

Réseaux Sociaux Les limites à la liberté d'expression

Club de la Presse – 25 mars 2014

Agnès MONDON

Grimaud VALAT

agnes.mondon@fromont-briens.com

grimaud.valat@lamy-associes.com

I. Le principe de liberté d'expression

- La liberté d'expression est une **liberté fondamentale** protégée par le droit
 - international,
 - européen
 - et national.

I. Le principe de liberté d'expression

- **Protection par le droit international**

- **Article 19 de la Déclaration universelle des droits de l'homme** du 10 décembre 1948 :

« Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression, ce qui implique le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considération de frontières, les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit. »

- **Article 19.2 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques** du 19 décembre 1966 : la liberté d'expression comprend

« la liberté de rechercher, de recevoir et de répandre des informations et des idées de toute espèce, sans considération de frontières, sous une forme orale, écrite, imprimée ou artistique, ou par tout autre moyen de son choix. »

I. Le principe de liberté d'expression

- **Protection par le Conseil de l'Europe**

- **Article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme** et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 :

- *« 1. Toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. Le présent article n'empêche pas les États de soumettre les entreprises de radiodiffusion, de cinéma ou de télévision à un régime d'autorisations ».*
 - *« 2. L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire ».*

I. Le principe de liberté d'expression

- **Protection par le droit national constitutionnel**
 - Articles 10 et 11 de la **Déclaration des droits de l'homme et du citoyen** du 26 août 1789 :
 - « Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation **ne trouble pas l'ordre public** établi par la loi ».
 - « La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme, tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de **l'abus de cette liberté** dans les cas déterminés par la loi ».

I. Le principe de liberté d'expression

- **Une liberté garantie par le Code du travail**
 - **L'article L.1121-1 du Code du travail** vise les libertés en général, au rang desquelles se trouve la liberté d'expression :

*« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la **nature de la tâche** à accomplir ni **proportionnées** au but recherché ».*

I. Le principe de liberté d'expression

- **La chambre sociale de la Cour de cassation** consacre la liberté d'expression, dans l'affaire dite Clavaud :
 - « *L'exercice du droit d'expression dans l'entreprise étant, en principe, dépourvu de sanction, il ne pouvait en être autrement hors de l'entreprise où il s'exerce, sauf abus, dans toute sa plénitude* ».

Ainsi, porte atteinte à une liberté fondamentale, le licenciement prononcé à raison de propos critiques relatifs aux conditions de travail du salarié. La liberté d'expression inclut la critique (Cass.Soc., 28 avril 1988, n° 87-41804).

I. Le principe de liberté d'expression

- Cette solution a été confirmée et étendue par la jurisprudence ultérieure :
 - *« sauf abus, le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées »*
(Notamment : Cass.Soc., 22 juin 2004, n° 02-42446; Cass.Soc., 8 décembre 2009, n° 08-17191).

I. Le principe de liberté d'expression

- Le secret des sources des journalistes (Loi DATI de 2010)
 - Permet une plus grande liberté d'expression et de communication
 - Sauf impératif prépondérant d'intérêt public
 - mesures envisagées sont strictement nécessaires et proportionnées au but poursuivi
- Article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme:
 - jurisprudence protectrice de la Cour européenne des droits de l'homme, qui le définit comme une *"condition essentielle au libre exercice du journalisme et au respect du droit du public d'être informé des questions d'intérêt général"*.

I. Le principe de liberté d'expression

- **Projet de loi plus protecteur des journalistes actuellement en cours de vote**
 - Extension de la protection du secret des sources aux collaborateurs de la rédaction
 - Restriction significative des cas dans lesquels il pourrait être porté atteinte au secret des sources (commission d'un crime ou délit d'atteinte à la personne ou aux intérêts fondamentaux de la nation)
 - Interdiction de la condamnation d'un journaliste pour le délit de recel d'une violation du secret de l'enquête ou de l'instruction, d'une violation du secret professionnel ou d'une atteinte à la vie privée

I. Les limites de la liberté d'expression

- La liberté d'expression du salarié n'est pas sans limites.
 - Ainsi, la liberté d'expression du salarié s'exerce sous réserve de **l'abus de droit**, caractérisé par des propos **injurieux**, **diffamatoires** ou **excessifs**, tant dans l'entreprise qu'en dehors de celle-ci .

