

Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions **1 2 3 4 5 0**

15^{ème} focus

Droit d'expression

Internet, réseaux sociaux, courriels et SMS professionnels

« La liberté d'expression est un droit constitutionnellement reconnu »

(article L. 1121-1 du Code du travail)

Réseaux sociaux, SMS...

...entre tolérance et sanctions

La question de l'utilisation des réseaux sociaux à titre privé par les salariés dans l'entreprise est encore assez peu encadrée. Deux questions majeures se posent :

- ⇒ L'employeur peut-il encadrer ces pratiques ?
- ⇒ Quid des propos tenus par les salariés sur ces réseaux ?

Ce que dit l'accord collectif de FTV :

➤ Page 25 - art 3.4 *Discretion professionnelle* :

« Les salarié(e)s s'engagent à observer une discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits, informations ou projets relatifs à l'entreprise ou au groupe, dont ils ont connaissance dans ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'exercice de la liberté d'expression et d'opinion dont dispose tout salarié(e). »

➤ Page 27 - art 3.10 *Droit d'expression* :

« Les salarié(e)s disposent d'un droit d'expression directe et collective selon les modalités prévues aux articles L.2281-1 et suivant du Code du Travail. Les salarié(e)s bénéficient par ailleurs d'un droit à l'expression individuelle dans les limites légales et réglementaires. »

➤ Page 170 Livre 3 *journalistes* - art 1.1. *Principes professionnels* :

« En matière de blogs, comme en toute autre, la liberté d'expression est reconnue à chacune et à chacun. Toutefois, deux cas doivent être distingués: le blog personnel et le blog professionnel.

a. Le journaliste, lorsqu'il s'exprime à titre privé sur des blogs ou des réseaux sociaux ne peut se réclamer de son appartenance à France Télévisions et à ce titre il ne peut révéler ou publier des documents confidentiels de l'entreprise. Bien que s'exprimant à titre privé, il doit toutefois avoir conscience que ses propos peuvent l'engager au delà de la sphère privée.

b. Le journaliste, lorsqu'il s'exprime sur son blog professionnel ou sur celui de l'entreprise doit respecter les termes du présent accord concernant les principes professionnels et les règles déontologiques et être conscient qu'à ce titre il engage l'entreprise. »

On le constate, rien de très précis, mais à plusieurs reprises la direction de France télévisions a sanctionné des salariés qui s'étaient exprimés publiquement par des tweets.

Alors que dit la jurisprudence ?

Droit d'expression

Fixer des conditions et limites

L'employeur est parfaitement en droit de fixer les conditions et limites de l'utilisation d'internet à partir des outils informatiques de l'entreprise. Celles-ci ne constituent pas, en elles-mêmes, des atteintes à la vie privée des salariés (⇒ CNIL 2010, "Guide pour les employeurs et les salariés").

Mais pour ce faire, les règles relatives à l'accès aux réseaux sociaux peuvent être incorporées à celles plus générales d'utilisation d'internet. Elles peuvent ainsi figurer dans le règlement intérieur, ou dans une

charte informatique, afin de leur donner une dimension « disciplinaire ».

A France télévisions, aucun règlement intérieur ni aucune charte informatique n'est formellement en place depuis la fusion et le débat sur le sujet avec les CE et CHSCT est loin d'être clos. Les anciens textes s'appliquent-ils toujours ? La direction l'affirme, auquel cas les chartes informatique des ex-entités continuent de s'appliquer. Pas facile de s'y retrouver, en particulier au Siège et la prudence doit être de mise jusqu'à l'établissement des nouveaux règlements Intérieurs.

Courriels et SMS professionnels

Qu'en est-il des messages écrits ou SMS échangés à partir du téléphone professionnel ?

Dans un arrêt rendu le 10 février 2015, la Cour de cassation a répondu à cette question : l'employeur peut, même en l'absence du salarié, accéder aux courriels échangés à l'aide de la messagerie professionnelle, sauf s'ils sont identifiés comme personnels (*) (cass. soc. 2 octobre 2001, n° 99-42942, BC V n° 291 ; cass. soc. 26 juin 2012, n° 11-15310, BC V n° 196).

