

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 ? La Cour de cassation a dissociée la personne de son emploi, tout du moins tant que sa fonction n'est pas reliée à ses propos.

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 sanctionné 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. 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". Autrement dit, la Cour d'appel aurait du vérifier si l'identification du salarié était possible via la simple consultation du compte, ce qu'elle n'a pas fait.

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 ce qu'a validé la Cour d'appel sans veiller à vérifier que la consultation du compte Facebook du salarié permettait de l'identifier en qualité de conseiller d'insertion sociale. Comme l'a donc rappelé la Haute juridiction, la Cour d'appel a commis une faute en ne veillant pas à vérifier si le lien est clairement établi entre l'emploi et le compte Facebook du salarié, car en l'absence de lien entre ces deux éléments on ne peut reprocher un manquement au devoir de réserve.

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-laconstitution-du-4-octobre-1958-en-vigueur>
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F530>

Réalisé par Badr Bouzerda