I. Les limites de la liberté d'expression

Aux termes de la loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881 :

- **L'injure** est définie comme : «Toute expression outrageante, terme de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait ».
- Quant à la **diffamation**, il s'agit de : «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 ».
- La notion de «**propos excessifs** » n'est pas définie.

On peut néanmoins penser qu'il s'agit d'une notion proche du dénigrement qui consiste à porter atteinte à l'image de l'entreprise, et qui excède en tout état de cause le raisonnable.

I. Les limites de la liberté d'expression

La liberté d'expression:

- Peut faire l'objet de **restrictions justifiées** par la **nature de la tâche** à accomplir et proportionnées au but recherché

(Article L.1121-1 du Code du travail et Cass.Soc., 22 juin 2004 n° 02-42446 ; Cass.Soc., 21 février 2007, n° 04-48760).

- La nature de l'emploi peut justifier une restriction à sa liberté de s'exprimer, à condition que cette **restriction soit proportionnée** à l'objectif poursuivi.

EX: de par leur position dans la hiérarchie, les cadres peuvent être astreints à un devoir de réserve et de discrétion renforcé.

I. Les limites de la liberté d'expression

- Par exemple, l'abus de la liberté d'expression est caractérisé par :
 - les accusations mensongères formulées avec l'intention de nuire à l'employeur (Cass.Soc., 7 octobre 1997, n° 93-41.747) ;
 - la lettre adressée par le salarié au commissaire aux comptes contenant des propos blessants et des allusions diffamatoires (Cass.Soc.14 janvier 2003 n° 00-43879) ;
 - les courriels adressés par un salarié au dirigeant de la société mère mettant en cause l'honnêteté et la loyauté du dirigeant de la filiale (Cass.Soc. 29 avril 2009 n°07-44798) ;

I. Les limites de la liberté d'expression

- A contrario, il a été jugé qu'un cadre supérieur ne pouvait être licencié pour avoir formulé des critiques, même vives, en des termes dénués de tout excès, à l'encontre de la nouvelle organisation proposée par la direction.

(Cass. soc., 14 déc. 1999, no 97-41.995)

I. Les limites de la liberté d'expression

- Le respect des droits de propriété intellectuelle

→ Il faut faire attention à l'usage:

- Des signes protégés comme marques
- A la reprise de contenu protégé par les droits d'auteur

I. Les limites de la liberté d'expression

- Les signes protégés comme marque
 - Sont interdits, sauf autorisation du propriétaire :
 - La **reproduction**, l'usage ou l'apposition d'une marque, pour des produits ou services similaires à ceux désignés dans l'enregistrement
 - La **reproduction**, l'usage ou l'apposition d'une marque, même avec l'adjonction de mots tels que : "formule, façon, système, imitation, genre, méthode",
 - **L'imitation** d'une marque et l'usage d'une marque imitée, pour des produits ou services identiques ou similaires à ceux désignés dans l'enregistrement

I. Les limites de la liberté d'expression

- Peuvent par exemple être déposés comme marques:
 - Les logos de sociétés (journaux, maisons d'édition...)
 - Les noms de sociétés

I. Les limites de la liberté d'expression

- Le contenu protégé par droits d'auteur
 - La reprise d'articles ou de brèves n'est pas possible sans porter atteinte aux droits de leur auteur
 - Attention: l'exception de citation permet de citer des passages de textes/déclarations etc. protégées par droits d'auteur
 - Reprise de photographies d'illustrations aussi protégées par droits d'auteur

I. Les limites de la liberté d'expression

- Les actes de concurrence déloyale
 - Parasitisme économique
 - Dénigrement

II. La vie privée des salariés

- L'interdiction des sanctions liées à un fait de la vie privée

« Un fait imputé à un salarié, dès lors qu'il relève de sa vie personnelle, ne peut constituer une faute » (Cass.Soc. 16 décembre 1997, n°95-41326)

