Image not found or type unknown

Les « licenciements Facebook » : évolution et dernières actualités jurisprudentielles

publié le **05/10/2012**, vu **8218 fois**, Auteur : Anthony BEM

Depuis 2006, les propos dénigrants, diffamatoires ou injurieux, diffusés par les salariés sur les réseaux sociaux, et plus particulièrement sur Facebook, servent aux employeurs pour justifier leur licenciement pour faute. En France, malgré l'existence de décisions de justice rendues en la matière, la qualification des propos (public/privé) reste aléatoire et leurs sanctions fluctuent au gré des différentes juridictions.

Le plan du présent article se divise comme suit :

- 1) Les problématiques juridiques

- 2) Arrêt de la Cour d'appel de Reims du 9 juin 2010

- 3) Jugement du Conseil des prud'hommes de Boulogne Billancourt du 19 novembre 2010

- 4) Avis du Conseil de discipline de Versailles du 1er avril 2011

- 5) Arrêt de la Cour d'appel de Besançon du 15 novembre 2011

- 6) Arrêt de la Cour d'appel de Douai du 16 décembre 2011

- 7) Jugement du tribunal correctionnel de Paris du 17 janvier 2012

- 8) Ordonnance de référés du Président du Tribunal Administratif de Versailles du 11 juillet 2012

- 9) Jugement du conseil de Prud'hommes de Longwy du 24 septembre 2012

1) Les problématiques juridiques

Depuis 2006, les réseaux sociaux servent de moyens de droit pour justifier le licenciement pour faute de salariés.

Facebook est un site communautaire en principe « fermé », où la plupart des informations sont en principe destinées à ses propres « Amis ».

Les questions sont donc de savoir :

- Si Facebook constitue juridiquement une communauté d'intérêts de sorte que les propos diffusés

sur un mur soient privés et couverts par le secret des correspondances et éventuellement par le droit au respect de la vie privée

- Si, par nature, les propos tenus sur les murs de chaque profil sont par nature publics de sorte que les employeurs puissent s'en prévaloir contre leurs salariés pour justifier leur licenciement pour faute.

En effet, si les propos sont privés, les employeurs ne peuvent obtenir valablement la preuve de la faute car les propos auront alors été obtenus par un moyen frauduleux ou déloyal.

En outre, juridiquement, il n'est pas évident de soutenir qu'un "ami" d'"ami" est son ami, qu'il dépend de sa propre communauté d'intérêt, surtout si l'on ne contrôle pas le groupe de personnes susceptible d'y avoir accès.

Dans ce contexte, la diffusion d'un message sur le mur Facebook d'un tiers ou un forum ouvert sera certainement jugée comme une correspondance publique et non une correspondance privée.

Surtout, bien qu'il existe des paramètres de confidentialité, les internautes utilisateurs de Facebook ne peuvent pas réellement mesurer l'audience de ce qu'ils publient et ne maîtrisent pas leurs « amis ».

La jurisprudence a elle-même du mal à se fixer sur ces questions telle que cela ressort des différentes décisions reprises ci-après.

Par ailleurs, alors que la question de la preuve des contenus diffusés sur Internet et sur Facebook en particulier est fondamentale afin d'établir la preuve de la faute commise et par voie de conséquence de permettre de prononcer une sanction à l'encontre d'un salarié ou d'un fonctionnaire, celle-ci n'est curieusement jamais invoquée en défense par les avocats, parfois de manière dommageable pour leurs clients.

2) Arrêt de la Cour d'appel de Reims du 9 juin 2010

Le litige concernait la société du journal l'Est Eclair qui avait donné un avertissement à l'un de ses employés, journaliste, pour avoir diffusé sur le mur Facebook d'une "amie" Facebook le message suivant :

« Au fait : notre chef est un vrai autiste, non ? Tu ne connaitrais pas un centre spécialisé où on pourrait le soigner ? D'ailleurs, est que la connerie se soigne ? Alli je retour dans le pays d'Othe, Ca gronde là bas ! »

Or, une "amie" de cette "amie" a communiqué ces propos à la direction du journal.

Le journaliste s'estimant injustement sanctionné a saisi le Conseil des Prud'hommes de Troyes pour faire annuler l'avertissement reçu de sa direction.

Par jugement du 16 décembre 2009, la section encadrement du Conseil des Prud'hommes de Troyes a annulé l'avertissement et condamné le journal à indemniser son salarié.

Le journal l'Est Eclair a interjeté appel de cette décision.

