

Revue

Lexbase Hebdo édition sociale n°513 du 24 janvier 2013

[Droit disciplinaire] Questions à...

L'abus de *Twitter* est dangereux pour votre emploi — Questions à Maître Mathieu Davy, Avocat à la cour, Associé chez Orialegal

N° Lexbase : N5428BT9



par Grégory Singer, Rédacteur en chef de Lexbase Hebdo — édition sociale

Selon une étude récente de la société *Comscore*, le réseau social *Twitter* recenserait 5,5 millions d'internautes français en 2012, un chiffre en hausse de 53 % par rapport à l'année précédente. La France serait ainsi le septième pays au monde où *Twitter* serait le plus implanté. Ce site internet fonctionne selon un principe simple de courts messages de 140 caractères destinés à des *followers*, ces internautes qui suivent votre compte témoignant de votre popularité. On y parle de tout et parfois de rien, des ministres, des acteurs, des sportifs et des journalistes y sont actifs. Dans ce pays où l'anonymat est roi et les propos caustiques, ironiques, critiques sont légions, le droit du travail fait une entrée remarquée (1). En effet, quelques affaires ont récemment été relevées dans la presse. Des salariés critiquant leurs entreprises sur ce site ont fait l'objet de sanctions disciplinaires et sont menacés de licenciements. Des propos diffusés sur *Twitter* avaient déjà entraîné par le passé de sanctions disciplinaires pour leurs auteurs journalistes (2) mais le contexte des affaires récentes est un peu différent, l'anonymat ou l'absence de notoriété étant caractérisé. Dans la première affaire, un employé de la société Quick est suspendu depuis le 30 novembre 2012, après avoir, sous le pseudonyme @EquipierQuick, dénoncé de mauvaises conditions de travail et des manquements à l'hygiène sur *Twitter* (3). La chaîne de restauration, ayant procédé à des audits "qualité et social", réalisés dans le restaurant visé, a annoncé, le 3 janvier 2013, son intention de poursuivre en justice ce salarié pour ses propos qu'elle juge diffamatoire (4). Un second salarié d'une société de plateforme téléphonique a également été licencié pour faute grave (5) pour des propos postés sur son compte *Twitter*. Dans sa notification de licenciement, la direction de l'entreprise évoque des propos dénigrants et réitérés envers un important client de l'entreprise, causant ainsi un trouble à l'entreprise, portant directement atteinte à

son image. Le salarié dont le compte *Twitter* est à son nom n'est seulement suivi que par 30 *followers*. Ces affaires rappellent la difficile articulation entre droit du travail et réseaux sociaux (6), déjà illustrés en 2010, où des propos tenus sur le réseau social *Facebook* avaient justifié un licenciement pour faute grave (7). Pour nous apporter des éclaircissements sur ces questions, Lexbase Hebdo — édition sociale a rencontré Maître Mathieu Davy, Avocat à la cour, Associé chez Orialegal.

Lexbase : Quelques entreprises reprochent à leurs salariés une utilisation abusive de *Twitter*. L'employeur peut-il sanctionner un salarié pour des propos diffusés sur *Twitter* ? Est-ce que certains propos peuvent caractériser un abus de la liberté d'expression ?

Mathieu Davy : Un employeur peut tout à fait sanctionner un salarié pour des propos que ce dernier aurait tenu sur *Twitter*, à l'encontre de la société. La liberté d'expression a des limites, comme l'injure, la diffamation, le dénigrement, qui sont civilement voir pénalement sanctionnés. Cela concerne l'image de marque de la société, ses dirigeants, ses produits, etc. On ne peut pas dire : "*la société X est dirigée par des escrocs*", "*les produits de la société Y sont des produits dangereux, illicites*", "*Monsieur Z, le PDG, est un idiot*", etc..

Lexbase : La sanction est-elle identique pour des propos postés en dehors du temps et du lieu de travail ?

Mathieu Davy : La sanction ne change pas, selon que le *tweet* est envoyé pendant ou hors le lieu de travail. Mais, au regard du droit du travail, nous pouvons y voir une circonstance aggravante, une faute supplémentaire, qui consiste à "tweeter" pendant ses heures de travail plutôt que d'assurer son poste, hors le cas des pauses bien entendu.

Lexbase : *Twitter* se caractérise par un anonymat important de certains utilisateurs. L'employeur peut-il également sanctionner un salarié qui utilise *Twitter* sous un pseudo ? Le nombre de *followers* a-t-il également une importance ?

