

# Le salarié peut-il tout dire sur les réseaux sociaux ?

Si le salarié jouit, dans et hors de son entreprise, de sa liberté d'expression, consacrée par différents textes ainsi que par la jurisprudence, la multiplication des réseaux sociaux impose cependant d'en définir les contours : quelles sont ses limites ? Et comment la justice détermine-t-elle les abus qui peuvent être sanctionnés ?



Par M<sup>e</sup> Sandrine Villani, avocat au Barreau de Grenoble.

La liberté d'expression constitue l'un des fondements essentiels d'une société démocratique. C'est une liberté publique fondamentale, consacrée particulièrement par les articles 10 et 11 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789, et par l'article 10 la Convention européenne des droits de l'Homme. La jurisprudence consacre également cette liberté et considère que le salarié jouit, dans l'entreprise mais aussi hors 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 par l'employeur.

Ces restrictions peuvent être définies par une charte interne à l'entreprise intitulée « ligne de conduite des réseaux sociaux pour les collaborateurs ». Cette charte est alors opposable au salarié, à la condition cependant que les formalités substantielles de publicité édictées par l'article L 1321-4 du Code du travail (formalités de dépôt et de publicité) aient été préalablement opérées.

Distincte du droit d'expression inscrit à l'article L2281-1 du Code du travail, cette liberté fondamentale autorise notamment le salarié à exprimer une opinion sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise qui l'emploie.

## Quelles sont les limites à la liberté d'expression du salarié ?

La question qui se pose est par conséquent de savoir comment s'apprécient les contours de cette liberté d'expression, lorsque le salarié en fait usage sur les réseaux sociaux.

Avec la multiplication des réseaux sociaux, qu'ils soient professionnels ou non, la parole spontanée et décomplexée du salarié a pris une tout autre résonance. Chacun sait que le langage usité sur les réseaux sociaux est plus direct, souvent plus

cru. Cette liberté de ton conduit certains salariés à formuler des opinions et de vives critiques contre leur employeur ou leurs collègues. Aujourd'hui, il est habituel que l'activité professionnelle soit un sujet porté par les réseaux sociaux. Des opinions ou des expériences sont partagées, des jugements portés sur des pratiques managériales, des objections formulées contre les décisions de l'employeur, et des revendications naissent également de concertations à distance.

La chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion de réaffirmer que, dans ces échanges sur les réseaux sociaux, le principe, selon lequel « sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et hors de celle-ci, de sa liberté d'expression », demeure.

## Comment déterminer s'il y a abus ?

En la matière, c'est essentiellement le caractère privé ou public des propos tenus par le salarié sur le réseau social qui est pris en compte par les juges pour caractériser l'abus de liberté d'expression.

Car seul l'abus permettra à l'employeur une riposte. Pour déterminer s'il y a abus, la Cour de cassation a défini une méthodologie inspirée de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH). Le caractère excessif et abusif du propos tenu s'apprécie eu égard à l'examen :

- De son contenu ;
- Du contexte dans lequel il s'inscrit ;
- De son impact pour l'entreprise.

Les juges prendront en compte plusieurs éléments concrets (la fonction du salarié dans l'entreprise, les obligations qui lui sont imposées, par exemple, s'il est soumis à un devoir de réserve et de confidentialité renforcé, les effets dans l'entreprise auprès des autres salariés ou auprès des clients...).

De façon générale, ce qui caractérise l'abus, c'est l'atteinte à la réputation, à l'honneur ou à la considération de l'employeur. La liberté d'expression se

*C'est essentiellement le caractère privé ou public des propos tenus par le salarié sur le réseau social qui est pris en compte par les juges pour caractériser l'abus de liberté d'expression.*

heurte alors à la ligne rouge de l'abus, lorsque les propos diffusés sur les réseaux sociaux sont sans lien avec des opinions ou des appréciations, même critiques, en rapport avec des faits professionnels avérés.

Mais ces abus demeurent tempérés par la protection de la vie privée ou le secret des correspondances privées. La Cour de cassation rappelait notamment dans un arrêt du 12 septembre 2018 que la protection des correspondances privées devait s'appliquer aux propos diffusés sur un réseau social, dont l'accès était « fermé », c'est-à-dire réservé à un nombre limité de personnes.

La haute Cour prend ainsi en compte les paramètres de confidentialité de l'espace où les propos sont tenus.

En conséquence, lorsque le compte du titulaire sur le réseau social est « public » et accessible à tous, la publicité des propos excessifs, injurieux ou diffamatoires caractérise le manquement du salarié à son obligation de loyauté, et l'abus peut alors être sanctionné par l'employeur, qui retrouve l'usage de son pouvoir disciplinaire.

La question reste posée cependant de savoir à partir de quelle taille le groupe de personnes agréées par le salarié titulaire du compte sur le réseau social est compatible avec la notion de cercle privé empêchant toute sanction ?

La chambre sociale de la Cour de cassation a retenu dans un arrêt du 12 septembre 2018 qu'un groupe de discussion « fermé » sur le réseau social est privé, dès lors qu'il est limité à 14 personnes. Nous pouvons légitimement penser que lorsque le nombre de personnes pouvant accéder au contenu sera plus important, la conversation pourra reprendre un caractère public, quand bien même les paramètres de confidentialité du compte seront « fermés ». En effet, les cours d'appel ont jugé que des profils Facebook « fermés » comportant 52 et 179 « amis », ne peuvent pas caractériser, en raison de leur impor-

tance, une sphère privée d'échanges (cour d'appel d'Aix-en-Provence, 5 février 2016 et cour d'appel de Bordeaux, 31 janvier 2019). Ces propos échappent ainsi au bouclier juridique, établi par les principes de respect de la vie privée et du secret des correspondances privées du salarié. En cas d'abus, ils pourront fonder une sanction disciplinaire.

Toutefois la charge de la preuve du caractère « ouvert » du compte du salarié pèse sur le chef d'entreprise. En effet, il lui appartient d'établir que le message, dont le contenu est injurieux, diffamatoire ou excessif, présente un caractère public lui permettant de le sanctionner.

Si le message n'est pas rendu public par son auteur, l'employeur ne peut donc compter que sur l'aide d'une personne autorisée à accéder au compte, « amie » ou « amie d'amis » du salarié, qui le lui communiquerait volontairement (cour d'appel de Paris, 20 septembre 2018).

Mais avec l'évolution récente de la jurisprudence de la Cour de cassation sur l'admission de la preuve déloyale ou illicite (cour de cassation civile, chambre sociale, 14 février 2024), l'obtention de la preuve pourrait être facilitée pour le dirigeant, et les salariés plus exposés à des sanctions en cas d'abus, notamment des licenciements pour faute grave ou lourde.

## Que faire en cas de loud quitting sur les réseaux sociaux ?

Le loud quitting est une nouvelle démarche qui consiste pour le salarié à démissionner de son entreprise en faisant le maximum de bruit autour de cette démission. Le hashtag #loud quitting a cumulé plus d'un million de vues sur le réseau social TikTok.

Dans cette hypothèse, le salarié ayant déjà quitté l'entreprise qu'il critique vivement, les sanctions disciplinaires sont par nature inapplicables. L'employeur n'aura pas d'autre choix, en cas d'abus, que de saisir les juridictions pénales. En effet, des poursuites pourront être engagées contre son ancien salarié, lorsque les délits de diffamation ou d'injures publiques pourront être caractérisés. ●