

SAINT-PAUL

Dénigrement sur Facebook : un éducateur conteste son licenciement

Traiter son employeur de "boulet" ou de "guignol" relève-t-il de la diffamation ? Publier ce type de message sur son mur Facebook peut-il entraîner un licenciement pour faute grave ? Ces questions doivent être tranchées par le conseil des prud'hommes de Saint-Denis saisi hier matin par un éducateur de la Kaz' Oté contestant son renvoi de l'association.

On les appelle les "licenciements Facebook". Depuis quelques mois, plusieurs conseils des prud'hommes de France ont été saisis de cas de salariés contestant leur licenciement après s'être lâché ou déchaîné contre leur patron ou directeur sur le réseau social. Ce type de litige n'est plus rare. La preuve hier matin, à Saint-Denis avec c'est un éducateur spécialisé de la Kaz' Oté qui a saisi la juridiction sociale pour faire annuler son renvoi.

Recruté en 2004, Vincent C. a été licencié pour faute grave le 4 septembre 2012 après une décision du conseil d'administration de la Kaz' Oté. L'éducateur considère que son licenciement est irrégulier et sans cause réelle ni sérieuse. Il réclame 75 000 euros de dommages et intérêts.

À l'origine de ce licenciement : trois messages postés sur le mur Facebook de Vincent C. jugés "dénigrants, diffamatoires et insultants" par la direction de la Kaz' Oté. Dans un premier post, l'éducateur écrivait le soir du dimanche 12 août 2012 : "Reprise du taf demain matin... J'ai autant envie de voir mon guignol de patron que de me pendre". Autre message relevé par l'employeur : "Mon taf, en lui-même, c'est cool. Mais mon boss, c'est un boulet, t'imagines même pas ! Sinon, c'est tranquille !" Et encore, dans la suite de la discussion

« Post du 12 août 2012 :

« Reprise du taf demain matin ... J'ai autant envie de voir mon guignol de patron que de me pendre ... Bon ça devrait se gérer quand même ! Bonne semaine à tous ! »

Sous ce post, une personne dénommée « ██████████ » commente le message de Monsieur Vincent C. ██████████ Ce dernier lui répond à plusieurs reprises, notamment :

Le 12 août 2012 à 19 :09 : « ça devrait aller. Mon taf, en lui-même, c'est cool. Mais mon boss, c'est un boulet, t'imagines même pas ! Sinon, c'est tranquille ! Tu viens chez ██████████ mardi ? »

Le 12 août 2012 à 19 :17 : « ça va, je ne me plains, pas, ça reste un type sympa, à côté de la plaque sur à peu près tout, c'est ça qui me gave, mais sympa ... Je ne pleurnichais pas L. ██████████ juste envie de raconter quelques conneries du dimanche soir ! Enfin tu vois quoi ! »

Trois "post" sur Facebook jugés insultants et diffamants ont été retenus par la direction de la Kaz' Oté pour justifier le licenciement de l'éducateur spécialisé.

sur Facebook : "Ça va, je ne me plains pas, ça reste un type sympa, à côté de la plaque sur à peu près tout, c'est ça qui me gave, mais sympa"...

"FACEBOOK NE PEUT ÊTRE UNE ZONE DE NON-DROIT"

Pour l'avocat de l'éducateur, M^e Bruno Agliany, ces écrits sur Facebook n'ont rien de diffamant et ne peuvent donc pas constituer "une faute grave". "D'abord, il faut dire que l'employeur n'est pas mentionné, ni le directeur. Ensuite, ces propos n'avaient rien de public. Le mur Facebook de mon client n'était accessible qu'à ses amis. Il avait mis en place des paramètres de confidentialité. Il n'y a donc pas de diffamation puisque ces écrits n'ont pas de caractère public. Ces messages relèvent bien de la sphère privée. Et jusqu'à présent, la jurisprudence a toujours condamné les propos qui étaient rendus publics". M^e Bruno Agliany relève que l'employeur n'a jamais demandé à l'éducateur que ses "post" soient retirés. "Il existe aussi le principe constitutionnel de la liberté d'expression. Ce n'est pas parce qu'un salarié a signé un contrat de travail qu'il est obligé de fermer sa bouche".

Conseil de la Kaz' Oté, M^e Alain Antoine conteste l'ensemble de ces arguments. Selon l'avocat, il s'agit bien de propos à caractère public dans la mesure où tous les amis de l'éducateur

du Facebook "sont en fait la quasi-totalité des salariés de la Kaz' Oté". "Ces messages sont également accessibles à des personnes extérieures l'association". Pour M^e Antoine, la jurisprudence a plusieurs fois retenu que ce type de "post" ne pouvait être assimilé à de la correspondance privée. "La CNIL (commission nationale informatique et liberté) a également considéré que les propos tenus ont perdu leur caractère privé du fait qu'ils étaient accessibles à des personnes non concernées par la discussion".

"Facebook ne peut être une zone de non-droit, observe M^e Antoine. Ce réseau social ne peut être un instrument servant à régler ses rancœurs ou à déverser sa haine pour déstabiliser les gens. La loi doit le rappeler".

L'avocat a également insisté dans sa plaidoirie sur "l'obligation de loyauté du salarié à l'égard de son employeur qui impose une certaine réserve pour ne pas nuire à l'employeur ou qui interdit tout acte contraire à l'intérêt de l'entreprise. Ces obligations sont inhérentes au contrat de travail". Reprenant plusieurs décisions rendues ces derniers mois en France. "Aucun salarié ne peut abuser de sa liberté d'expression par des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs", estime l'avocat qui a demandé le rejet des demandes du salarié licencié.

Le conseil des prud'hommes rendra sa décision le 22 septembre prochain. Jérôme Talpin

« Aucun salarié ne peut abuser de sa liberté d'expression par des propos injurieux. »



M^e Alain Antoine : "Il existe une obligation de loyauté du salarié à l'égard de son employeur" (photo LLY).