Mathieu Davy : L'utilisation d'un pseudo n'a rien d'anonyme, et ne crée aucune impunité. Il suffit à l'employeur de lancer les démarches judiciaires nécessaires pour obtenir l'identification du "tweetos" (adresse IP, puis identité complète) auprès de *Twitter*, et des *FAI* concernés, *via* des ordonnances sur requête. S'il s'avère qu'il s'agit d'un salarié de l'entreprise, il sera, dès lors, parfaitement identifié, et sanctionné.

Le nombre de *followers* n'a pas réellement d'incidence, cela ne remet pas en cause la faute. Mais le nombre, et la diversité, des *followers*, et le profil "ouvert" du "tweetos", donnera un caractère définitivement public au message, assimilable à une publication, comme un blog ou un site internet, et assimilant l'auteur à un éditeur : il en assumera les conséquences au regard de la loi du 29 juillet 1881 (N° Lexbase : L7589AIW), concernant notamment les délits pénaux d'injure et de diffamation publiques.

Lexbase : Un salarié peut-il être licencié ? Peut-il être poursuivi pour diffamation ?

Mathieu Davy : Le *tweet* litigieux, s'il est suffisamment diffamant, constituera une faute en droit social, *a minima* simple, voir grave, si ce n'est lourde, au regard du côté intentionnellement malveillant et nuisible des propos (8), parce qu'il s'agit de la violation évidente des obligations *a minima* de loyauté (légales et contractuelles) du salarié vis-à-vis de son employeur. Cela pourra donc justifier une procédure de licenciement pour faute (simple, grave, ou lourde).

Quant à la poursuite pour diffamation, elle est parallèlement tout à fait ouverte, et même conseillée, si les critères sont réunis, afin de faire reconnaître judiciairement le caractère illicite des propos, ce qui viendra renforcer la légitimité de la procédure de licenciement.

Le salarié peut donc non seulement perdre son poste, sans préavis et sans droits, mais en plus, devoir payer une amende pénale, des dommages intérêts, et des frais de justice.

Ça fait cher le *tweet*.

(1) L'ANI du 11 janvier 2013, pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, a, par exemple, été très rapidement publié et analysé sur *Twitter*.

(2) On se rappelle notamment du journaliste sportif Pierre Salviac qui a fait l'objet d'un licenciement, à la suite de la publication d'un *tweet* dit "humoristique" mais surtout injurieux à l'égard de Valérie Trierweiler, journaliste politique

et compagne du Président François Hollande. Pierre Salviac a assigné en justice, en décembre 2012, la radio RTL qui avait mis un terme à leur collaboration.

(3) Lire sur le site internet Slate.fr, l'article détaillant ces propos, *Quick : quand les réseaux sociaux dévoilent les coulisses de l'entreprise*.

(4) V. l'article, *Equipier Quick, de Twitter aux tribunaux*, Slate.fr.

(5) V. l'article, *Licencié pour des tweets jugés "dénigrants"*, Ladepeche.fr.

(6) V. la chronique de V. Duez-Ruff, *Impact des nouvelles technologies sur le droit du travail : un salarié appartient-il virtuellement à son employeur ?*, Lexbase Hebdo n° 498 du 20 septembre 2012 — édition sociale (N° Lexbase : N3549BTM).

(7) Sur cette affaire, lire, *Facebook m'a licencié ! — Questions à Maître Grégory Saint Michel, avocat au Barreau de Paris*, Lexbase Hebdo n° 418 du 25 novembre 2010 — édition sociale (N° Lexbase : N6896BQH) et *Licenciés pour avoir "critiqué" leur employeur via Facebook... Droit du travail versus réseaux sociaux... Questions à Maître Yves Nicol, Avocat en droit social, Cabinet Rambaud et Associés*, Lexbase Hebdo n° 397 du 3 juin 2010 — édition sociale (N° Lexbase : N2896BPX). La cour d'appel de Versailles saisie par les salariés déboutés leur a finalement donné raison en jugeant le licenciement prononcé à leur encontre comme étant dépourvu de toute cause réelle et sérieuse mais pour un vice de procédure sur le principe d'"une même faute ne peut faire l'objet de deux sanctions successives" (CA Versailles, 22 février 2012, n° 10/05 453 N° Lexbase : A0319IEK).

(8) Sur l'utilisation abusive des NTIC par le salarié, cf. l'Encyclopédie "Droit du travail" (N° Lexbase : E2632ETN).