II. La vie privée des salariés

- Le droit à une vie privée au travail :

« Vu l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 9 du Code civil, l'article 9 du nouveau Code de procédure civile et l'article L. 120-2 du Code du travail ;

*Attendu que **le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée** ; que celle-ci implique en particulier **le secret des correspondances** ; que **l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail** et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur (Cass.Soc. 2 octobre 2001, n°99-42.942, Sté NIKON France c/ ONOF)*

II. La vie privée des salariés

- **Le respect de la vie privée et du respect du secret des correspondances au travail**

« Attendu que M. X..., chauffeur de direction au service de la société Haironville, s'est fait adresser sur son lieu de travail, sous enveloppe comportant pour seules indications son nom, sa fonction et l'adresse de l'entreprise, une revue destinée à des couples échangistes à laquelle il était abonné ; que, conformément à la pratique habituelle et connue de l'intéressé, l'enveloppe a été ouverte par le service du courrier, puis déposée avec son contenu au standard à l'intention de son destinataire ; que d'autres employés s'étant offusqués de la présence de ce magazine dans un lieu de passage, l'employeur a engagé contre M. X... une procédure disciplinaire qui a abouti à sa rétrogradation avec réduction corrélative de son salaire ; que l'intéressé a signé en conséquence un avenant à son contrat de travail ; que sa contestation ultérieure de la sanction a été rejetée par les juges du fond

(...)

*Mais attendu que l'arrêt relève que **le pli litigieux était arrivé sous une simple enveloppe commerciale démunie de toute mention relative à son caractère personnel** ; qu'en l'état de ces motifs dont il se déduisait que cet envoi avait pu être considéré, par erreur, comme ayant un **caractère professionnel**, la cour d'appel a exactement décidé que son ouverture était licite ; que le moyen n'est pas fondé ;*

(...)

Vu l'article 9 du code civil, ensemble l'article L. 122-40 du code du travail ;

Attendu que pour statuer comme elle a fait, la cour d'appel a retenu qu'il est patent que le document litigieux, particulièrement obscène, avait provoqué un trouble dans l'entreprise, porté atteinte à son image de marque et eu inmanquablement un retentissement certain sur la personne même de son directeur dont M. X... était le chauffeur et donc un proche collaborateur ;

*Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, **qu'un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire** à l'encontre de celui par lequel il est survenu, d'autre part, que la réception par le salarié d'une revue qu'il s'est fait adresser sur le lieu de son travail **ne constitue pas un manquement aux obligations résultant de son contrat**, et enfin, que **l'employeur ne pouvait, sans méconnaître le respect dû à la vie privée du salarié, se fonder sur le contenu d'une correspondance privée pour sanctionner son destinataire**, la cour d'appel a violé les textes susvisés » (Cass.Soc. 18 mai 2007, n°05-40803)*

II. La vie privée des salariés

- Le contrôle de l'utilisation des moyens informatiques mis à disposition du salarié:
 - L'accès au poste informatique
 - Le contrôle de l'utilisation d'Internet (Cass.Soc. 26 février 2013, n°11-27372)
 - Le contrôle de l'utilisation de la messagerie

II. La liberté d'expression hors de l'entreprise

- Le droit de s'exprimer dans la presse : ne sont pas des abus :
 - Salarié exprimant dans un journal sa **piètre opinion des conditions de travail** chez son employeur (Affaire Clavaud, diffusion dans le journal l'Humanité : Cass.Soc., 28 avril 1988, n°87-41804)
 - Salarié racontant à la presse **comment l'employeur le soumettait à des tracasseries administratives** (diffusion dans le journal le Canard Enchaîné : Cass.Soc., 5 mai 1993, n°90-45893)

II. La liberté d'expression hors de l'entreprise

- **Salarié faisant dans la presse des déclarations négatives sur son employeur** en réponse à des propos également négatifs tenus sur lui par ce dernier, **ces propos s'inscrivant dans une polémique médiatique. En outre, le dépôt d'une plainte ne peut être constitutif d'une faute (cas d'un footballeur et de son entraîneur : Cass.Soc. 28 avril 2011, n° 10-30107).**

