



Licenciement Facebook : appréciation de la faute du salarié en fonction du nombre d'« amis »

publié le 22/10/2018, vu 4322 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

La publication de propos par un salarié sur son employeur dans un groupe fermé de Facebook peuvent-ils justifier son licenciement pour faute grave ?

Pour mémoire, la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 a consacré le principe du droit à la liberté d'expression.

Ainsi, son article 11 prévoit que : « *la libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme : tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi* ».

Cependant, l'émergence des réseaux sociaux ont imposé la fixation d'une délimitation des contours de la liberté d'expression dans la sphère professionnelle.

La liberté d'expression n'est pas absolue et les juges équilibrent, au fur et à mesure des cas qui leur sont soumis, de manière pragmatique, la nécessaire protection de la liberté d'expression du salarié et celle de la réputation de la société qui les emploie.

Ainsi, les salariés ne bénéficient pas d'un droit absolu de critique de leur employeur ou de leur hiérarchie.

Le site Facebook est particulier en ce que leurs utilisateurs peuvent paramétrer le niveau de publicité et d'accessibilité de chacune des diffusions, allant par exemple, jusqu'à la création d'un groupe fermé de discussion.

S'agissant de licenciement Facebook, la cour de cassation a jugé que l'employeur n'a pas le droit d'utiliser des propos recueillis sur un profil réservé aux « amis » d'un salarié pour établir une faute de ce dernier. Car ils ne constituent pas une injure publique (Cour de cassation, première chambre civile, 10 avril 2013, n° 11-19.530).

De même, la Haute Cour a posé le principe selon lequel l'employeur n'a pas le droit d'accéder déloyalement au profil Facebook fermé d'un salarié en utilisant le portable professionnel d'un autre salarié (Cour de cassation, chambre sociale, 20 décembre 2017, n° 16-19.609).

En l'espèce, un salarié a été licencié pour faute grave en raison de propos injurieux et humiliants tenus à l'encontre de son employeur dans un groupe restreint de 14 personnes sur le réseau social Facebook.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homme afin de contester son licenciement.

Les juges d'appel et de cassation ont estimé qu'il s'agissait d'une conversation de nature privée et que l'employé n'avait commis aucune faute grave, de sorte que son licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

Le 12 septembre 2018 la Haute Cour a ainsi jugé :

« Qu'après avoir constaté que les propos litigieux avaient été diffusés sur le compte ouvert par la salariée sur le site Facebook et qu'ils n'avaient été accessibles qu'à des personnes agréées par cette dernière et peu nombreuses, à savoir un groupe fermé composé de quatorze personnes, de sorte qu'ils relevaient d'une conversation de nature privée, la cour d'appel a pu retenir que ces propos ne caractérisaient pas une faute grave ».(Cour de cassation, chambre sociale, 12 septembre 2018, n°16-11.690)

Il résulte de cette décision que la publication sur internet de propos attentatoires à la réputation de l'employeur par un salarié dans un cercle restreint de personnes ne peut pas valablement justifier son licenciement pour faute grave.

Par conséquent, le réseau social ne s'apparente pas totalement à un espace public de discussion et les salariés peuvent librement s'y exprimer à condition de paramétrer leurs options de confidentialité ou de le faire sur un groupe fermé, au risque, à défaut de pouvoir éventuellement se faire licencier le cas échéant. ?

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com ?