



L'irrégularité du licenciement fondé sur une conversation privée dans un groupe Facebook

publié le 30/09/2018, vu 2688 fois, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur ne peut pas, en principe, s'appliquer à des faits commis par le salarié hors de l'entreprise, conformément au droit au respect à la vie privée. Cependant, des faits relevant de la vie personnelle du salarié peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire, lorsqu'ils se rattachent à l'environnement professionnel du salarié. La question de la sanction des propos tenus par un salarié sur son employeur hors de l'entreprise s'est modernisée avec la création et le développement des réseaux sociaux (facebook, twitter, linkedin...).

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur ne peut pas, en principe, s'appliquer à des faits commis par le salarié hors de l'entreprise, conformément au droit au respect à la vie privée.

Cependant, des faits relevant de la vie personnelle du salarié peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire, lorsqu'ils se rattachent à l'environnement professionnel du salarié.

La question de la sanction des propos tenus par un salarié sur son employeur hors de l'entreprise s'est modernisée avec la création et le développement des réseaux sociaux (facebook, twitter, linkedin...).

Le site Facebook se démarque particulièrement en ce qu'il permet de paramétrer le niveau de publicité et d'accessibilité de chacune des diffusions, à travers, par exemple, la création d'un groupe fermé de discussion.

Les propos tenus par un salarié à l'encontre de son employeur dans un groupe fermé du site Facebook peuvent-ils justifier un licenciement pour faute grave ?

Dans un arrêt rendu le 12 septembre 2018 (n° 16-11.690), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que les propos litigieux, qui ont été diffusés sur le compte ouvert par le salarié sur le site Facebook et qui n'ont été accessibles qu'à des personnes agréées par celui-ci et peu nombreuses, à savoir un groupe fermé composé de quatorze personnes, relèvent d'une conversation de nature privée, et sont, comme telles, impropres à caractériser une faute grave.

L'employeur, demandeur au pourvoi en cassation, avait soutenu que la seule diffusion, publique ou privée, par le salarié sur le réseau social Facebook de propos injurieux et humiliants à l'encontre de son employeur était constitutive d'une faute grave justifiant le licenciement du salarié.

La Cour de cassation rejette cet argument en considérant que le salarié avait tenu une conversation de nature privée en ce qu'elle apparaissait dans un groupe fermé du site Facebook composé d'un faible nombre de personnes et dont l'accessibilité était soumise à l'agrément de son créateur.

Cette décision vient compléter la jurisprudence de la Cour de cassation sur la responsabilité du salarié proférant des propos injurieux sur le site Facebook. Ainsi, dans un arrêt du 10 avril 2013 (n° 11-19.530), la première chambre civile de la Cour de cassation a estimé que les propos tenus par le salarié sur son profil Facebook, accessible qu'aux seules personnes agréées par lui, en nombre très restreint, ne constituent pas des injures publiques.

Plus récemment, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'employeur porte une atteinte disproportionnée et déloyale à la vie privée du salarié lorsqu'il extrait des informations de son compte Facebook, à partir du téléphone portable d'un autre salarié, informations réservées aux personnes autorisées (Cass. Soc., 20 décembre 2017, n° 16-19.609).

Il est constant que ces différentes décisions s'accordent à assurer la protection des correspondances privées du salarié sur les réseaux sociaux face aux réactions de l'employeur. Toutefois, cette inviolabilité ne tient qu'au paramétrage confidentiel du compte Facebook, à défaut duquel l'employeur est libre d'utiliser les échanges, ainsi de nature publique, pour justifier une mesure disciplinaire.

Me Jérémie DUCLOS

Avocat à la Cour

<https://www.duclos-avocat.com/>