Mais attention à la médiatisation

II. La liberté d'expression hors de l'entreprise

- Le droit de s'exprimer dans la presse n'est pas absolu – Attention à l'abus :
 - un salarié qui a tenu des **propos mensongers et diffamatoires** envers l'entreprise pour se venger de son chef de service (Cass.Soc., 16 novembre 1993, n° 91-45904),
 - des techniciennes ont participé activement à une **campagne de dénigrement**, ce qui a conduit le laboratoire qui les employait à fermer ses portes (Cass.Soc., 4 février 1997, n° 96-40678).

II. La liberté d'expression hors de l'entreprise

- Une **simple imprudence** dans la tenue même publique de propos **ne saurait à elle seule caractériser de la part du salarié un abus** du droit dont il jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci à la liberté d'expression (Cass.Soc., 9 janvier 2002, n° 99-45875 : le salarié s'était exprimé **lors d'une émission de télévision** sur un procédé sans s'être assuré que son employeur n'était pas impliqué dans l'utilisation de ce procédé).

II. La liberté d'expression hors de l'entreprise

- **Les réseaux sociaux**

- Depuis l'arrêt Nikon (Cass.Soc., 2 oct. 2001, n° 99-42942) le secret des correspondances est fermement protégé, l'employeur ne pouvant prendre connaissance de messages personnels émis par le salarié et reçus par lui,
- La jurisprudence Nikon s'applique t-elle aux messages échangés sur des réseaux sociaux de type Facebook ? Facebook est-il considéré comme un espace public ou un espace privé auquel le principe de respect du secret des correspondances s'applique ? Le salarié est-il totalement libre de s'exprimer sur de tels réseaux ? La liberté d'expression du salarié est-elle limitée sur Facebook ?

II. La liberté d'expression hors de l'entreprise

- **Blog** : Espace Public sauf code accès,
- **Twitter** : (8 millions de comptes en France) Espace Public sauf restrictions choisies par l'utilisateur,
- **Facebook** : (2 salariés sur 3) ça dépend !!! « amis » et « amis d'amis »

II. La liberté d'expression hors de l'entreprise

❑ **Cour d'appel de REIMS, 9 juin 2010, n° 09-03205, SAS l'Est Eclair c/ Callendreau**

✓ **Faits** : un journaliste est sanctionné par un avertissement pour « *propos injurieux et diffamatoire* » après avoir écrit sur son temps et lieu de travail sur le mur Facebook d'une collègue : « *Notre chef, il est vraiment autiste, non ? Tu ne connaîtrais pas un centre spécialisé où on pourrait le soigner ? D'ailleurs, est-ce que la connerie se soigne ?* ».

✓ **Arguments** : le salarié estime que Facebook constituant un espace privé comparable à une boîte mail, l'employeur n'avait pu obtenir ce message qu'en violation de la correspondance privée.

✓ **Décision** : il n'y a **pas d'atteinte à la sphère privé compte tenu du nombre de personnes ayant accès à la publication**. En outre, 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 soient utilisés des moyens déloyaux. Le salarié aurait du utiliser la boîte mail individuelle de Facebook pour garder le caractère privé des échanges, ce qu'il n'a pas fait. Cependant, aucun nom n'a été indiqué et il existe une **ambiguïté sur la personne visée**. Les faits reprochés ne constituent donc **pas un manquement** susceptible d'être sanctionné, l'avertissement est annulé.

✓ **Position de la Cour d'appel de REIMS** : **Facebook est un espace public dans la mesure où un grand nombre de personnes y a accès**, que ce soit des personnes extérieures à Facebook si « le mur » est ouvert à tous, ou qu'il ne soit ouvert qu'aux personnes inscrites sur Facebook (soit tout de même environ 600 millions de personnes). En l'espèce, le compte du salarié était certes limité à ses « amis », mais en publiant sur le « mur » d'une collègue dont il ne connaissait pas le paramétrage, il s'est exposé à ce que le « mur » de sa collègue soit libre d'accès. Ainsi, il s'agissait non pas d'une correspondance privée mais d'un forum de discussion, contrairement à un message envoyé sur la boîte mail individuelle.

