

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Licenciement d'un travailleur pour des propos critiques tenus sur Facebook

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin social et juridique

Publication date:
2014

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2014, 'Licenciement d'un travailleur pour des propos critiques tenus sur Facebook' *Bulletin social et juridique*, Numéro 516, p. 6.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Cour du travail, Bruxelles, 13/09/2013

Licenciement d'un travailleur pour des propos critiques tenus sur Facebook

Dans un arrêt du 13 septembre 2013¹, la Cour du travail de Bruxelles s'est prononcée dans le cadre d'un litige intervenu à la suite de propos tenus sur Facebook par un travailleur.

Ce travailleur était un cadre du personnel de l'entreprise. Il avait publié sur son profil personnel des liens vers des articles de presse ainsi que des commentaires de ces articles à propos de l'évolution de la société au sein de laquelle il travaillait et qui était cotée en bourse.

Les propos publiés étaient à tout le moins quelque peu critiques vis-à-vis de l'entreprise et la façon dont elle a été gérée. Le travailleur avait été licencié pour motif grave.

En première instance, le tribunal du travail de Louvain avait estimé que le licenciement était régulier².

L'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles est intéressant en ce qu'il aborde plusieurs questions qui sont encore peu développées en jurisprudence, nonobstant la récente multiplication des litiges qui impliquent la prise de connaissance et l'utilisation d'informations diffusées sur Facebook.

La première est de savoir si le fait de recueillir sur Facebook des propos qui ont été tenus sur un profil personnel d'un travailleur peut constituer une violation du droit au respect de sa vie privée.

Pour répondre à cette question, la Cour du travail de Bruxelles fait la distinction suivant la façon dont le profil est paramétré.

Elle estime que les atteintes en matière de vie privée d'un travailleur ne peuvent pas être les mêmes lorsqu'il publie des informations sur une page qui est accessible uniquement à un cercle privé contenant un nombre limité de personnes ou lorsque cette page est accessible à tout un chacun qui dispose d'un profil Facebook. En l'espèce, on se trouvait dans cette deuxième hypothèse. La cour estime que dans cette circonstance, le travailleur ne peut invoquer une violation du droit à sa vie privée.

La cour va ensuite examiner un argument invoqué par le travailleur et qui était celui de la violation de l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques.

Cette disposition interdit notamment la prise de connaissance par un tiers, sans l'autorisation de toutes les parties concernées à la communication, d'une information transmise par voie de communication électronique et qui ne lui est pas directement personnellement destinée.

La cour va considérer qu'il y a en l'espèce violation de cette disposition dès lors que, même si les messages étaient accessibles à un nombre indéterminé de personnes sur la page Facebook, ils n'étaient pas personnellement destinés à l'employeur.

Il nous aurait paru intéressant de s'interroger sur la notion de communication électronique.

En effet, s'il est reconnu que le fait de surfer sur internet ou d'envoyer un courriel est considéré comme une communication électronique, cela nous paraît moins évident lorsqu'il s'agit de faire publier des informations sur une page internet. On se trouve dans ce cas-là à mi-chemin entre l'édition d'informations sur une page internet et sur une nouvelle forme de communication qui permet de communiquer en « postant » des commentaires sur une page internet accessible à un nombre indéterminé de personnes.

Toujours est-il que la cour du travail va donc implicitement considérer que l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 vise ce type de communication et conclure à une violation de cette disposition.

Elle va alors s'interroger sur les conséquences qu'il convient d'en tirer.

Rappelant la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de recevabilité de la preuve, elle va estimer qu'en l'espèce, aucun des trois critères qui sont imposés par la jurisprudence *Antigone* ne justifie que la preuve soit écartée des débats. Elle va considérer qu'il n'y a pas eu de violation d'une disposition prévue à peine de nullité, que la violation de la règle lors de l'obtention de la preuve n'entache pas sa crédibilité et qu'il n'y a pas de violation du droit à un procès équitable. Dans ces circonstances, elle estime que la preuve peut être admise, nonobstant l'irrégularité constatée.

Dans un deuxième temps, la cour va s'intéresser aux conséquences que l'employeur pouvait tirer des manquements constatés en termes de motif grave.

Elle va estimer que le fait de critiquer publiquement, comme cela a été fait, une société cotée en bourse dans le chef d'un cadre de cette société constitue une faute qui peut rompre la confiance nécessaire à la poursuite du contrat de travail. Dans ce cadre, elle va examiner également la proportionnalité de la sanction par rapport aux manquements et considérer que les manquements étaient de telle nature qu'ils sont en lien et justifient le licenciement pour motif grave.

Dans son appréciation, la cour va souligner le fait qu'il ne s'agissait pas ici uniquement de communiquer les informations déjà disponibles, plus précisément en insérant des liens vers des articles de presse qui relaient les résultats de l'entreprise, mais, également, de publier des commentaires dans lesquels leur auteur faisait part d'un certain scepticisme tant quant à la façon de gérer l'entreprise que quant à l'entreprise elle-même.

NOTES

¹ C. trav. Bruxelles, 3e ch., 3 septembre 2013, J.T.T., 2013, p. 497.

² Trib. trav. Louvain, 1^{er} ch. b., 17 novembre 2011, R.D.T.I., 2012, n° 46, p. 79, note K. ROSIER.