Lire cet article en ligne

Les réseaux sociaux et la liberté d'expression des salariés

La liberté d'expression du salarié est reconnue et protégée par le droit du travail depuis une trentaine d'années et plus exactement depuis la loi du 4 août 1982.[1]

Aujourd'hui, avec l'essor de l'utilisation des réseaux sociaux, les juges ont été conduits à s'interroger sur les limites de la liberté d'expression des salariés lorsque ces derniers tiennent, dans le cadre de ces réseaux sociaux, des propos médisants, dénigrants, insultants sur l'entreprise qui les emploie ou encore sur leurs supérieurs hiérarchiques.

Les affaires dites de « licenciement Facebook » illustrent en grande partie cette problématique.

En effet, les juridictions ont été amenées à se prononcer sur le fait de savoir si, selon le cas d'espèce, le réseau social doit être considéré comme un espace de conversation privé où la liberté d'expression s'exerce pleinement ou au contraire, comme un espace de conversation public impliquant une limitation de cette liberté.

1. Un espace public impliquant une liberté d'expression limitée

La Cour d'appel de Reims s'est penchée sur la question dans un arrêt du 9 juin 2010 en considérant que Facebook est un espace public. Cette position est suivie par le Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt dans un arrêt du 19 novembre 2010 et à la suite, par la Cour d'appel de Besançon dans un arrêt du 15 novembre 2011.

Les juges affirment ainsi qu'« *étant un réseau accessible par connexion internet, [Facebook] ne garantit pas la confidentialité nécessaire [et que dès lors il] doit être considéré au regard de sa finalité et de son organisation, comme un espace public* ».

Il ressort de ces arrêts que lorsque le paramétrage effectué par l'utilisateur fait perdre aux propos tenus leur caractère privé, la page Facebook en question étant accessible à tout public ou à tout le moins aux « amis » des « amis », les propos litigieux tenus à l'égard de l'entreprise peuvent entraîner une sanction ou un licenciement.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

D'ailleurs, dans une série de cinq questions-réponses du 10 janvier 2011 (« *Maîtriser les informations publiées sur les réseaux sociaux* »), la Commission nationale de l'Informatique et des Libertés (« CNIL ») confirme ces arrêts en précisant que « *les propos tenus ont perdu leur caractère privé du fait qu'ils étaient accessibles à des personnes non concernées par la discussion* ».

Des propos diffamatoires, injurieux ou excessifs inscrits sur le « mur » public d'un réseau social sont alors légitimement répréhensibles et pourront revêtir la qualification de délit d'injure, de diffamation ou d'outrage au sens de l'article 29 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, susceptible d'entraîner une condamnation pénale.

En effet, le 17 janvier 2012, la Chambre correctionnelle du Tribunal de Grande Instance de Paris a condamné un représentant du personnel et délégué syndical pour injure publique. En l'espèce, les juges constatent que le texte, rédigé sur un « mur » public de Facebook, « *comporte clairement des expressions outrageantes à l'encontre de la Direction de l'entreprise* », [que] « *les expressions incriminées excèdent les limites de la critique admissible, y compris lorsqu'elle s'exerce dans un cadre syndical, par l'utilisation de mots ou de termes insultants ou injurieux voire vexatoires démontrant en eux-mêmes l'intention de nuire et portant clairement atteinte à la dignité des personnes* ».

Force est de constater que ce type de contentieux ne cesse de se développer. A titre d'exemple au cœur de l'actualité, la Direction de la chaîne de restauration rapide Quick a indiqué qu'elle envisageait d'engager des poursuites pénales à l'encontre de l'un de ses salariés à qui elle reproche de se livrer à des « *exercices de dénonciation mensongère* » : ce salarié critique en effet depuis novembre 2012, sur son compte Twitter, les conditions de travail et d'hygiène dans le restaurant Quick où il est employé…affaire à suivre.

2. Un espace privé impliquant une liberté d'expression plus étendue

Cependant, à l'inverse, dans deux arrêts rendus le 15 novembre 2011, la Cour d'appel de Rouen a considéré Facebook comme un espace privé.

Il s'agissait de deux salariées licenciées pour faute grave pour avoir tenu sur leur « mur » des propos injurieux et calomnieux à l'égard de leur entreprise et de leurs supérieurs hiérarchiques.

Les licenciements ont été considérés par la Cour comme étant dépourvus de cause réelle et sérieuse, les propos des salariées ayant un « *caractère de correspondance privée* ».

Ces arrêts énoncent qu'*« il ne peut être affirmé de manière absolue que la jurisprudence actuelle nie à Facebook le caractère d'espace privé, alors que ce réseau peut constituer soit un espace privé, soit un espace public, en fonction des paramétrages effectués par son utilisateur*».

En soulignant que les propos ont été tenus par les salariés « *en dehors du temps et du lieu de travail, en usant de moyens techniques dont il n'est pas allégué qu'ils auraient été mis à leur disposition par l'employeur*», la Cour d'appel de Rouen semble considérer que Facebook doit être présumé comme étant un espace privé, à défaut pour l'employeur de justifier du contraire. Dans ces affaires en effet, les publications des salariées ont

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

été considérées comme devant bénéficier de la protection du secret des correspondances privées dès lors que l'employeur ne démontrait pas qu'elles auraient pu être lues par d'autres personnes que les « amis » des salariées.

On constate ainsi que les positions divergent. A ce jour, la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée sur la question.

Très récemment, dans un arrêt du 16 décembre 2012, la Cour d'appel de Douai a affirmé, concernant la rétractation, par un employeur, d'une promesse de renouvellement de contrat faite à un salarié en CDD, que « *des propos diffamatoires ou injurieux, tenus [sur Facebook] par un salarié à l'encontre de l'employeur ne constituent pas un événement irréversible ou insurmontable faisant obstacle à la poursuite du contrat, cette rupture ne procéd[ant] pas non plus d'un cas de force majeure* ». La Cour semble donc considérer que des propos dénigrants tenus par un salarié sur un réseau social, propos dont l'existence n'est pas contestée dans le cas d'espèce, ne justifient pas pour autant que l'employeur revienne sur la promesse de renouvellement de contrat faite à ce salarié.

Espérons qu'à terme, la Cour de cassation apportera une grille de lecture appropriée…

---

[1] En collaboration avec Nisrin Kabssi, élève-avocat

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.