

Décembre / Janvier N°120

## QUE RISQUE UN SALARIÉ EN CAS DE PROPOS INJURIEUX SUR FACEBOOK ?

Depuis l'essor des réseaux sociaux, il n'est pas rare de voir des salariés s'épancher à propos de leur vie professionnelle sur leur compte Facebook et les employeurs leurs reprocher leurs propos.

Un arrêt de la Cour d'appel de Paris a très récemment dû trancher un litige opposant une salariée, licenciée pour avoir tenu des propos injurieux sur un groupe Facebook, et son employeur.

Dans cette affaire, la salariée, négociatrice immobilière, avait insulté et menacé sa hiérarchie sur un groupe Facebook appelé « extermination des directrices chieuses ». Suite à ce que l'employeur considérait comme un abus de la liberté d'expression, **la salariée avait été licenciée pour faute grave.**

Le licenciement est censuré par la Cour d'appel qui rappelle que *la seule existence de propos injurieux et calomnieux sur le réseau social ne suffit pas, en elle-même, à justifier le licenciement d'un salarié.* En effet, comme le rappelle également la Cour d'appel, *il incombe à l'employeur de démontrer le caractère public des correspondances litigieuses.*

Pour déterminer si le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ou pas, la Cour d'appel s'intéresse au caractère privé ou public des propos injurieux tenus par la salariée. En effet, **si les propos sont publics, l'employeur peut s'en prévaloir pour sanctionner ses salariés. A l'inverse, si les propos sont privés, s'en prévaloir revient pour l'employeur à produire une preuve par un moyen frauduleux ou déloyal.** La question est donc de savoir si Facebook et les réseaux sociaux en général sont des espaces publics ou privés.

En l'espèce, les propos litigieux avaient été tenus sur un groupe ne comptant que 14 personnes agréées par le titulaire du compte. Cette circonstance est particulièrement importante car c'est là-

dessus que la Cour d'appel va s'appuyer pour considérer que **les propos tenus sont d'ordre privé dans la mesure où les termes employés n'étaient accessibles qu'à des personnes agréées par le titulaire du compte et fort peu nombreuses, à savoir un groupe fermé composé de 14 personnes.**

Ayant été tenus dans un cercle privé, ces propos ne peuvent donc pas être utilisés par l'employeur, à l'appui d'une sanction disciplinaire.

Cette décision ne signifie pour autant pas que Facebook soit une sphère privée. En effet, les juges considèrent ce réseau social comme étant un espace public ou privé **en fonction des paramètres de confidentialité** qu'en a fait son utilisateur. Ainsi, un compte Facebook et notamment son « mur » sera considéré comme un espace public si son auteur l'a ouvert aux « amis de ses amis » et *a contrario* comme un espace privé s'il n'est ouvert qu'à un nombre limité d'« amis »<sup>1</sup>. La CNIL a d'ailleurs la même position que les juridictions civiles et considère que *des propos tenus ont perdu leur caractère privé du fait qu'ils étaient accessibles à des personnes non concernées par la discussion*<sup>2</sup>.

Dans une étude réalisée par Cegos en 2015<sup>3</sup>, on apprend que **six salariés sur dix se connectent chaque jour sur un réseau social** et surtout, qu'un salarié sur trois y parle ouvertement de son entreprise ou de ses activités professionnelles.

La CFTC Cadres tient à rappeler à tous ses adhérents que s'ils bénéficient de la liberté d'expression dans leur entreprise, ils sont également soumis à **un devoir de réserve, une obligation de loyauté envers leur employeur, y compris en dehors de leur temps de travail** et parfois une **clause de confidentialité ou de discrétion.**

Le droit à l'oubli n'existe pas sur Facebook, nous vous recommandons donc d'éviter d'y mentionner votre vie professionnelle ou à défaut, de le faire via la messagerie privée.

*Cour d'appel de Paris, 3 décembre 2015 13/01716*

<sup>1</sup> Pour un exemple allant dans ce sens : Soc. 10 avril 2013 n° 11-19.530)

<sup>2</sup> CNIL *Maîtriser les informations publiées sur les réseaux sociaux*

<sup>3</sup> Baromètre Cegos 2014 *Usage et impact du digital et des réseaux sociaux dans l'entreprise*

## MENTIR SUR SON PRECEDENT EMPLOI PEUT JUSTIFIER UN LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

Un salarié qui a menti sur son précédent employeur a été licencié pour faute grave dans une affaire tranchée par la Cour de cassation dans un arrêt en date du 25 novembre dernier.

