COUR D'APPEL DE PARIS, 14 AVRIL 2021, N°18-08.219

MOTS CLEFS : internet – réseaux sociaux - vie privée – liberté d'expression

Par son arrêt du 14 avril 2021, la Cour d'appel s'est prononcée sur la faute grave justifiant le licenciement d'un journaliste du fait de publications incitant à la haine raciale sur ses réseaux sociaux. Et le fait de savoir si ce licenciement peut être abusif en vue de l'atteinte à la vie privée et la liberté d'expression du salarié de l'entreprise. En retenant que des publications sur les réseaux sociaux pouvaient justifier d'un licenciement disciplinaire et d'une atteinte à la liberté d'expression du salarié, la Cour d'appel a renforcé l'importance du droit à la preuve dans les cas où l'atteinte est proportionnée au but suivi prévu aux articles 6 et 8 de la CESH, 9 du code civil et 0 du code de procédure civile.

FAITS : En l'espèce, le salarié d'une société de presse s'est fait licencier à la suite de certains commentaires et « like » sur les réseaux sociaux incitant à la haine raciale. Ce licenciement s'apparentant à un licenciement pour faute grave, celui-ci est contesté par le salarié qui saisit la juridiction prud'homale pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

PROCEDURE : Le conseil de prud'hommes a condamné d'une part l'employeur aux paiements de sommes correspondant à un rappel de salaires, des indemnités compensatoires de préavis, des indemnités de licenciement, dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. D'autre part, le conseil de prud'hommes a débouté le salarié du surplus de ses demandes.
De ce fait, le salarié a interjeté appel et demande à la Cour d'appel de confirmer le jugement entrepris ainsi que d'accéder aux autres demandes formulées, à savoir la demande de réintégration de son emploi, le paiement d'une astreinte ou encore le paiement des salaires qu'il aurait dû percevoir.
Par ailleurs, la société de l'employeur demande que le jugement de licenciement sans cause réelle et sérieuse entrepris soit infirmé et la condamnation aux dommages et intérêts annulée.

PROBLEME DE DROIT : La question qui se pose à la Cour d'appel est de savoir si un licenciement peut être prononcé à la suite du non-respect de l'obligation de neutralité d'un salarié sur ses réseaux sociaux personnels des propos tenus par une salarié sur ses réseaux sociaux personnels peuvent justifier un licenciement pour faute grave

SOLUTION : La Cour d'appel de Paris infirme le jugement entrepris en première instance au motif que la violation répétée par le salarié de son obligation de neutralité rendait impossible la poursuite du contrat de travail et justifiait son licenciement pour faute grave et déboute le salarié de ses demandes de dommages-intérêts en raison des circonstances entourant la rupture. Elle condamne la société de l'employeur au paiement de sommes ainsi que des dommages et intérêts pour l'atteinte à la vie privée, les heures supplémentaires, les congés payés afférents.

NOTE :

Le demandeur saisit la juridiction prud'homale sur le fondement du licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'atteinte à la vie privée ainsi qu'à sa liberté d'expression.

Le but poursuivi justifiant d'une atteinte à la vie privée et à la liberté d'expression

Le statut des journalistes est complexe, en effet, dans la presse, les droits fondamentaux sont la liberté d'expression et la liberté d'opinion prévues par l'article 11 de la Déclaration des Droit de l'Homme et du Citoyen.
De plus, l'article 9 du code civil protège la vie privée des individus. Lorsqu'il y a une atteinte à la vie privée, une réparation peut directement être réclamée.
Par ailleurs, un journaliste se doit de porter un regard attentif sur les propos qu'il publie.

En l'espèce, le licenciement pour faute grave est contesté par le salarié. La faute grave est ici caractérisée selon l'employeur par la prise de positions publiques sur un sujet d'actualité à caractère polémique. De part ces positions exprimées publiquement, la crédibilité de l'agence s'est vue remise en question justifiant alors la faute grave de son auteur.

Afin de déterminer s'il s'agit bien d'une faute susceptible de faire l'objet d'un licenciement, il convient de préciser qu'une faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.
La preuve doit nécessairement être apportée par l'employeur pour justifier de ce licenciement.