La Cour de cassation transpose aux « SMS » sa ju-

risprudence élaborée pour les courriels : les « SMS » envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels. En conséquence, les « SMS » n'ayant pas été identifiés comme personnels peuvent être produits en justice sans que cela ne constitue un procédé déloyal.

(*) Mention « personnel » dans l'intitulé, ou message classé dans un dossier « personnel »

Utilisation des réseaux sociaux

Dénigrement de l'employeur sur les réseaux sociaux

Une ancienne salariée poursuivie en paiement de dommages-intérêts pour avoir dénigré et injurié son employeur sur les réseaux sociaux, a échappé à une condamnation pour injures publiques, la Cour de cassation ayant considéré que les propos incriminés n'étaient accessibles qu'aux seules personnes agréées par l'intéressée (la salariée avait activé les

paramètres de confidentialité du compte). La Cour de cassation n'exclut cependant pas que le salarié puisse faire l'objet d'une action judiciaire pour injures non publiques.

S'il est encore présent dans l'entreprise, le salarié pourrait-il être sanctionné disciplinairement ? Pour une injure publique la réponse est positive ; pour une injure non publique, la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée.

Liberté d'expression du salarié

Dénonciation et abus de la liberté d'expression du salarié : la Cour de cassation reste vigilante

Les salariés jouissent, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, d'une 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. En cas d'abus, le salarié peut donc être sanctionné.

La dénonciation est l'exercice de la liberté d'expression.

Le salarié a le droit de dénoncer des actes illicites ou suspects de l'être.

La jurisprudence admet que cette dénonciation relève de la liberté du salarié **quand bien même la réalité des faits ne serait pas établie**. La Cour de cassation a ainsi jugé que rapporter au Procureur de la République des faits anormaux qui concernent l'entreprise ne constitue pas en soi une faute (⇒ Cass. soc. relatif à la communication à la presse d'informations sur un emploi fictif ne caractérisant pas un abus de la liberté d'expression).

Droit d'expression

Liberté d'expression du salarié

Il en va de même de la dénonciation de faits de harcèlement moral, même infondés, **dès lors que le salarié n'est pas de mauvaise foi** (☞ Cass. soc. du 29/09/10, du 10/03/09, du 10/07/13). L'arrêt du 3 décembre 2014 le rappelle indirectement en relevant que le salarié avait été licencié

« non pas pour avoir dénoncé des faits de harcèlements », mais pour « avoir porté des accusations d'incompétence et de malhonnêteté contre son employeur », ce qui déplace l'objet du contrôle du juge vers l'abus.

Limites de la liberté d'expression

Le droit met cependant deux limites à la liberté d'expression. Les juges vérifient :

- ⇒ qu'il n'y a pas d'abus
- ⇒ qu'il y a nécessité et proportionnalité

Pour la Cour de cassation, la liberté d'expression

ne saurait permettre « des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs ». Les juges s'attachent à vérifier qu'il n'y a eu ni abus, ni mauvaise foi du salarié, en examinant l'exactitude des faits, le caractère isolé des propos du salarié et le périmètre de leur diffusion.

L'exactitude des faits

Même si les faits sont graves et pénalement sanctionnés, leur exactitude permet d'exclure l'abus. À l'inverse, le caractère mensonger des faits permet de retenir un abus, a fortiori lorsque le salarié a agi dans l'intention de nuire

(☞ Cass. soc. 27 oct. 2010, no 08-44.446).

L'appréciation de l'abus se rapportera donc bien souvent à la démonstration de la mauvaise foi du salarié, voire même de son intention de nuire.

Le caractère isolé des propos du salarié

Dans une décision du 17 décembre 2014 favorable au salarié, la Cour de cassation insiste sur le fait que « le courriel consistait en un envoi isolé adressé au seul président de la société actionnaire majoritaire ». **Un fait isolé sera moins facilement retenu comme un abus.**

De la même manière, dans un arrêt du 9 janvier 2002, la Cour de cassation a considéré qu'« une simple imprudence dans la tenue, même publique, de propos ne saurait caractériser à elle seule, de la part du salarié, un abus du droit dont il jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression » (☞ Cass. soc. 9 janv. 2002, no 99-45.875).

