



ANALYSE JURIDIQUE DU JUGEMENT SANCTIONNANT LE DENIGREMENT DE SON EMPLOYEUR SUR FACEBOOK

publié le 25/11/2010, vu 13695 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Ce n'est plus un scoop, le 19 novembre 2010, le conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt a validé le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait critiqué sa hiérarchie et son employeur via le réseau social Facebook. Or cette décision et ses commentaires diffusés sur Internet méritent un « recadrage juridique » sur quelques problèmes.

1er problème : le non respect du droit de la preuve sur Internet

La jurisprudence exige en matière de preuve Internet, la production d'un constat d'huissier valable ou un rapport de constat Internet du Celog ou de l'Agence pour la Protection (APP) qui sont des organismes privés habilités et compétent pour ce type de constats.

Ainsi, le tribunal de grande instance de Paris a jugé le 2 avril 2009 qu'un constat de l'APP est valable même en l'absence d'impression des pages constatées, et donc que les captures d'écran de cette société suffisent à prouver la page constatée.

En outre, le non respect des conditions de preuve du constat en ligne prive le constat d'huissier de toute force probante tel qu'il en a été jugé dans un arrêt du 2 juillet 2010 de la Cour d'Appel de Paris.

Enfin, aux termes d'un arrêt du 3 septembre 2010, la Cour d'Appel de Paris a refusé d'écarter des débats un constat de l'APP qui respectait les diligences techniques préalable au constat.

Les constats d'huissier, du Celog ou de l'APP respectant les pré-requis techniques seront donc les seuls documents permettant de valoir preuve en cas de procédure judiciaire, telle qu'une action devant le conseil des prud'hommes ... et même à Boulogne-Billancourt.

Dans ce contexte, une copie d'écran, une impression de page internet et un constat Internet vicié ne valent pas preuve.

Par voie de conséquence, en l'absence de preuve valable des propos diffusés, la procédure est jugée de manière constante irrecevable ou infondée.

En l'espèce, le conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt a jugé que « *la page mentionnant les propos incriminés constitue un moyen de preuve licite du caractère bien-fondé du licenciement* ».

Or, cette affirmation est en contradiction avec la jurisprudence contemporaine.

La décision n'indique pas si un constat Internet valable a été versé débat.

Si tel avait été le cas, les juges n'auraient certainement pas manqué de s'en prévaloir.

Ainsi, en l'absence d'un tel constat, la société Alten aura quelques difficultés à faire valoir la faute de ses salariés devant la Cour d'appel.

(Pour aller plus loin : « *la preuve des propos et contenus illicites sur facebook et les forums de discussion internet* » : <http://legavox.fr/blog/maitre-anthony-bem/preuve-propos-contenus-illicites-facebook-2805.htm> et « *La preuve d'un contenu litigieux ou d'un fait sur Internet strictement encadrée par la jurisprudence* » : <http://www.legavox.fr/blog/maitre-anthony-bem/preuve-contenu-litigieux-fait-internet-1644.htm>).

2ème problème : l'absence de caractère dénigrant des messages litigieux

Pour mémoire, en décembre 2008, trois salariées de la société Alten Sir, une société d'ingénierie qui emploie près de 11.300 personnes dans le monde, ont critiqué sur Facebook leur hiérarchie et la direction des ressources humaines.

Deux d'entre elles, s'estimant mal considérées par leur direction, avaient ironisé sur une page personnelle Facebook, en disant faire partie d'un « *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* ».

Pour l'entreprise, ces propos constituaient une incitation à la rébellion contre la hiérarchie et un dénigrement de la société.

Outre que sur le plan juridique, la qualification de la diffamation ou de l'injure est contestable, il ne s'agit juridiquement pas d'un dénigrement.