En l'espèce, le salarié avait « liké » des publications sur Facebook en rapport avec le conflit israélo palestinien dans lesquelles son avis sur la question était explicitement exprimé, commenté des publications au sujet de l'amitié des juifs et des musulmans avec des propos incitant à la haine raciale, aimé un groupe anti Israel et enfin a incité les personnes à manifester.
Toutes ces actions ayant été effectué sous un pseudonyme, le véritable nom du salarié était accessible sur son profil publiquement au même titre que le nom et que la photographie de l'entreprise de son employeur.
Ainsi, le salarié par son activité sur son compte personnel porte atteinte à la réputation et l'activité de la société en l'espèce.

L'apport de la preuve des activités douteuses du salarié impliquant une atteinte à sa vie privée ainsi qu'à sa liberté d'expression, est justifié par les articles 6 et 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. En effet, ces articles énoncent que le que le droit à la preuve peut justifier la production en justice d'éléments extraits du compte privé Facebook d'un salarié portant atteinte à sa vie privée, à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

En l'espèce il s'agissait de justifier un licenciement pour faute grave dont la faute a ici été démontrée grâce aux publications sur les réseaux sociaux privé du salarié, le but poursuivi était donc proportionné. Il s'agit clairement d'un manquement à l'obligation de neutralité dont doivent faire preuve les journalistes.

La liberté d'opinion du salarié, entravée ou abusée ?

Tout salarié dans une entreprise jouit pleinement de sa liberté d'expression au sein et en dehors de l'entreprise. Celle-ci peut être restreinte du fait des tâches à accomplir dans l'entreprise mais ne peut pas être entravée sauf dans le cas où des abus sont constatés.
Un abus sera caractérisé lorsque des propos seront jugés excessifs, diffamatoires ou injurieux.

En l'espèce, le salarié a exprimé sa position politique. De ce fait, il a incité la haine raciale. Il s'agit donc de propos excessifs et

injurieux à la vue de la vulgarité des expressions utilisées, l'abus est donc caractérisé.

De plus, un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail.

Quand bien même le salarié jouissait de sa liberté d'expression en dehors de l'entreprise dans laquelle il était salarié, ses propos ont porté atteinte à l'entreprise et à l'obligation de neutralité.
La caractérisation de l'abus aux fins de justification du licenciement pour faute grave nécessite de porter atteinte à la vie privée du salarié.

L'article 10 de son contrat de travail impliquait d'exercer ses fonctions de journalisme avec « loyauté et dans le respect des lois applicables » ce qui n'a pas été respecté en l'espèce.

Il ne peut pas s'agir d'une liberté d'expression entravée pour le droit de la preuve mais réellement d'un abus de cette liberté allant au-delà des droits et devoirs dont dispose le salarié.

Cependant, il convient de préciser que les commentaires privés du salarié relevant de la vie privée du salarié, la Cour refuse de les sanctionner.
Ce faisant, la Cour ne délaisse pas complètement le concept du respect de la vie privée outre le but poursuivi.

Emma Biolchini
Master 2 Droit des médias électroniques
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2021

Cour d'appel de Paris, 14 avril juin 2021, N°18/08.219

« (…) Il résulte de ces publications publiques que le salarié intervenait de manière tranchée dans des discussions publiques sur les réseaux sociaux sur des sujets d'actualité controversés et incitait les internautes à participer à des manifestations.

Le salarié soutient que l'employeur ne peut lui en faire le reproche, sauf à méconnaître sa liberté d'expression.

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. Un abus est caractérisé lorsque les propos reprochés sont excessifs, diffamatoires ou injurieux.

En l'espèce, les commentaires publics retenus par la cour sont excessifs et injurieux et donc constitutifs d'un abus, par le salarié, de sa liberté d'expression. Le grief d'une atteinte à la liberté fondamentale d'expression n'est pas fondé.

Lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient au salarié de démontrer que la rupture de son contrat de travail constitue une mesure de rétorsion à une demande pour faire valoir ses droits.

Au cas d'espèce, le salarié ne produit aucun élément démontrant un lien entre la conversation qu'il a eue avec l'inspecteur du travail le 20 juin 2014 et le licenciement prononcé.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, la cour le déboute de sa demande de nullité et retient que la violation répétée par le salarié de son obligation de neutralité rendait impossible la poursuite du contrat de travail et justifiait son licenciement pour faute grave, par infirmation du jugement. »