A contrario, le caractère réitéré des critiques peut

caractériser l'abus. Selon l'arrêt du 11 février 2009, *commet une faute le salarié qui « avait manifesté publiquement au sein de l'entreprise et de manière systématique son désaccord avec les décisions prises par le gérant »* (☞ Cass. soc. 11 févr. 2009, no 07-44.127).

Toutefois, la réitération n'implique pas nécessairement l'abus, l'appréciation de la faute se faisant au cas par cas (par ex. ☞ Cass. soc. 19 oct. 2010, no 09-42.180 qui refuse de retenir l'abus alors que la cour d'appel relève que le salarié a contesté « toute décision prise par la direction et qu'il a multiplié les accusations, les contestations, les polémiques et les sous-entendus sur une attitude prétendument adoptée par la société à son égard »).

Droit d'expression

Le périmètre de leur diffusion

Dans l'arrêt du 3 décembre 2014, l'abus découle notamment du fait « *que le salarié en avait assuré la publicité en transmettant ses lettres à des tiers* », les tiers étant entendus comme des personnes extérieures à l'entreprise.

Dans l'arrêt du 17 décembre 2014 favorable au salarié, il est relevé que le courriel était « *adressé au seul président de la société actionnaire majoritaire sans aucune autre forme de publicité* ».

Si le salarié a le droit de critiquer son employeur, de dénoncer des pratiques qu'il juge irrégulières, même en termes vifs (⇒ Cass. soc. 9 nov. 2009, no 08-41.927), il risque de se voir reprocher un abus **dès lors que ses**

propos font l'objet d'une publicité à l'égard de tiers (⇒ Cass. soc. 22 juin 2011, no 10-10.856).

Les juges tiennent compte du contexte. Ils laissent un droit plus large au salarié s'il répond aux propos également excessifs de l'employeur (arrêt du 3 décembre 2014). A défaut, on pourra retenir le caractère excessif donc abusif ; (également ⇒ Cass. soc. 26 nov. 2014, no 13-20.348).

Mais les juges estiment parfois que la publicité n'implique pas nécessairement l'abus (⇒ Cass. soc. 28 avr. 2011, no 10-30.107).

Un tel indice doit donc être utilisé restrictivement, en tenant compte du contexte et en combinaison avec les deux indices précédents : **exactitude** et **caractère isolé**.

En conclusion...

En conclusion, l'appréciation de l'abus ou pas de la liberté d'expression est toujours affaire d'évaluation des faits. Alors que la liberté d'expression est au cœur des pratiques des salariés notamment par l'utilisation des réseaux sociaux, les entreprises qui mettent en place des dispositifs d'alerte professionnelle auront tendance à sanctionner les salariés dénonçant publi-

quement des pratiques irrégulières de l'entreprise, sans utiliser la procédure interne mise en place.

Dans ce droit en devenir, les employeurs ont tendance à utiliser la justice pour restreindre la liberté d'expression des salariés.

A nous aussi, collectivement, de faire évoluer la jurisprudence en faveur des salariés.

Pas de défense
de ses droits
sans
liberté d'expression

La semaine prochaine, focus sur
**Utiliser les représentants
du personnel**

Lettres hebdomadaires

- N°0 Présentation
- N°1 Heures supplémentaires
- N°2 Egalité prof. Femmes-Hommes
- N°3 Mesures salariales
- N°4 Compte Personnel de Formation
- N°5 Droit d'alerte et de retrait
- N°6 Temps de travail du week-end
- N°7 Frais de mission
- N°8 Récupérations
- N°9 RTT
- N°10 1^{er} Mai
- N°11 Temps partiels
- N°12 Contrat de génération
- N°13 Lire sa fiche de paie
- N°14 Discipline au travail

A venir

- Utiliser les représentants du personnel*
- Congé maladie, prévoyance*
- Règles du licenciement*
- Congés supplémentaires*
- Droits à congés*
- Risques psychosociaux*
- Entretien annuel professionnel*
- Forfait-jours*
- CET*
- Travail aux heures*
- Emploi et COCA*
- Comment réussir sa mobilité ?*
- Les astreintes*
- Comment réussir sa reconversion ? ...*



R200 - 7, espl. Henri de France
75015 Paris - 01.56.22.88.32