Le 9 juin 2010, la Cour d'appel de Reims a donné raison aux premiers juges en considérant que :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

« Aucun nom n’a été indiqué par M. C. et que le terme « chef » ne s’apparente pas systématiquement à la relation professionnelle … qu’il existe en tout état de cause une ambigüité sur la personne visé … les faits reprochés ne constituent pas un manquement susceptible d’être sanctionné… »

Mais cet arrêt est surtout intéressant en ce qu’il pose des principes accessoires à la solution du litige et juge que :

- Les journalistes sont présumés connaitre les principes et les lois en matière de presse, des nouvelles technologiques et de l’Internet :

« Les journalistes qui ont vocation à connaître les principes et les lois concernant la presse et notamment le respect de la vie privée, la diffamation, les injures, l'obligation de réserve et de loyauté ainsi que la manipulation d'outils de communication modernes ne peuvent ignorer que certains modes d'échanges ne leur assurent pas toute la discrétion nécessaire pour des propos qui sont censés rester dans la sphère privée … »

- De manière explicite et pédagogue la Cour pose le principe selon lequel les messages sur les « murs » de Facebook ont un caractère privé et public :

« Nul ne peut ignorer que Facebook, qui est un réseau accessible par connexion internet, ne garantie pas toujours la confidentialité nécessaire ».

« Le message a été inscrit sur le « mur » de Melle B où il est indiqué « A. a écrit à 14 h 10 » le 31 octobre 2008 ; que le mur s'apparente à un forum de discussion qui peut être limité à certaines personnes ou non"et "en mettant un message sur le mur d'une autre personne dénommée « ami », il s'expose à ce que cette personne ait des centaines d' « amis » ou n'ait pas bloqué les accès à son profil et que tout individu inscrit sur Facebook puisse accéder librement à ces informations (coordonnées, mur, messages, photos) ; que dans ces conditions, contrairement à ce qu'avance le salarié, il ne s'agit pas d'une atteinte à la sphère privée au regard de tous les individus, amis ou non qui peuvent voir le profil d'une personne et accéder à son mur et aux messages qu'elle écrit ou qui lui sont adressés »

- L'absence d’atteinte au secret des correspondances par l’utilisation des messages sur les « murs » de Facebook :

La jurisprudence considère traditionnellement que la correspondance privée se définit comme un message diffusé par une personne à une autre personne identifiée ou diffusé dans le cadre d'une communauté d'intérêt, autrement dit un groupe de personnes qui ont été choisies.

En l’espèce, le journaliste a écrit sur le mur d'une de ses collègues qui appartient à sa communauté d'intérêt : son groupe d’"amis" Facebook.

Cependant, aucun lien ni aucune communauté d'intérêt n’existe entre le journaliste et les amis de sa collègue.

La Cour juge ainsi que :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

« La violation d'une correspondance privée suppose qu'un échange écrit ne puisse être lu par une personne à laquelle il n'est pas destiné, sans que soit utilisé des moyens déloyaux ; qu'en l'espèce, non seulement, il n'est pas établi que Melle B. ait bloqué l'accès à son profil et donc à son « mur » au moment des faits litigieux, mais surtout, si Monsieur A. voulait envoyer un message privé non accessible à d'autres personnes que le destinataire ou quelques amis choisis, il pouvait utiliser la boîte mail individuelle de Facebook, ce qu'il n'a pas fait ; qu'il n'y a donc pas de violation de la correspondance privée »

Ainsi, pour les juges, la publication d'un message sur le mur d'un « ami » Facebook pourrait ne pas relever d'une correspondance privée notamment si le profil n'est pas protégé dans ses paramètres de confidentialité ou si « *des centaines d' "amis"* » sont susceptibles de lire ce mur.

3) Jugement du Conseil des prud'hommes de Boulogne Billancourt du 19 novembre 2010

Le conseil des prud'hommes avait validé le licenciement de l'entreprise, estimant qu'une page, même personnelle, prend un caractère public dès lors que son contenu peut être lu par plusieurs personnes. Comme un mur Facebook.

Un salarié de la société Alten disaient sur Facebook faire partie du *«club des néfastes» et* respectant un rite consistant à se « *foutre de la gueule* » de leur supérieure hiérarchique.

Deux autres employées avaient répondu : *«Bienvenue au club».*

Un de leur "ami" Facebook les avait dénoncés à leur direction.

Sur la base de simples captures d'écran, les employés ont été licenciés pour faute sur les fondements juridiques du dénigrement de l'entreprise et de l'incitation à la rébellion.

