



Facebook et licenciement pour faute grave : Quand tout ne peut pas être écrit sur internet...

Cécile CARDOL, avocat

Avec le développement constant des nouvelles technologies de communication, l'employeur est aujourd'hui confronté à la multiplication des forums de discussion et réseaux sociaux sur le web, tels Facebook ou encore Twitter, qui donnent aux internautes et donc aux travailleurs un nouvel outil d'expression, avec toutefois les risques de dérives qui en découlent. Qu'en est-il en effet du travailleur qui exprime sur la toile et via son ordinateur professionnel, par rapport à son supérieur hiérarchique, ses collègues ou son employeur, des injures, doléances et autres propos déplacés et dont l'employeur prend connaissance ? On l'imagine, dans pareille hypothèse, il y a fort à parier que la sanction ultime, en l'occurrence un licenciement pour faute grave, soit envisagée. Surgit alors une difficulté liée à la preuve du fait invoqué comme motif grave.

Obligation de respect et d'égards mutuels

Le droit à la liberté d'expression est un droit garanti par notre Constitution. Il n'est toutefois pas absolu.

Plus particulièrement dans le cadre des relations de travail, les dispositions de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail précisent que l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Par ailleurs, ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.

Ainsi, un travailleur mécontent a le droit de l'exprimer, mais doit veiller à ne pas employer des propos déplacés envers son employeur. Reste évidemment à définir la frontière entre l'expression d'un mécontentement et des propos qui pourraient se voir qualifier d'irrespectueux, voire d'injurieux ou calomnieux par l'employeur.

Licenciement pour faute grave

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée définit la faute grave comme toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. L'employeur peut ainsi, pour un motif grave, mettre fin immédiatement aux relations de travail sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis.

En cas de contestation de la part du travailleur, il appartiendra toutefois à l'employeur de démontrer, outre le respect des modalités de rupture prévues par la loi, l'existence de la faute grave invoquée à l'appui du licenciement, et ce, «par toutes voies de droit».

Des propos tels qu'injures, insultes ou encore menaces verbales seront, en principe, considérés comme étant constitutifs d'une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail en raison de la perte de confiance totale qui en résulte pour l'employeur vis-à-vis de son employé.

Le fait que pareils propos soient tenus via internet dans le cadre de réseaux sociaux tels Facebook ou Twitter n'absout évidemment pas le travailleur, seul le mode d'expression est différent. En vertu des dispositions de l'article 35 précité, deux délais successifs très stricts doivent être respectés en cas de licenciement pour faute grave.

D'une part, le contrat de travail doit être rompu dans les trois jours ouvrables de la connaissance du fait à l'origine du licenciement pour faute grave.

D'autre part, une fois le contrat de travail rompu, le motif invoqué pour justifier le licenciement doit être notifié au travailleur dans les trois jours ouvrables qui suivent cette rupture.

A cet égard, dans un arrêt du 26 mai 2010, la Cour du Travail de Liège considère que l'expression «*Vous l'avez menacé et insulté*» est trop vague et ne permet pas au juge d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui allégué devant lui.

Ainsi, outre le fait que l'employeur devra apporter la preuve du respect des formalités prévues par la loi ainsi que celle de l'existence de la faute grave alléguée, peut encore surgir une autre difficulté d'un point de vue juridique quand le moyen d'expression choisi par le travailleur est le net : la façon dont l'employeur s'est procuré la preuve de la faute invoquée, face au principe du respect de la vie privée de son salarié.

La preuve et le respect de la vie privée du travailleur

La convention collective de travail (CCT) n° 81 prise par le Conseil National du Travail le 26 avril 2002 et relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau encadre le pouvoir de l'employeur de contrôler l'utilisation par les travailleurs de techniques de communication électroniques, comme les e-mails, Internet,...

L'article 6 de cette convention collective de travail précise que :

«Par principe, le contrôle des données de communication électroniques en réseau ne peut entraîner une ingérence dans la vie privée du travailleur.»

En outre, les dispositions de cette CCT mettent à charge de l'employeur une obligation d'information, tant collective (article 7) qu'individuelle (article 8).

Enfin, si une anomalie est détectée ou suspectée, une procédure bien déterminée doit être suivie, qui respecte les droits de la défense du travailleur.

Qu'en est-il si l'employeur a pris connaissance des propos relatés sur le net par son travailleur et invoqués pour justifier le licenciement pour faute grave en ne respectant pas les dispositions précitées ?

La Cour de cassation, dans un arrêt du 10 mars 2008, a admis que des preuves obtenues irrégulièrement pouvaient néanmoins être retenues devant les tribunaux sous certaines conditions, dont le respect des droits de la défense. Cet arrêt semble aujourd'hui largement suivi par les juridictions de fond.

Ainsi, même si l'employeur n'a pas respecté correctement les dispositions de la CCT n°81, cela n'empêche pas pour autant que les constatations effectuées puissent être utilisées par celui-ci comme preuve du motif grave.