En l'espèce, le salarié avait été engagé en qualité de directeur régional des ventes. **Son employeur l'avait engagé en raison de sa précédente expérience au sein d'une entreprise concurrente qui avait la même activité.** Cette expérience avait donc été pour l'employeur, déterminante dans le recrutement du salarié.

Après avoir contacté le responsable des ressources humaines de ladite entreprise, l'employeur du salarié se rend compte de la supercherie. Celui-ci n'a jamais travaillé pour l'entreprise concurrente et ses différentes allégations (rencontre de clients en Californie, extension des outils internes aux grands comptes industriels...) étaient toutes mensongères.

Licencié pour faute grave, le salarié forme un pourvoi en cassation mais celui-ci est rejeté. En effet, **la Cour de cassation valide la mesure en retenant l'existence d'un dol**, c'est-à-dire d'un « comportement malhonnête sous forme de manœuvres, mensonges, feintes destinés à surprendre le consentement de l'autre partie »<sup>4</sup>. Il est clair que l'expérience alléguée par le salarié dans l'entreprise concurrente avait été déterminante pour l'employeur.

La solution n'est pas surprenante tant le mensonge du salarié était énorme et allait à l'encontre de l'exécution de bonne foi du contrat de travail. La Cour de cassation<sup>5</sup> a également souvent confirmé le licenciement de salariés se prévalant d'un diplôme qu'ils ne détiennent pas dès lors que celui-ci était déterminant dans leurs embauches.

*Cass. Soc. 25 novembre 2015 n° 14-21.521*

## LES ELUS DU CHSCT PEUVENT ETRE CONVOQUES PAR MAIL

Selon un arrêt de la Cour de cassation en date du 25 novembre dernier, **la convocation aux réunions de CHSCT, l'ordre du jour et les éventuels documents s'y rapportant peuvent être envoyés par courriel.**

<sup>4</sup> Gérard CORNU, *Vocabulaire juridique*, 8<sup>ème</sup> édition, PUF

<sup>5</sup> Cass. Soc. 17 octobre 1995 n° 94-41.239

Le Code du travail<sup>6</sup> prévoit que doit se tenir chaque trimestre, au moins, une réunion du CHSCT à l'initiative de l'employeur. En revanche, rien n'est dit sur la forme que doit prendre la convocation des membres du CHSCT, si ce n'est le délai minimum de 15 jours entre la transmission de l'ordre du jour par l'employeur, et la tenue de la réunion<sup>7</sup>. Les membres du CHSCT peuvent aussi, en vertu de l'article L. 4614-10 du Code du travail, demander la convocation par l'employeur d'une réunion extraordinaire.

Dans l'affaire en cause, **l'employeur avait convoqué les élus du CHSCT et leur avait transmis l'ordre du jour par courrier électronique, au moyen d'une liste de distribution collective** ne faisant pas directement apparaître le nom de chaque personne convoquée.

Partant du constat que le Code du travail est muet sur les formalités concernant l'envoi de l'ordre du jour des réunions du CHSCT, les documents y afférant et la convocation en elle-même, la Cour de cassation en déduit que l'employeur pouvait tout à fait convoquer les membres du CHSCT par courriel au moyen d'une liste de distribution.

Pour la CFTC Cadres, cette décision est on ne peut plus logique, l'usage du mail pour convoquer les représentants du personnel et leur transmettre des documents étant très largement répandu. **Il ne fait aucun doute que cette décision puisse également s'appliquer aux autres instances représentatives du personnel** : comité d'entreprise, délégués du personnel... Pour autant, afin d'éviter toute contestation, nous vous recommandons de régler la question du mode de transmission de la convocation aux réunions dans le **règlement intérieur** du CHSCT ou de l'instance concernée.

*Cass. Soc. 25 novembre 2015 n° 14-16.067*

## LES NOUVEAUTES DU CONGE DE FORMATION SYNDICALE

La loi du 17 août 2015<sup>8</sup> sur le dialogue social et l'emploi met en place **un système de subrogation** pour les salariés qui partent en formation économique, sociale et syndicale **leur permettant de voir leur rémunération maintenue par l'employeur dès lors qu'une organisation syndicale en fait la demande écrite.**

Le décret n°2015-1887 du 30 décembre fixe les modalités de maintien de la rémunération des salariés bénéficiant de ce type de congé et révisé les

<sup>6</sup> Art. L. 4614-17 du Code du travail

<sup>7</sup> Art. R. 4614-3 du Code du travail

<sup>8</sup> Dite aussi loi « Rebsamen »

modalités de désignation des instituts et centres de formation syndicale. Décryptage...

