

MOTS CLÉS: Discrimination — licenciement — mission de service public — publication publique sur les réseaux sociaux — devoir de réserve — religion — politique — liberté d'expression — Facebook — cassation — laïcité.

Les sujets touchant à la religion et à la politique sont très tabous en France. Cet arrêt concerne les deux cas, avec plusieurs particularités. Il s'agit notamment du fait que nous avons affaire à un salarié d'une mission de service public qui livre ses opinions politiques via sa page Facebook. Lorsque nous travaillons pour un service de l'État sommes-nous muselés ? Il s'agit aussi de posts relatifs à ses courants de pensée religieuses; mais perdons-nous notre identité et devons-nous avoir une image professionnelle même en dehors de nos temps de travail car nous sommes au service d'un service public ? Tel est finalement le débat dans cet arrêt. Voulons-nous une société où l'on s'offusque qu'une personne dit ce qu'elle pense ? Le conseil des prud'hommes et la Cour d'appel ont répondu non. Une réponse différente a été apportée par la Cour de cassation.

Faits: Il s'agit là d'un arrêt relatif au licenciement d'un salarié d'une mission de service public en raison de l'expression de ses idées politiques et d'une citation religieuse sur un réseau social. Dans cette affaire, un salarié a été licencié pour faute grave en raison de la publication sur son compte public Facebook d'une critique de partis politiques ainsi que pour la publication d'extraits de sourates issues du Coran au motif qu'étant un salarié répondant à une mission de service public il est tenu d'un devoir de réserve ainsi que d'une obligation de respect de la laïcité, et qu'il a ici commis un abus de sa liberté d'expression.

Procédure: La Cour d'appel a confirmé la décision du conseil des Prud'hommes et a décidé l'annulation du licenciement. Pour motiver sa décision elle se fonde sur l'article L. 1132-1 du code du travail et L. 1132-4 du même code, elle énonce que "en reprochant au salarié, au soutien de la mesure de licenciement, de n'avoir pas obtempéré à l'injonction illégitime visant à restreindre sa liberté politique et sa liberté religieuse, l'employeur a commis une discrimination (...)". Un pourvoi est formé, l'organisme de service public demandeur au pourvoi argue une violation des articles L. 5314-2, L. 1121-1 et L. 1132-1 du code du travail; D'après l'organisme, le salarié étant un agent de service public avait un devoir de réserve et cela même dans le cadre privé.

Problème de droit: Nous aurons donc à nous poser de la question de savoir si une publication partielle sur un réseau social avec le compte public d'un salarié participant à une mission de service public en dehors de ses fonctions peut-être sanctionnée par un licenciement.

Solution: La Haute juridiction répond par la positive; elle censure donc l'arrêt d'appel. Cette dernière se fonde sur l'article L. 1133-1 du code du travail, tenant au manquement à son obligation de réserve. D'après elle "la cour d'appel, qui n'a pas recherché, comme il lui était demandé, si la consultation du compte Facebook du salarié permettait son identification en qualité de conseiller d'insertion sociale et professionnelle affecté au sein de la commune".

NOTE:

Le principe de la laïcité

L'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 dispose que "La France est une

République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction

d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.”; la laïcité n’est pas un principe selon lequel les religions n’ont pas leurs places dans la sphère publique, tout dépend du regard selon lequel on se place, de nombreuses personnes font l’amalgame de croire que la laïcité est un combat contre les religions alors qu’en réalité il s’agit d’une garantie à chacun de l’exercice public de sa foi sans différence et sans discrimination comme l’a confirmé la Cour d’appel. Ce principe de laïcité et de neutralité du service public qui résulte de l’article 1er sont applicables à l’ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé. En l’espèce, le salarié travail pour une mission de service public, mais ce salarié est aussi un citoyen qui dispose de droits fondamentaux. Le principe cette laïcité garantie par l’article 1 de la Constitution est donc un droit fondamental dont le salarié peut jouir; de ce fait, il est dans son bon droit de vouloir afficher son appartenance religieuse ou même sa mouvance politique.

