CRITIQUER SA HIÉRARCHIE SUR FACEBOOK

Critiquer sa hiérarchie ou son employeur sur Facebook: la liberté d'expression a ses limites ! Peut-on être licencié pour ses propos tenus contre son employeur sur Facebook?

Facebook n'est pas un espace privé comparable à une boite mail. C'est un réseau social ouvert, un espace d'expression publique et… planétaire. Nul ne peut ignorer que Facebook, accessible par connexion internet ne garantit pas toujours la confidentialité nécessaire.

En mettant un message sur le mur d'une autre personne dénommée "ami", tout un chacun 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).

Les salariés peuvent-ils critiquer, voire diffamer, leur hiérarchie sur Facebook?

Tout dépend de la teneur des propos tenus sur le réseau social. Par exemple, dans un cas où la personne visée ne pouvait être clairement identifiée, les juges ont annulé l'avertissement adressé au salarié par son employeur.

Le journaliste d'un quotidien régional se voit infliger un avertissement par son employeur pour avoir tenu des propos injurieux et diffamatoires à l'encontre de sa hiérarchie sur le réseau social Facebook. Le salarié conteste la sanction et en demande l'annulation devant le Conseil de Prud'hommes. Il obtient gain de cause : l'avertissement est bien annulé et l'employeur est condamné à lui verser 1 euro symbolique à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral. L'entreprise fait appel considérant ne pas avoir porté atteinte à la vie privée du salarié.

La Cour d'Appel doit, dans cette affaire, trancher deux questions bien distinctes.

1°) La première question concerne l'employeur. Peut-il se procurer de telles informations sans porter atteinte à la vie privée du salarié ?

En l'espèce oui. En effet, selon les juges d'appel, le salarié n'a pas voulu donner à ses propos un caractère privé.

"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", argumente la Cour d'Appel.

Dans ces conditions, "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. C'était bien le cas, l'amie en

question, également salariée de l'entreprise, n'avait pas bloqué l'accès à son profil et donc à son "mur" au moment des faits litigieux".

Dès lors, le salarié ne pouvait pas reprocher à son employeur une violation de sa correspondance privée, ni lui imputer des procédés déloyaux pour se procurer les messages litigieux.

2°) La seconde question concerne la difficulté à id entifier la personne visée et à apprécier si le comportement même du salarié et les propos tenus sur Facebook sont diffamatoires ou non ?

Non, répondent les juges. Pourquoi ? Parce qu'il n'est pas possible d'identifier la personne visée.

En effet, le salarié évoquait "le chef" sans plus de précisions. Les juges estiment que "le terme "chef" ne s'apparente pas systématiquement à la relation professionnelle". Ils constatent, par ailleurs, que "l'employeur lui-même hésite entre un collègue ou un membre de la direction". En effet, dans le courrier d'avertissement, il reprochait les violents propos tenus à l'égard de l'un de ses collègues, "à moins que ce ne soit à l'adresse de la direction...", s'interrogeait-il.

Cette "ambiguïté sur la personne visée" amène les juges à confirmer l'annulation de l'avertissement.

(Cour d'Appel de Reims arrêt n°489 du 09.06.2010, a ffaire n°09/03209)

Commentaires : Cette décision, l'une des premières en France concernant Facebook, abondamment reprise dans les médias, laisse à penser que la simple critique de leur employeur par des salariés, sur un tel réseau social, serait susceptible de donner lieu à des sanctions pour dénigrement de l'entreprise.

La Cour de Cassation ne s'est pas encore prononcée sur l'admissibilité, au soutien d'une procédure disciplinaire, de propos tenus sur les réseaux sociaux. Elle pourrait être prochainement amenée à le faire, les contentieux se multipliant en la matière. Il n'est pas exclu qu'elle confirme la solution retenue le 19 novembre 2010 par le Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt, qui a validé le licenciement de salariés à qui il était reproché d'avoir échangé des propos critiques à l'égard de leur hiérarchie et d'un responsable des ressources humaines de l'entreprise sur Facebook.

"Ce que le salarié écrit sur son mur Facebook est public dès lors qu'il est ouvert aux amis d'amis. L'employeur peut donc se fonder sur ces propos pour licencier un salarié dès lors qu'il dénigre un supérieur hiérarchique nommément visé." (Jugement de départage-audience publique du 19 novembre 2010). La page mentionnant les propos incriminés constitue un moyen de preuve licite du caractère bien-fondé du licenciement.

Ce type d'affaire risque fort de se multiplier dans l'avenir compte tenu de l'utilisation massive des réseaux sociaux et de leur surveillance par les employeurs.