Image not found or type unknown

« Licenciement Facebook » injustifié en cas de violation de la vie privée et de données personnelles

publié le **05/10/2012**, vu **5480 fois**, Auteur : Anthony BEM

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 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 outre, les procédures judiciaires ainsi que les procédures disciplinaires dont l'objet est la constatation d'une faute d'un employé ou d'un agent suppose que la preuve de celle-ci soit rapportée de manière fiable (TA Rennes, 28 février 1990, Alaoui-Manar) et loyale (CAA Lyon, 5 juillet 1994, SARL O'Palermo).

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.

Par voie de conséquence, les employés seront prévenus : le paramétrage des options de confidentialité de Facebook et l'absence d'indication de nom permettra d'éviter une éventuelle mesure de sanction susceptible d'être prise à leur encontre en cas de dérapage ou de se défendre autant que de besoin en cas de sanction.

S'agissant des employeurs, il leur est rappelé que seul un constat d'huissier en bonne et dur forme leur permettra de s'assurer de la validité de leur démarche et de leur procédure.

Le recours à un avocat spécialisé en droit de l'Internet est donc vivement conseillé en cas de litige ou de pré-contentieux.

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