En effet, telle que l'a rappelé par deux fois le Président du Tribunal de Grande Instance de Paris, dans des Ordonnances de référé des 11 octobre 2010 (Eric P. / Yahoo ! Inc., Google France et Google Inc.) et 25 octobre 2010 (Eric P. / Google France et autres), **la notion juridique de dénigrement s'inscrit dans un cadre de concurrence commerciale :**

« Qu'il ne peut être invoqué le fait qu'il s'agirait d'un comportement emportant dénigrement de l'activité exercée, aucun élément ne pouvant accréditer le fait que l'auteur des propos cités, comme ceux ayant participé à la discussion, puissent être des concurrents »

Or, le conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt donne raison à l'employeur sur le fondement du dénigrement alors que ce fondement juridique semble ne pas correspondre à la situation, sauf à considérer que les salariés eussent été des concurrents de leur employeur.

Ainsi, cette décision est en contradiction avec la jurisprudence applicable sur la question du

dénigrement.

La Cour d'appel tranchera certainement la nature de la faute de ces salariés.

(Pour aller plus loin : *le dénigrement en matière de concurrence déloyale* : <http://legavox.fr/blog/maitre-anthony-bem/denigrement-commercial-constitutif-acte-concurrence-1649.htm>, *les sanctions des actes de dénigrement* : <http://legavox.fr/blog/maitre-anthony-bem/concurrence-deloyale-definition-sanctions-1645.htm>).

3ème problème : le caractère privé des messages litigieux

Le conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt estime que la page Facebook sur laquelle la discussion s'est tenue était en mode "partagée avec les amis de mes amis" et donc que ce mode de diffusion permet un accès à d'autres personnes.

Outre l'absence de preuve irréfutable de ce mode de diffusion qui peut faire l'objet d'un véritable débat à part entière, la question de la nature des propos sur les « murs » de Facebook est intéressante.

En effet, les réseaux sociaux comme Facebook sont des lieux privés ouverts au public.

Or, la jurisprudence définit les propos publics comme ceux échangés entre des personnes n'étant pas liées entre elles par une communauté d'intérêt (Cass. Crim 24 janvier 1995 ; Cass.civ. 23 septembre 1999)

De plus, la cour d'appel de Paris a jugé qu'une correspondance échangée entre un « nombre restreint de destinataires » connus personnellement par l'auteur ou les auteurs a un caractère privé (CA Paris, 11e ch. Corr., 2 juillet 2008).

La Cour d'appel de Reims a jugé, le 9 juin 2010, que :

"Nul ne peut ignorer que Facebook, qui est un réseau accessible par connexion Internet, ne garantit pas toujours la confidentialité nécessaire »

Le mur s'apparente à un forum de discussion qui peut être limité à certaines personnes ou non.

En mettant un message sur le mur d'une autre personne dénommée « amis », il s'expose à ce que cette personne ait des centaines d'« amis » ou n'ait pas bloqué l'accès à son profil et que tout individu inscrit sur Facebook [traduction réelle : tout internautes] puisse accéder librement à ces informations (coordonnées, mur, messages, photos) »

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" (CA Reims, chambre sociale, 9 juin 2010, n°09-3209 SAS l'Est Eclair c/ Boris C.)

Ainsi, les propos diffusés sur Facebook auraient ainsi :

- Un caractère public, exploitables par des tiers, si le titulaire du profil ou de la page litigieuse n'a pas paramétré leur confidentialité afin de les rendre privé ;

- Un caractère privé, inexploitable par des tiers, si le titulaire du profil ou de la page litigieuse a paramétré leur confidentialité afin de les rendre privé.

En pratique, si les conversations virtuelles sur les réseaux sociaux tels que Facebook venaient à être considérées comme de nature privée par les juges, les employeurs n'auraient pas le droit de les utiliser à l'encontre de leurs salariés.

A défaut, il pourrait leur être opposé par les salariés la violation du secret des correspondances privée, délit prévu et réprimé par les articles 226-15 et 432-9 du code pénal.

EPILOQUE :

De nombreuses questions juridiques étaient en suspens, 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.

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.

Les conseillers de la Cour d'appel de Versailles ne se sont donc pas prononcés sur les questions du droit de l'internet.

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