



« Licenciement Facebook » : pas de cause réelle et sérieuse sans propos publics et abusifs

publié le 04/10/2012, vu 10502 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 24 septembre 2012, le conseil de Prud'hommes de Longwy a jugé que le licenciement d'une salariée était dépourvu de toute cause réelle et sérieuse compte tenu que 1) les propos litigieux avaient été diffusés via un moyen de communication n'appartenant pas à l'entreprise, 2) pendant une période de congés payés, 3) il existait quelques ambiguïtés quant aux propos, 4) la salariée avait paramétré la confidentialité de ses propos, de sorte que les juges ont condamné l'employeur à payer à son ex salariée des dommages et intérêts (conseil de Prud'hommes de Longwy, 24 septembre 2012, F 12/00077, Mme X / SAS CHAUSSÉA).

En l'espèce, Madame X qui occupait un poste d'Acheteuse au sein de la société CHAUSSÉA a été licencié pour faute grave.

Son employeur, invoquait dans sa lettre de licenciement le fait que *« le 14 avril 2011, 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.

À titre liminaire, la salariée faisait valoir que son employeur s'est abstenu de déposer une plainte pénale pour [diffamation ou injure](#).

Pour cause, celle-ci n'avait strictement aucune chance de prospérer puisque les éléments constitutifs de la diffamation ou de l'injure n'étaient pas réunis.

Pour mémoire, la diffamation se définit comme étant *“Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé”*.

L'injure se définit quant à elle comme étant *“Toute expression outrageante, terme de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait”*.

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 apparaît 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 ambiguïtés...***

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.*

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 »*

Au détour de ce jugement d'espèce, c'est la question du cadre juridique des "[licenciements Facebook](#)" qui avance.

Les employeurs doivent donc veiller à la fois à :

- respecter les conditions fixées par le droit du travail en matière de sanction des fautes commises leurs salariés ;

- bien rédiger la lettre de licenciement quant à la qualification juridique des propos litigieux diffusés ([injure ou diffamation](#)) selon le droit de la presse et la loi de 1881 ;

- s'assurer de disposer d'une preuve irréfutable de la réalité de la diffusion des propos litigieux sur internet par un constat [d'huissier qui respecte le formalisme strict et technique](#) en la matière ;

... au risque, à défaut, de payer des dommages et intérêts à leurs salariés et de voir le licenciement requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

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