Attention : prise en compte de la qualité de journaliste du salarié par les juges d'appel

II. La liberté d'expression hors de l'entreprise

□ **Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt, 19 novembre 2010, F09/00316**

✓ **Faits** : trois salariées s'étaient mutuellement invitées à « se foutre de la gueule » de leur supérieure hiérarchique, « toute la journée et sans qu'elle s'en rende compte ». Ceux-ci avaient indiqué dans les paramètres de leur compte, partager leur page Facebook avec « leurs amis et les amis de leurs amis ». Des collègues ayant eu, par ce biais, accès aux propos de ces salariées, les éditent et les communiquent à la direction. L'employeur les licencie pour faute grave, considérant leurs propos comme un « dénigrement de l'entreprise » et une « incitation à la rébellion ».

✓ **Arguments** : les salariées estiment ne pas avoir commis de faute grave car les propos échangés sur un ton humoristique l'ont été hors du temps de travail, sur un forum de discussion privée, cette page n'étant pas accessible à l'ensemble des internautes. C'est, au contraire, l'employeur qui a commis une faute en s'immiscant dans leur espace privé. L'employeur répond que l'échange était suffisamment public (les salariées ou anciens salariés de l'entreprise y avaient accès) pour qu'un autre salarié de l'entreprise puisse en faire une copie d'écran et le lui communiquer, sans qu'il soit besoin qu'il y accède directement lui-même.

✓ **Décision** : les juges ont approuvé le licenciement pour faute grave des trois salariées considérant que par le paramétrage de compte, les salariées ont « permis un **accès ouvert** notamment par les salariées ou anciens salariés de la société et qu'il en résulte que **ce mode d'accès à Facebook dépasse la sphère privée** et qu'ainsi, la production aux débats de la page mentionnant les propos incriminés constitue un moyen de preuve licite du caractère bien fondé du licenciement. Dès lors, l'employeur n'a pas violé le droit au respect de la vie privée de la salariée. » En outre, « en participant à cet échange, la salariée a abusé de son droit d'expression visé à l'article L. 1121-1 du Code du travail et **a nui à l'image de la société, en raison des fonctions qu'elle exerçait** en sa qualité de chargée de recrutement, la conduisant à être en contact avec des candidats et des futurs salariés ». En outre, ces propos incitaient à la rébellion et caractérisaient un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise.

✓ **Position du CPH** : **Facebook est un espace public dès lors que le paramétrage effectué y permet un accès ouvert.**

• Attention CA VERSAILLES du 22 février 2012 infirme mais sur question de procédure de licenciement. La Cour de cassation est saisie

II. La liberté d'expression hors de l'entreprise

□ Cour d'appel de ROUEN, 15 novembre 2011, n° 11/01830 et n° 11/01827

✓ **Faits** : une salariée est licenciée pour faute grave pour avoir invité sur Facebook d'autres salariés de l'entreprise à « *cracher leur haine* » sur certains collègues et sur l'entreprise elle-même, et pour avoir traité à cette occasion certains de ses supérieurs de « *bâtards* » et de « *sale morue* ».

✓ **Arguments** : pour la salariée, les propos ont été tenus en dehors du temps et du lieu de travail et sont admissibles au regard de la liberté d'expression dans la mesure où ils n'ont pas été portés à la connaissance de clients ou fournisseurs, Facebook restant un espace privé, aucun trouble objectif caractérisé n'est prouvé. Pour l'employeur, la correspondance n'est plus privée car diffusée, le salarié étant tenu à une obligation de loyauté et de discrétion la liberté d'expression doit s'exercer dans les limites des propos diffamatoires, injurieux ou excessifs et ne doit pas causer un trouble au sein de l'entreprise.