Le décret du 30 décembre 2015 abroge l'article R. 3142-1 du Code du travail et instaure un nouveau système dans lequel les modalités de remboursement par l'organisation syndicale du salaire maintenu par l'employeur varient selon la conclusion ou non d'une convention entre l'employeur et le syndicat.

A défaut de convention, le délai de remboursement aux employeurs de la rémunération maintenue est fixé par le décret. Celui-ci<sup>9</sup> prévoit que **l'employeur doit formuler sa demande de remboursement au syndicat ayant fait la demande de maintien de salaire dans un délai de 3 mois** à compter du jour du paiement effectif du salaire maintenu. Il devra, dans sa demande, préciser l'identité du salarié, l'organisme chargé du stage, le montant du salaire maintenu et des cotisations et contributions sociales et la date de la formation. L'organisation syndicale disposera alors d'un délai de 3 mois pour traiter cette demande et effectuer le remboursement.

**Si l'organisation syndicale n'a pas remboursé l'employeur de tout ou partie des sommes dues dans les délais impartis par la convention** (ou des 3 mois qu'impose le décret), **l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du salarié<sup>10</sup> dans certaines limites<sup>11</sup> :**

- 50 euros par mois lorsque le montant dû est inférieur ou égal à 300 € ;
- En 6 fractions égales réparties sur 6 mois lorsque le montant dû est supérieur à 300 € et inférieur ou égal à 1200 € ;
- En 12 fractions égales réparties sur 12 mois lorsque le montant dû est supérieur à 1200 €.

Toutefois, avant de procéder à la retenue, l'employeur doit **informer le salarié** de la retenue au moins 30 jours avant. De plus, le décret précise que **si sa demande a été transmise hors délai<sup>12</sup>, il ne peut procéder à aucune retenue.**

Enfin, le décret s'intéresse à la liste des centres de formations syndicales, laquelle est arrêtée par le Ministre du Travail après avis direct des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. La nouveauté du décret consiste ici à inclure dans la désignation de ces structures (à travers l'avis rendu) les organisations syndicales de salariés dont la vocation

statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

*Décret n° 2015-1887 du 30 décembre 2015*

## **COMMENT DOIT S'APPRECIER LA REPRESENTATIVITE D'UN SYNDICAT POUR DESIGNER UN DS CENTRAL ?**

Dans un arrêt en date du 14 décembre dernier, la Cour de cassation rappelle qu'**un syndicat présent dans un seul établissement ne peut désigner de délégué syndical central d'entreprise.**

Le groupe CDH, employant 291 salariés et comptant 3 établissements contestait dans cette affaire la désignation d'un délégué syndical central. Le syndicat en question avait pourtant obtenu un très bon score en atteignant 43,48 % des suffrages exprimés au niveau global de l'entreprise. Cependant, il ne comptait qu'un faible nombre d'adhérents (16), tous présents dans le même établissement, et n'avait présenté aucun candidat lors des dernières élections professionnelles au sein des deux autres établissements.

Pour la Cour de cassation, qui va dans le sens de l'employeur, **la représentativité d'un syndicat pour la désignation d'un délégué syndical central d'entreprise doit s'apprécier par rapport à l'ensemble du personnel de l'entreprise.**

A titre de rappel, l'article L. 2121-1 du Code du travail définit les critères de la représentativité d'un syndicat. Celle-ci est déterminée d'après les critères *cumulatifs* suivants : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de 2 ans, une audience minimale, l'influence et les effectifs d'adhérents et cotisations.

La Cour de cassation rejette le pourvoi du syndicat et donne raison à l'employeur : **les critères de la représentativité doivent être appréciés de manière globale**, ce qui, en l'espèce, ne permettait pas d'établir la représentativité du syndicat au niveau de l'entreprise.

*Cass. soc. 14 décembre 2015 n° 15-10.902*

---

« La lettre des cadres » n°120 - Imprimée par la CFTC Cadres  
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX  
Courriel : [ugica@cftc.fr](mailto:ugica@cftc.fr) CPPAP n° 1007 S 06214  
Directeur de la publication : Patrick Poizat.  
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

<sup>9</sup> Art. R. 3142-5-2 nouveau du Code du travail

<sup>10</sup> Sauf stipulation contraire de la convention

<sup>11</sup> Art. R. 3142-5-1 nouveau du Code du travail

<sup>12</sup> Fixé par la convention ou à défaut de convention par le décret