Le 19 novembre 2010, les juges des prud'hommes de Boulogne Billancourt ont validé le licenciement de salariés qui avaient diffamé leur hiérarchie sur Facebook.

Contrairement à la jurisprudence constante en matière de preuve sur internet, le conseil a jugé que *« la page mentionnant les propos incriminés constitue un moyen de preuve licite du caractère bien-fondé du licenciement ».*

Lors de l'audience d'appel, le 15 février 2012, le Procureur de la République, très exceptionnellement présent lors d'audiences sociales, a déclaré que Facebook était un espace public où la liberté d'expression devait y être restreinte.

L'arrêt de la Cour d'appel de Versailles était attendu le 22 février 2012.

En vain, bien que la cour ait invalidé le licenciement sur un principe du droit du travail, selon lequel on ne peut sanctionner un salarié deux fois pour une même faute, les conseillers de la Cour d'appel de Versailles ne se sont pas prononcés sur les questions du droit de l'internet.

En effet, les salariés licenciés avaient fait l'objet d'une sanction de mise à pied avant de faire l'objet d'un licenciement, le second devant être annulé.

4) Avis du 1er avril 2011 du Conseil de discipline de Versailles

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le 1er avril 2011, le Conseil de discipline de Versailles a prononcé une sanction symbolique de suspension d'un mois à l'encontre de notre client pour des propos bien plus graves que ceuxobjets du licenciement des salariés d'Alten.

En l'espèce, un fonctionnaire d'une petite commune française, après une dure journée de travail et des tensions avec son supérieur hiérarchique, Monsieur le Maire, s'en est allé surfer sur le mur de son profil Facebook pour y publier des propos diffamatoires à l'encontre de ce dernier : « *Enfin les vacances pour deux semaines ! 2 semaines pour ne plus voir les gueules de cons du maire et de la chef qui ne sont que des incompétents, et qui se venge sur les ouvriers ! Une phrase qui résume là où je bosse : au royaume des putains les enculés sont rois* »

Le Conseil de discipline de Versailles a considéré que : « ***les allégations, qui sont contestées pour la plupart, ne sont pas toujours assorties des précisions suffisantes et ne sont pas accompagnées d'éléments de preuve permettant de les tenir pour établies*** »

« Les faits reprochés au fonctionnaire constituent une faute professionnelle de nature à justifier une sanction disciplinaire … ces faits constituent un manquement grave de cet agent à ses obligations statutaires ».

Toutefois, le Conseil de discipline tient compte de ce que « *il* [le fonctionnaire] *reconnait ne pas avoir su qu'il pouvait limiter son accès et que cette page personnelle était accessible à tous »* et qu'il s'est « *excusé* » de son comportement.

5) Arrêt de la Cour d'appel de Besançon du 15 novembre 2011

En l'espèce, une salariée voulant remonter le moral de son ancien directeur licencié sans explications avait écrit sur le "mur" Facebook de ce dernier : « *cette boîte me dégoûte (…) ils méritent juste qu'on leur mette le feu à cette boîte de merde !* ».

Son employeur lui reproche notamment d'avoir tenu des propos négatifs sur sa société et la licencie pour faute.

En première instance, le 7 octobre 2010, le conseil de prud'hommes de Montbéliard a validé le licenciement.

Le 15 novembre 2011, la Cour d'appel Besançon confirme le jugement de Montbéliard mais considère que le réseau social permet à ses utilisateurs de choisir le degré de confidentialité des propos qu'ils tiennent sur « le mur » et opère donc une distinction entre :

- D'une part, un « mur » sur lequel il est possible de partager des informations sans restrictions, qui « *doit être nécessairement considéré, au regard de sa finalité et de son organisation, comme un espace public* » ;

- D'autre part, un « mur » dont l'accès est limité aux seuls contacts « amis » qui dans ce cas doit être considéré comme un espace privé.

La Cour a ainsi jugé que :

« Mlle X qui ne pouvait ignorer le fonctionnement du site Facebook n'est pas fondée à soutenir que son dialogue (…) constituait une conversation privée ; que pour ce faire elle disposait en effet de la faculté de s'entretenir en particulier avec lui en utilisant la fonctionnalité adéquate proposée par le site ».

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

6) Arrêt de la Cour d'appel de Douai du 16 décembre 2011

En l'espèce, un animateur radio a qualifié sa direction de « *belles balletringues anti-professionnelles* » sur la page privée de son « mur » Facebook, en réaction a une décision de sa direction de ne pas reconduire le contrat d'un de ses collègues.