Le principe du devoir de réserve applicable au salarié

Les articles L. 1132-1 du code du travail et L. 1132-4 du même code disposent qu’
“Aucune personne ne peut être écartée d’une procédure de recrutement (...) aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) en raison (...) de ses convictions religieuses, et de ses opinions politiques”, en l’espèce le salarié a été licencié pour faute grave pour manquement à son devoir de réserve étant considéré par le service public “comme un fonctionnaire”. Cependant, le devoir de réserve désigne l’obligation faite à tout agent public de faire preuve de réserve et de retenue dans l’expression écrite et orale de ses opinions personnelles. L’obligation de réserve n’est pas conçue comme une interdiction d’exercer les droits élémentaires du

citoyen à savoir la liberté d’opinion et la liberté d’expression. Le devoir de réserve ne concerne pas le contenu de nos opinions, mais leur mode d’expression. L’obligation de réserve s’applique pendant et en dehors du temps de travail. Le devoir de réserve s’applique plus ou moins rigoureusement selon notamment la forme d’expression et impose aussi d’éviter en toutes circonstances les comportements pouvant porter atteinte à la considération du service public par les usagers. C’est à l’autorité hiérarchique dont dépend le salarié de déterminer si manquement à ce devoir de réserve il y a eu. Le non-respect de l’obligation de réserve peut justifier qu’une procédure disciplinaire soit engagée. Dans notre affaire, le salarié a été licencié pour faute grave alors qu’il n’a pas critiqué le service public duquel il est employé sur son profil Facebook mais a juste fait part de ses idées politiques. De plus, l’organisme qui l’emploie à estimé qu’il avait tenu des propos religieux virulents, cependant celui-ci a juste publié des extraits de Coran et a écrit “« Je refuse de mettre le drapeau... Je ne sacrifierai jamais ma religion, ma foi, pour un drapeau quel qu’il soit », ici la France n’est pas particulièrement citée, et ce propos a été sorti de son contexte, il faut la vérifier les raisons pour lesquelles il a publié cela, cela n’est probablement pas paru de façon inopinée, mais tout dépend de quel point de vue on se place. Le salarié a aussi posté le message suivant: « Prophète ! Rappelle-toi le matin où tu quittas ta famille pour aller placer les croyants à leurs postes de combat », là encore le contexte est à prendre en considération, finalement pourquoi en arrivons-nous à surveiller les publications d’un salarié sur son compte Facebook si ce n’est parce qu’il est dans le collimateur de ses employeurs et que ceux-ci cherchaient sans doute un motif de licenciement. L’on peut se demander s’il ne s’agit pas là d’une forme de harcèlement que peut revendiquer ce salarié.

L’abus de pouvoir du juge de cassation

Le juge de cassation s'est fondé sur les articles L. 1133-1 et L. 1132-4 du code du travail relatif au manquement à son obligation de réserve pour considérer que la Cour d'appel n'a pas veillé à vérifier que la consultation du compte Facebook du salarié permettait son identification en qualité de conseiller d'insertion sociale et professionnelle affecté au sein de la commune pour renvoyer l'arrêt devant une nouvelle Cour d'appel alors qu'en réalité il n'était pas vraiment question de cela mais plus du droit à un individu de dissocier sa vie professionnelle de son identité propre. Et le juge en était bien conscient. En effet, en signant un contrat de travail avec un organisme répondant à un service public nous ne devons pas renoncer à nos droits propres de citoyen et d'individu à part entière avec des convictions politiques et religieuses. Les juges de la Haute juridiction doivent juger en droit et non en fait, cependant il est parfois difficile de faire cette distinction en fonction des affaires auxquels ils sont confrontés. C'est ce qu'il en ressort notamment de la solution de cette affaire. En l'espèce aussi bien le conseil des

prud'hommes que la Cour d'appel ont établis que le licenciement n'avait pas lieu d'être pourtant la Cour de cassation a estimé qu'il fallait que cette solution soit revue ce qui est plus révélateur de l'opinion du juge sur la question que du droit en soit. Ce qui est assez choquant dans cette affaire, c'est que la Cour d'appel et le Conseil des prud'hommes se sont placés du côté du salarié injustement sanctionné mais que le juge de la Cour de cassation a décidé de casser la décision de la Cour d'appel. L'appréciation souveraine des juges avait été placée en faveur du salarié, mais ici en venant annuler leurs décisions le juge de cassation excède ses pouvoirs; le principe du devoir de respect ne doit pas être un principe permettant à un employeur de s'en prévaloir pour licencier facilement un salarié. Cela a été ici le cas, c'est pourquoi ce service public doit être sanctionné. Le fait pour le juge de cassation de renvoyer cette affaire devant une nouvelle instance ouvre la voie aux employeurs de faciliter l'utilisation de l'argument du non-respect du devoir de réserve de façon inappropriée et abusive.

Sources:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042026716/

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900791

<https://www.conseil-constitutionnel.fr/le-bloc-de-constitutionnalite/texte-integral-de-la-constitution-du-4-octobre-1958-en-vigueur>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F530>

Réalisé par Badr Bouzerda