fois**, Auteur : Dalila MADJID Avocat

Les deux décisions de justice suivantes, nous donnent une parfaite illustration de l'application du principe de loyauté dans la relation de travail entre un salarié et un employeur, lorsque cela implique l'utilisation d'un réseau social, en l'occurence Facebook dans les deux cas d'espèce.

Les deux décisions de justice suivantes, nous donnent une parfaite illustration de l'application du principe de loyauté dans la relation de travail entre un salarié et un employeur, lorsque cela implique l'utilisation d'un réseau social, en l'occurence Facebook dans les deux cas d'espèce.

En effet, dans le premier cas, le salarié a manqué à son devoir de loyauté en abusant de sa liberté d'expression et dans le second cas, il est reproché à l'employeur de ne pas avoir été loyal en n'ayant pas respecté le droit à la vie privée de sa salariée.

1- Facebook et les limites à la liberté d'expression d'un salarié (*CA Reims 15 nov. 2017 n°16/02786)*

Dans un récent arrêt, un salarié d'une grande surface a posté sur la page Facebook du journal l'Union un commentaire exprimant son point de vue sur l'ouverture dominicale du magasin.

Ledit salarié a été licencié pour faute grave, au motif qu'il lui était reproché un abus de sa liberté d'expression préjudiciable aux intérêts de l'entreprise.

Le Conseil de prud'hommes avait déclaré son licenciement nul.

La Cour d'appel n'a pas adopté la même position et a ainsi infirmé le jugement et a estimé que le licenciement du salarié reposait bien sur une faute grave.

Sur les faits : le journal l'Union a publié sur sa page Facebook sur la nouvelle organisation du magasin le dimanche dans les termes suivants :"Pour cette ouverture dominicale, d'autres salariés devront changer de casquette".

A la suite de cette page apparaissaient différents commentaires, notamment celui du salarié licencié :

"*Aller y travailler le dimanche bande de charlot c pas vous qui vous levez et qui n'avez pas de vie de famille nous faite pas chier à venir le dimanche !!!!!".*

Le compte Facebook du journal l'Union compte 112 000 "*followers"* qui peuvent lire lespublications et les commentaires.

Selon la Cour d'appel : "**le salarié en s'adressant directement à des clients de la société ou à des clients potentiels** en les traitant de "bande de charlot" ne constitue pas un terme injurieux ni un terme simplement discourtois mais un **terme excessif".**

" Dans ces conditions, en employant sur le site Facebook de l'Union, 2 jours avant l'ouverture du magasin le dimanche matin, des propos excessifs, le salarié a non seulement nui à l'image de la société mais l'a exposé à ces conséquences économiques puisque la société établit que l'ouverture du magasin s'inscrivait notamment dans une démarche d'alignement sur la concurrence et dans une politique de développement des parts de marché".

Ainsi, la Cour d'appel a infirmé le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il avait écarté la faute grave du salarié.

La Cour a estimé qu'un tel abus par le salarié de sa liberté d'expression constitue une violation de son obligation de loyauté rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

En somme, l'arrêt de la Cour d'appel demeure dans la lignée des précédentes décisions rendues en la matière. A savoir que la liberté d'expression est une liberté individuelle reconnue par l'article 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. La limite à une telle liberté est l'abus, qui est caractérisé par la publication de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.

Et en l'occurence, **pour caractériser le caractère excessif de propos publiés sur une page Facebook**, la Cour d'appel retient le fait que le message publié s'adresser directement à des clients ou à des clients potentiel, autrement dit il "*excédait le périmètre de l'entreprise*".

La Cour d'appel n'a retenu ni la diffamation qui renvoie à l'allégation d'un fait précis portant atteinte à la considération et à l'honneur, précisée par la loi du 29 juillet 1881 relative à la liberté de la presse, ni l'injure qui renvoie plutôt à des insultes.

2- Facebook et la protection de la vie privée du salarié *(Cass. soc. 20 déc. 2017 n°16-19609)*

Dans cet arrêt, une salariée avait pris acte de la rupture de son contrat de travail.

La Cour d'appel a condamné la société à payer à la salariée des dommages et intérêts pour atteinte à la vie privée au motif que le procès-verbal de constat d'huissier établi à la demande de la société rapportait des informations extraites du compte facebook de la salariée obtenues à partir du téléphone portable d'un autre salarié, informations réservées aux personnes autorisées.

Les juges du fond ont pu en déduire que l'employeur ne pouvait y accéder sans porter une atteinte disproportionnée et déloyale à la vie privée de la salariée.

L'employeur a formé un pourvoi contre l'arrêt rendu par la Cour d'appel, qui a été rejeté par la Cour de cassation. Il soutenait en vain que les informations qu'il produisait aux débats avaient été recueillies au moyen du téléphone portable professionnel d'un autre salarié, ce dont il résultait qu'elles étaient présumées professionnelles.

Or, la Cour d'appel a retenu, à juste titre, le caractère disproportionné de l'atteinte, par l'employeur au droit à la vie privée, car :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- Le compte Facebook était restreint à un nombre de personnes autorisées.
- Ainsi, les informations qui y étaient diffusées ont un caractère privé, et l'accès aux informations litigieuses n'était pas ouvert à l'employeur,
- l'employeur avait utilisé un outil mis à la disposition d'un autre salarié pour y avoir accès.

Selon la Cour de cassation, l'employeur a enfreint le principe de loyauté. Car, il ne pouvait "accéder librement aux informations sans porter atteinte excessive et déloyale au droit à la vie privée de la salariée, étant donné que ces informations étaient réservées aux personnes autorisées".

Dalila MADJID

Avocat au Barreau de Paris

Mon blog : https://dalilamadjid.blog

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés