

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Licenciée pour des propos à connotation raciste sur Facebook

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin social et juridique

Publication date:
2011

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2011, 'Licenciée pour des propos à connotation raciste sur Facebook: l'appréciation du tribunal du travail de Namur' *Bulletin social et juridique*, numéro 452, pp. 5.

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.

Licenciée pour des propos à connotation raciste sur Facebook : l'appréciation du Tribunal du travail de Namur

Si depuis quelque temps déjà on entend parler, dans la presse principalement, de faits de licenciements liés à des propos diffusés sur Facebook¹, les décisions rendues en la matière ne sont pas encore nombreuses. D'où l'intérêt d'un jugement rendu récemment par le Tribunal du travail de Namur dans une affaire de ce type et que nous nous proposons d'évoquer, après avoir brossé un bref aperçu de la problématique.

Le développement des réseaux sociaux rend inévitable la question de l'admissibilité des preuves recueillies sur internet et de la pertinence des motifs liés à des propos ou informations mises en ligne sur de tels sites. Il augure en tout cas d'intéressants débats sur le décloisonnement entre vie privée et vie professionnelle, voire même « vie publique », et sur la question de l'exercice de la liberté d'expression.

En effet, on constate que le phénomène que l'on pourrait qualifier de « grand dévoilement » bouscule quelque peu le présupposé sur lequel repose le droit au respect de la vie privée et qui voudrait que tout un chacun veuille conserver une certaine confidentialité aux informations le concernant, tout comme aux discussions auxquelles il prend part. Dans ce contexte où des informations diffusées, le plus souvent volontairement par les personnes concernées, sur internet (que ce soit dans le cadre de forums de discussions, de blogs ou sur des plates-formes de réseaux sociaux), s'inscrivent sur un support rémanent et deviennent accessibles à un public plus ou moins large, on peut se demander ce qu'il advient du droit au respect de la vie privée. Il y a, nous semble-t-il, de nouvelles balises à déterminer, ce à quoi la jurisprudence sera sans aucun doute amenée à contribuer.

Par ailleurs, la législation propre aux communications électroniques et qui régit dans quels cas de figure et à quelles conditions un tiers à une communication électronique peut en prendre connaissance² a été essentiellement pensée dans le cadre de communications échangées entre un nombre fini de parties, et non concernant l'échange de communications via des pages web rendues accessibles à un nombre fini ou indéfini de personnes. Son application dans le cadre des échanges sur les plates-formes de réseaux sociaux pose donc question.

Le Tribunal du travail de Namur avait à trancher un litige lié à des propos à connotation raciste tenus par une travailleuse sur le mur de son profil Facebook à l'encontre d'une de ses collègues³. Il résulte de l'exposé des faits que des discussions conflictuelles qui avaient cours sur le lieu de travail s'étaient prolongées entre collègues sur Facebook. La travailleuse licenciée contestait la régularité du congé et ce, notamment sur le plan de la régularité de la preuve et sur la gravité des motifs invoqués.

Sur le plan de la régularité, la travailleuse faisait valoir que son employeur (qui n'était pas destinataire du message échangé), avait pris connaissance et imprimé celui-ci en violation de l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 sur les communications électroniques et de la loi du 8 décembre 1992⁴. Tout en ne remettant pas en cause l'applicabilité de ces dispositions légales, le tribunal inscrit son raisonnement dans une logique qui n'est pas strictement

celle de ces deux lois. Le tribunal estime en effet que la question qui se pose est de savoir si le courrier revêt un caractère privé et confidentiel. Il considérera que tel n'est pas le cas dès lors qu'« il s'agit d'un échange électronique sur un site ouvert et accessible à des partenaires ou destinataires qui sont membres du personnel [de l'employeur] ». Le tribunal précisera également que « le fait pour un de ces destinataires, occupé au service de la défenderesse [N.D.R.L. : l'employeur], de communiquer à son employeur, sur injonction ou non de ce dernier, le contenu d'un courrier reçu sur le site, n'est pas irrégulier, d'autant plus que ce contenu ne relève pas de la sphère privée de son expéditeur, mais concerne des relations de travail conflictuelles avec un autre membre du personnel ».

Le tribunal estimera que la preuve n'est pas irrégulière, tout en évoquant le fait que, même si tel était le cas, elle pourrait être admissible au regard de la jurisprudence *Antigoon*.

Quant à la gravité des faits reprochés à la travailleuse licenciée, le tribunal retient que les propos à caractère raciste – les termes épinglés sont « sale conne d'Albanaise » – sont en principe inadmissibles, mais qu'il convient de les replacer dans un contexte plus global. Ceux-ci s'inscrivent dans le cadre d'un échange où plusieurs travailleurs expriment leur ras-le-bol par rapport au comportement de la victime des propos, qui s'était apparemment elle-même revendiquée de sa nationalité albanaise pour appuyer des menaces à l'encontre d'une autre collègue. Le tribunal considérera que les propos litigieux ne justifiaient pas un licenciement pour motif grave.

KAREN ROSIER

*Chercheuse au Centre de recherche information, droit et société (C.R.I.D.S.), F.U.N.D.P.
Assistante à la faculté de droit des F.U.N.D.P.
Avocate au barreau de Namur*

1 Voy. pour des exemples, le site www.pro.01net.com.

2 Voy. les art. 124 et 125 de la loi du 13 juin 2005 sur les communications électroniques.

3 Trib. trav. Namur, 2^e ch., 10 janvier 2011, R.G. n° 10/S63/A, inédit.

4 Loi relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.