

LA LIBERTÉ D'EXPRESSION DU SALARIÉ À L'ÉPREUVE DES RÉSEAUX SOCIAUX

La communication a fait sa révolution. La multiplication des réseaux privés et publics de communication connaît son apogée, boostée par le développement exponentiel des outils de communication numérique, parmi lesquels le sacro-saint téléphone portable. La génération Z ayant connu, depuis sa tendre enfance, téléphone portable et connexion rapide à internet, est aujourd'hui dans le marché du travail. Si le salarié bénéficie d'une liberté d'expression au sein de l'entreprise, il semble bien que celle-ci soit quelque peu impactée par la problématique de la communication sur les réseaux sociaux. Lumières sur les maladresses à éviter...



Il est communément admis que la liberté d'expression du salarié au sein de l'entreprise est une liberté fondamentale que le salarié exerce dans toute sa plénitude. À deux nuances près.

Restrictions à la liberté d'expression

La liberté d'expression peut connaître d'une part, des restrictions de l'employeur justifiées par la nature de la tâche à accomplir ou proportionnées au but recherché (article L1221-1 du Code du travail), et connaître, d'autre part, une exception : celle de l'abus de droit. Sur ce dernier point, il est nécessaire de préciser la notion de l'abus du droit d'expression. Il se matérialise le plus souvent par des discours insultants, outrageants, offensants, vexatoires, grossiers vis-

à-vis d'une Direction ou de clients de l'entreprise, susceptibles de justifier la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Expression sur les réseaux sociaux

L'expression des salariés sur les réseaux sociaux n'est pas en reste. Il est nécessaire pour un salarié d'être extrêmement prudent dans sa communication sur les réseaux sociaux et de limiter les risques de sanction en configurant convenablement ses paramètres de confidentialité et en restreignant, le cas échéant, l'accès à son profil... Car plusieurs décisions judiciaires conduent à la possibilité de sanctionner les propos injurieux d'un salarié, postés sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter,

etc.), à plus forte raison lorsque ceux-ci ont été postés « sur le mur d'un ami, lequel peut avoir une multitude d'amis, ou n'a pas bloqué l'accès à son profil permettant à tout individu d'accéder à ces informations » (CA Reims, ch. Soc. 9 juin 2010, n° 09/03209). Le salarié imprudent ne peut pas se prévaloir d'une violation de ses correspondances privées, ni même du caractère illicite de la preuve, car les messages étant publics, leur captation n'est pas remise en cause.

Propos privés

Sur le plan pénal, les propos publiés sur le réseau Facebook ne peuvent être qualifiés d'injures publiques dès lors que, postés sur le mur privé du salarié, ils sont publiés en accès restreint (Cass. 1^{ère} civ, 10 avril 2013, n° 11-19.530).