



Les « licenciements Facebook » : évolution et dernières actualités jurisprudentielles

publié le 17/02/2012, vu 12991 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.

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](#), 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 connaîtrais 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 :

« 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 ambiguïté 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 connaître 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 pédagogique 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 garantit 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 :

« 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 19 novembre 2010 du Conseil des prud'hommes de Boulogne Billancourt

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 1^{er} avril 2011 du Conseil de discipline de Versailles

Le 1^{er} 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 ceux objets 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 incompetents, 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] reconnaît 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 ».

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 à 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 saisi 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 17^e 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.

La chambre sociale de la cour de cassation posera certainement dans un avenir proche les principes juridiques applicables aux « licenciements Facebook », tant en matière de preuve que sur la qualification de la nature des propos diffusés sur les réseaux communautaires.

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