Un «ami» Facebook, salarié aussi de la radio en question, accède au «mur» où se tient la conversation et en rapporte le contenu à sa hiérarchie.

Encore une fois, sur la base d'une simple capture d'écran, l'employeur décide de rompre unilatéralement la promesse d'embauche de l'animateur en considérant ses propos comme injurieux et menaçants.

L'animateur a saisit la justice pour rupture abusive de son contrat de travail mais le conseil des Prud'hommes de Tourcoing a validé la rétractation de son employeur.

Cependant, la Cour d'appel de Douai a jugé que :

« *(…) des propos diffamatoires ou injurieux, tenus par un salarié à l'encontre de l'employeur ne constituent pas un événement irrésistible ou insurmontable faisant obstacle à la poursuite du contrat, cette rupture ne procède pas non plus d'un cas de force majeure* ».

7) Jugement du tribunal correctionnel de Paris du 17 janvier 2012

Un salarié de l'opérateur de centres d'appels Webhelp, délégué syndical et membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), avait diffusé sur le profil Facebook de la CGT-FAPT de Webhelp les propos : *« Journée de merde, temps de merde, boulot de merde, boîte de merde, chefs de merde »*, et « *j'aime pas les petits chefaillons qui jouent aux grands »*.

Les sociétés Webhelp, Webhelp Caen et la supérieure hiérarchique du salarié ont engagé une procédure pénale sur le fondement de l'injure publique, devant la 17e chambre correctionnelle du tribunal correctionnel de Paris, spécialisée en droit de la presse et par la force des choses sur les problématiques de l'Internet.

Lors de l'audience qui s'est tenue le 22 novembre 2011, le prévenu avait reconnu devant ses juges avoir diffusé ces phrases mais suite au suicide d'une collègue de travail sur lequel la direction ne souhaitait pas diligenter une enquête.

Le Tribunal a déclaré ce salarié coupable en jugeant que « *Les expressions incriminées excèdent les limites de la critique admissible, y compris lorsqu'elle s'exerce dans un cadre syndical »,* l'a condamné à 500 euros d'amende avec sursis, à payer aux plaignants un euro de dommages et intérêts outre la publication du jugement sur le panneau syndical de la société dans la limite de 150 euros.

8) Ordonnance de référés du Président du Tribunal Administratif de Versailles du 11 juillet 2012

Le 11 juillet 2012, le juge des Référés du Tribunal Administratif de Versailles a suspendu la mesure une décision de licenciement pour faute grave d'un agent contractuel pour avoir tenu des propos sur le réseau social Facebook à l'encontre de son employeur en considérant qu'elle n'était pas justifiée.

En l'espèce, deux agents contractuels ont écrit sur leur profil Facebook des propos virulents mais

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

non nominatifs tendant à décrire la dégradation de leurs conditions de travail.

Alors que seuls onze "*amis*" pouvaient y avoir accès, l'un d'entre eux a communiqué à la directrice de l'établissement ses codes d'accès afin qu'elle en prenne connaissance.

C'est dans ce contexte qu'ils ont été licenciés pour faute grave sans indemnité ni préavis sur le fondement de la violation du devoir de réserve.

Cependant, le Juge des Référés du Tribunal Administratif de Versailles a jugé le 11 juillet 2012 que : « ***nonobstant la teneur peu châtiée et excessive des termes de la conversation tenue entre Mme X et trois autres personnes sur le compte Facebook de celle-ci, ouvert à ses seuls « amis », à supposer même que cette conversation ait été tenue durant le temps de service de l'intéressée ce qui ne peut être regardé comme établi, et alors d'une part que la conversation en cause et les propos tenus en particulier par Mme X n'auraient eu, de son seul fait, qu'une diffusion restreinte au nombre limité de « ses amis » sur son compte Facebook et au fait qu'aucun nom précis n'a été indiqué s'agissant des critiques et appréciations peu amènes qui y sont proférées*** », relèvent de la sphère privée.

En l'espèce, les codes d'accès de la page personnelle du réseau social Facebook d'une personne appartenant au groupe « *amis* » ont permis à l'employeur de contourner la limitation de l'accès.

Ce dernier à ainsi pu accéder à une partie de la conversation de l'agent diffusée sur sa page personnelle Facebook afin de l'utiliser à son encontre.

