



RÉSEAUX SOCIAUX

Article L.2281-1 du Code du travail

LA RÉGLEMENTATION GÉNÉRALE

En principe, en vertu de l'article 11 de la déclaration des droits de l'homme tout Citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la Loi.

LA LIBERTÉ D'EXPRESSION EN ENTREPRISE

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

 En entreprise, il y a des limites à cette liberté d'expression !

Ainsi, si un salarié critique directement son entreprise sur ses réseaux sociaux (par exemple : en story Instagram, sur un tiktok...), l'employeur pourra le licencier s'il en rapporte la preuve. Mais les propos tenus dans une sphère privée ou dans des correspondances privées ne sont pas sanctionnables.



VOICI UN EXEMPLE

Thibaut est très énervé contre son patron après sa journée de travail car son employeur lui a proposé une modification de ses conditions de travail. Il décide alors de publier son mécontentement sur Facebook

“Mon patron veut modifier mes conditions de travail. Le boulot est nul. Je vais demander une rupture conventionnelle. Ras-le-bol de se laisser se faire marcher sur les pieds dans cette boîte !”

Malheureusement pour Thibaut, même s’il s’agissait d’une publication sur son compte Facebook, il avait dans ses abonnés presque tous ses collègues de travail.

Le lendemain, une mise à pied conservatoire sera prononcée. Finalement, il sera licencié pour faute grave ([CA Douai, 31 mai 2024, n°671,24](#))

(Dans cet arrêt, la Cour d’appel indique que si l’employeur avait apporté plus de preuves sur la publicité et les conséquences de ces publications Facebook, le licenciement pour faute grave aurait été fondé.)

Dans le doute, avant de publier un contenu qui fait référence à votre travail, réfléchissez-y à deux fois ! Tout se retrouve en cas de procédure judiciaire !