

La Parole à... Maître Nicolas Courtier, avocat spécialisé en droit des nouvelles technologies, de l'informatique et de la communication.

« Il y a des limites à la liberté d'expression »

Lucile Chevalier – 07/03/2019 – L'AGEFI Hebdo



Maître Nicolas Courtier, avocat spécialisé en droit des nouvelles technologies, de l'informatique et de la communication.

Un salarié peut-il tout dire sur les réseaux sociaux ?

La liberté d'expression est un droit fondamental, garanti par la Convention européenne des droits de l'homme (article 10), par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (article 11) et par le Code du travail. Pour autant, un salarié ne peut pas tout dire. Il y a des limites à la liberté d'expression. Il y a abus lorsque les propos sont injurieux, dénigrants, diffamatoires ou encore en cas de divulgation à des tiers d'informations considérées comme confidentielles.

Le cas échéant, un salarié peut-il être sanctionné, voire licencié par son employeur ?

Oui, si ces propos sont publics. On peut « râler contre son patron » auprès de son conjoint, on ne peut pas l'injurier sur Twitter. On peut dénigrer son entreprise sur Facebook si la publication n'est visible que de ses proches, pas si elle est accessible à des tiers.

Une entreprise peut-elle imposer sa stratégie de communication sur les réseaux sociaux à ses salariés ?

Elle ne peut pas les obliger à intégrer les programmes d'employee advocacy. Cela pourrait être interprété par les juges comme une modification du contrat de travail. Modification pour laquelle le salarié doit donner son accord. Il faut donc qu'il soit volontaire. L'employeur ne peut pas non plus avoir une emprise totale sur les propos que ses salariés tiennent sur les réseaux sociaux. En revanche, je conseille aux entreprises qui envisagent de développer de tels programmes – par ailleurs très intéressants – de se doter d'une charte d'utilisation des réseaux sociaux afin d'avertir leurs collaborateurs sur les risques et de limiter ainsi d'éventuels dérapages.