✓ **Décision** : « *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 paramètres effectués par son utilisateur.*** » Aucun élément ne permettant de dire que le compte en question autorisait le partage avec des personnes extérieures aux « amis », il ne peut être affirmé que la correspondance a perdu son caractère privé. L'employeur ne précise pas la manière dont il a eu connaissance des propos et ne prouve pas l'absence du caractère privé des échanges. Le licenciement est déclaré sans cause réelle et sérieuse.

✓ **Position de la Cour d'appel de ROUEN** : **Facebook peut être un espace privé si les paramètres effectués limitent son accès à un nombre restreint de personnes.** Les propos échangés sont donc des correspondances privées dès lors qu'il n'est pas possible de dire que le compte a un accès plus étendu.

II. La liberté d'expression hors de l'entreprise

☐ Cour d'appel de BESANÇON, 15 novembre 2011, n° 10/02642

✓ **Faits** : une salariée est licenciée après avoir écrit sur le « mur » Facebook d'un ami : « ils méritent juste qu'on leur mette le feu à cette boîte de merde ».

✓ **Arguments** : la salariée soutient que ces échanges ont un caractère privé car ils ne sont accessibles qu'aux contacts du destinataire. En outre, elle n'a jamais désigné la société (ce qui a été fait par une autre personne ultérieurement).

✓ **Décision** : « **Le réseau Facebook doit être nécessairement considéré, au regard de sa finalité et de son organisation** (créer un maillage relationnel destiné à s'accroître pour permettre d'échanger), **comme un espace public**. Il appartient en conséquence à celui qui souhaite conserver la confidentialité de ses propos, soit d'adopter les fonctionnalités idoines offertes par le site, soit de s'assurer préalablement auprès de son interlocuteur qu'il a limité l'accès à son mur ». En l'espèce, la salariée **ne peut soutenir que sa conversation était privée alors qu'elle était affichée sur le « mur » et non en conversation privée via la messagerie individuelle Facebook**. En outre, l'usage par la salariée de propos violents et excessifs à l'égard de son employeur caractérise l'abus de la liberté d'expression. Le licenciement repose donc sur une cause réelle et sérieuse.

✓ **Position de la Cour d'appel de BESANÇON** : Facebook est un espace public à défaut de paramétrage spécifique destiné à en limiter l'accès tant de la part de l'émetteur du message que de la part de son destinataire.

II. La liberté d'expression hors de l'entreprise

❑ Cour d'appel de LYON 22 novembre 2012, n°11/05140

- ✓ **Faits** : une surveillante de lycée avait écrit des messages sur Facebook depuis son téléphone, dénigrant son employeur et incitant les élèves à tricher. Des enseignants et des élèves ont eu accès aux propos de la salariée, les élèves y ayant même répondu. Des messages avaient été écrits alors que la salariée était en train de surveiller des élèves.
- ✓ **Arguments** : les faits relèvent de sa vie privée et ses propos relèvent de sa liberté d'expression.
- ✓ **Décision** : **Les propos ont été tenus sur le mur public de la salariée et sur un réseau social permettant à quiconque d'y avoir accès.** Pour établir que l'accès au mur Facebook de la salariée était public, les juges du fond ont retenu que d'autres enseignants avaient pu avoir accès au mur de la salariée. Les propos dénigrant l'employeur et incitant les élèves à tricher constituent un abus de la liberté d'expression accordée aux salariés, d'autant plus caractérisé que la salariée a utilisé son téléphone portable dont l'usage à des fins privées et sans autorisation était interdit par le règlement intérieur. La tenue de tels propos constituait donc un manquement caractérisé de la salariée à son obligation contractuelle de loyauté envers son employeur justifiant son licenciement pour faute grave.
- ✓ **Position de la Cour d'appel de LYON** : **Facebook est un espace public dès lors que le paramétrage effectué y permet un accès ouvert.**

II. La liberté d'expression hors de l'entreprise

❑ Cour de Cassation, Première Chambre civile 10 avril 2013, n°11-19530

✓« Eliminons nos patrons, et surtout nos patronnes mal baisées qui nous pourrissent la vie !!! » ; « Sarko devrait voter une loi pour exterminer les directrices chieuses comme la mienne ! » ; « Elle est plus que jamais motivée à ne pas me laisser faire. Y'en a marre des connes ! », etc.