Le juge des référés du tribunal administratif de Versailles a cependant considéré que cette méthode constitue une violation de la vie privée de l'intéressé et donc que la preuve a été obtenue de manière déloyale et frauduleuse.

En outre, le juge a relevé que la conversation était limitée à un groupe « *amis* » et donc que la « *diffusion était restreinte* ».

Il a donc considéré que les propos tenus par l'agent relevaient de « *la sphère privée* ».

Dans ce contexte, le juge a suspendu l'exécution du licenciement.

Il découle de cette décision que lorsque les propos tenus relèvent de la sphère privée de leur auteur, les preuves produites aux débats pour justifier la réalité de la faute et licenciement ne sont pas considérés comme valables.

9) Jugement du conseil de Prud'hommes de Longwy du 24 septembre 2012

Le 24 septembre 2012, le conseil de Prud'hommes de Longwy a jugé que le " licenciement pour faute grave " d'une salariée était dépourvu de toute cause réelle et sérieuse et a condamné l'employeur à payer à son ex salariée des dommages et intérêts compte tenu que :

- les propos litigieux avaient été diffusés via un moyen de communication n'appartenant pas à l'entreprise et pendant une période de congés payés,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- il existait quelques ambigüités quant aux propos,

- la salariée avait paramétré la confidentialité de ses propos.

L'employeur, invoquait dans sa lettre de licenciement le fait que « *... l'un des collaborateurs (de la société était) venu informer (les représentants de la Direction) du caractère abusif de propos tenus à l'encontre de (la société CHAUSSÉA), de ses représentants et de ses salariés sur (sa) page FACEBOOK, parfois même pendant (ses) heures de travail, accessible au public ».*

Dans ce contexte, Madame X a saisi la juridiction prud'homale pour voir dire que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et obtenir notamment l'indemnisation du préjudice moral qu'elle subit à raison des circonstances dans lesquelles cette rupture est intervenue.

Au cas présent les propos litigieux consistaient notamment :

> « *Du coup ras le bol de ces nases alors je fais ma snob (comme Clarisse sait bien le faire, comme elle nous l'a appris) ! Ils me détestent mais au moins now ils ont une bonne raison ces blaireaux* ! »
>
> La décision rendue par les conseillers prud'homaux est intéressante en ce qu'ils ont jugé que :
>
> *« Madame X a été licenciée compte tenu du caractère abusif des propos tenus à l'encontre de la société CHAUSSEA, de ses représentants et de ses salariés sur sa page Facebook.*
>
> *Ces écrits ont été faits via un* ***moyen de communication n'appartenant pas à l'entreprise*** *« via IPHONE ».*
>
> ***Les propos … n'ont pu être tenus pendant les heures de travail*** *comme le mentionne le bulletin de salaire du mois de février 2011 stipulant une période de congés payés du 11 au 12 février 2011.*
>
> *Il apparait clairement que* ***dans les messages aucun nom n'a été indiqué et que les termes employés ne s'apparentent pas systématiquement à la relation professionnelle de sorte qu'il existe quelques ambigüités…***
>
> *Il ne peut être fait grief à Madame X d'avoir des conversations avec des amies de son ancienne entreprise, qu'elle aura préalablement autorisées à participer aux discussions.*
>
> *Il n'est pas contesté que les messages ont été inscrits sur le "mur" de Madame X, que le "mur" s'apparente à un forum de discussion qui peut être limité à certaines personnes ou non.*
>
> *Madame X avait un* ***accès bloqué à son profil Facebook*** *à toutes personnes non souhaitées.*

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Toutefois en mettant un message sur le “mur“ d’une autre personne dénommée “amie“ elle s’expose à ce que cette personne ait d’autres “amis“ ou n’ait pas bloqué les accès à son profil et que tout individu inscrit sur Facebook puisse accéder librement à ces informations.

Mais attendu que Madame X avait ***paramétré la confidentialité de ses propos*** *, elle ne peut être tenue responsable de la diffusion de ses propos sur d’autres “murs“ ;*

Par conséquent, le Conseil dit et juge que ***le licenciement de Madame X est dépourvu de cause réelle et sérieuse*** *et lui accorde, au vu de son ancienneté, la somme de 7.000 € à titre de dommages et intérêts »*

La jurisprudence judiciaire ou administrative semble donc poser des conditions de plus en plus strictes à la validité des licenciements pour faute prises par les employeurs à l'encontre de leurs salariés au titre des propos dénigrants, diffamatoires ou injurieux diffusés sur internet à leur égard.

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés