

# « Les conflits juridiques liés aux réseaux sociaux vont se multiplier »

Les echos : 22/11/10 Claude Fouquet

ÉRIC ROCHEBLAVE AVOCAT SPECIALISE EN DROIT SOCIAL

## **La décision rendue vendredi par les prud'hommes vous surprend-elle ?**

Absolument pas. Elle est conforme à la jurisprudence que l'on voit naître depuis quelques années. Si la liberté d'expression est garantie et s'il existe des dispositions légales pour cela, cette liberté ne doit pas se transformer en abus. Dans le cas particulier de l'entreprise, il y a obligation de loyauté du salarié à l'égard de son employeur. Et un salarié n'a pas le droit de le dénigrer. Sur ce point, les choses sont claires. Cette affaire soulevait la question de savoir si Facebook était un espace public ou bien un espace privé. Pour moi, il n'y a pas de débat. Facebook n'est pas un espace privé dans la mesure où, en créant un profil, vous vous exposez. Depuis un an ou deux, on voit se multiplier les décisions qui redéfinissent de fait la manière dont est perçu le réseau social Facebook. Et qui le différencie d'un espace privé comparable à une boîte e-mail.

## **Cette décision constitue-t-elle une première qui préfigure la multiplication de ce type de conflits ?**

Ce n'est pas la première fois que la justice se prononce sur les limites entre sphère privée et sphère publique avec Facebook. Mais c'est bien la première fois qu'un licenciement s'avère validé pour cette raison. Je suis convaincu que ces cas vont nécessairement se multiplier. Jusqu'à maintenant, il y avait dans l'esprit des gens l'idée qu'ils bénéficiaient d'une certaine impunité sur Facebook ou sur Internet. Il est légitime pour les employeurs de réagir. Pour l'instant, la plupart des contentieux sont de nature commerciale, il devraient de plus en plus souvent toucher au droit du travail.

## **L'utilisation d'Internet modifie-t-elle les rapports entre employés et salariés en matière de licenciement ?**

Sur certains points, oui. La loi exige ainsi de façon claire et non équivoque une « lettre recommandée avec avis de réception » pour la notification d'un licenciement. Mais, dans les faits, la jurisprudence donne davantage de liberté aux employeurs. Elle leur permet de se passer par exemple de l'obligation de cette lettre avec avis de réception pour notifier leur décision de licenciement. La jurisprudence ne fait en effet de cette lettre qu'une preuve de la notification de licenciement et un moyen de prévenir toute contestation. Ce qui ouvre de fait la porte aux notifications par d'autres moyens [lire ci-dessous]. J'ai récemment défendu une salariée qui avait été notifiée par télégramme téléphonique. Un jour, qui sait, on pourra peut-être notifier le licenciement d'un salarié sur le mur de sa page de profil Facebook en lui écrivant : « Tu n'es plus mon ami. »

**Propos recueillis par Claude Fouquet, Les Echos**