✓« Après avoir constaté que les propos litigieux avaient été diffusés sur les comptes ouverts par Mme Y... tant sur le site Facebook que sur le site MSN, lesquels n'étaient en l'espèce accessibles qu'aux seules personnes agréées par l'intéressée, en nombre restreint, la Cour d'appel a retenu que celles-ci formaient une communauté d'intérêts. Elle en a exactement déduit que ces propos ne constituaient pas des injures publiques. »

II. La liberté d'expression hors de l'entreprise

- En résumé, **il semblerait**, au regard de l'état actuel de la jurisprudence en la matière, que les propos échangés sur Facebook sont :
 - **publics** lorsqu'ils sont affichés sur un « mur » ouvert à tous ou à un grand nombre de personnes,
 - **publics** lorsqu'ils sont affichés sur le « mur » d'une autre personne dont on ne peut connaître les paramètres,
 - **privés** lorsqu'ils sont affichés sur un « mur » restreint aux seuls « amis »,
 - **privés** lorsqu'ils sont effectués via la messagerie individuelle de Facebook.

II. Sanctions à l'encontre des salariés

- **Principales sanctions en droit du travail:**
 - **Blâme / Avertissement** : reproches/mise en garde adressés au salarié,
 - **Mise à pied disciplinaire** : suspension temporaire et motivée du contrat de travail donnant lieu à une retenue sur salaire,
 - **Licenciement pour cause réelle et sérieuse** : tout licenciement pour motif personnel doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse (qui n'est pas toujours fautive) :
 - réelle, c'est-à-dire qui repose sur des faits objectifs, vérifiables et non sur une impression ou un jugement subjectif,
 - sérieuse, c'est-à-dire suffisamment grave pour rendre inévitable le licenciement. Il convient d'apprécier les événements au cas par cas, selon leur ampleur, leurs conséquences sur la bonne marche de l'entreprise, les " états de service " du salarié.
 - **Licenciement pour faute grave** : résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits, non déjà sanctionné, imputable au salarié, constituant une violation des obligations découlant de son contrat ou de sa fonction, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'employé dans la société concernée pendant la durée du préavis.
 - **Licenciement pour faute lourde** : se caractérise par une intention de nuire du salarié à l'employeur, ayant de plus entraîné des conséquences particulièrement graves.

II. Sanctions à l'encontre des salariés

• Sanctions de l'abus de la liberté d'expression

-L'exercice de la liberté d'expression des salariés, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise ne peut justifier un licenciement ou une **sanction** que s'il dégénère en **abus** (Cass.Soc., 25 janvier 2000, n° 97-45044).

-Lorsque l'abus est constitué, il est passible de sanction disciplinaire. Selon la jurisprudence, il constitue **généralement une cause réelle et sérieuse de licenciement** (Cass.Soc., 25 janvier 2000, n° 97-45044).

II. Sanctions à l'encontre des salariés

- Par exemple, une **mise à pied** est justifiée dès lors que le salarié n'a pas respecté, conformément au contrat de travail et au règlement intérieur, une obligation générale de confidentialité en communiquant des informations sur la société à des journalistes à la suite d'une démarche personnelle, l'article paru dans la presse locale faisant non seulement état d'emplois menacés, mais précisant également des projets avec certains clients (CA NANCY 21 novembre 2001, n° 00-604).

- En matière de licenciement, la **loi du 29 juillet 1881** sur la liberté de la presse n'est **pas applicable** au fait constitutif d'un abus de la liberté d'expression commis par un salarié dans l'exécution de son travail qui relève de la **procédure disciplinaire prévue par le Code du travail**. Ainsi, le licenciement d'un salarié pour faute grave est justifié dès lors que celui-ci a proféré des accusations à caractère diffamatoire à l'encontre de son supérieur hiérarchique, abusant ainsi de sa liberté d'expression (Cass.Civ. 1ère, 13 juin 2006, n° 03-47580).

- Agnès MONDON

agnes.mondon@fromont-briens.com

- Grimaud VALAT

grimaud.valat@lamy-associes.com