

ALERTE N°141 DU 7 JUIN 2018

PRÉCISIONS SUR LE CARACTÈRE « PRIVÉ OU PUBLIC D'INFORMATIONS TIRÉES DU COMPTE FACEBOOK D'UN SALARIÉ DONT A PRIS CONNAISSANCE L'EMPLOYEUR (1/2)

Il est admis qu'un employeur ne peut utiliser, à l'appui d'une sanction ou d'un licenciement, les informations qu'il tire du compte Facebook d'un salarié si l'accès à ce compte est restreint, c'est-à-dire accessible uniquement aux « amis » du salarié. En effet, ces informations relèvent de la sphère privée du salarié et l'employeur ne peut pas s'en prévaloir. A l'inverse, lorsque le compte du salarié est dit « ouvert », les informations s'y trouvant sont considérées comme relevant de la sphère publique et l'employeur peut en faire usage.

Deux décisions rendues récemment nous apportent un éclairage intéressant sur le caractère privé ou public d'informations tirées du compte Facebook d'un salarié dont a pris connaissance un employeur.

⇒ Dans la première affaire, la Cour d'appel de Toulouse s'est prononcée sur l'utilisation, par l'employeur, de conversations tirées de la messagerie Facebook d'un salarié, dont il a pris connaissance sur le poste de travail du salarié, à l'appui de son licenciement.

En l'espèce, une salariée s'étant absentée de son poste de travail, a laissé ouverte sa messagerie Facebook sur laquelle elle tenait des propos outrageants et irrespectueux à l'égard de ses collègues et de son employeur. Ce dernier s'en est servi à l'appui de son licenciement.

La salariée a contesté son licenciement, considérant que cette conversation relevait de sa vie privée et que l'employeur ne pouvait donc pas en faire usage. Le Conseil des prud'hommes puis la Cour d'appel ont estimé que les agissements de la salariée constituaient une faute grave justifiant son licenciement.

Plus précisément, la Cour d'appel a considéré que les propos tenus par la salariée sur son compte Facebook, affichés sur l'écran de l'ordinateur de l'entreprise et visibles de toutes les personnes présentes dans le magasin, avaient perdu leur caractère privé.

La portée de cette décision doit toutefois être relativisée. En effet, la Cour d'appel a pris le soin de préciser que la salariée avait volontairement laissé sa page Facebook ouverte. La décision aurait-elle été différente si la salariée avait omis de fermer sa page Facebook ? Il serait intéressant qu'un pourvoi en cassation ait été formé afin que la Haute juridiction puisse se prononcer sur ce point.

L'arrêt rendu par la Cour de cassation le 20 décembre 2017 (Cass.soc.,20 déc.2017, n°16-19.609) fera l'objet d'une autre alerte juridique qui sera publiée prochainement.