

# Ne pas avertir son employeur de propos injurieux sur Facebook peut vite devenir une faute grave | Denis JACOPINI

Notre métier en RGPD et en CYBER : Auditer, Expertiser, Accompagner, Former et Informer



Ne pas avertir son employeur de propos injurieux sur Facebook peut vite devenir une #faute grave

**La cour d'appel de Lyon a confirmé le mois dernier le licenciement d'une salariée accusée d'avoir tenu sur Facebook des propos dégradants et injurieux à l'égard de ses collègues de travail. L'employeur n'a pourtant pas réussi à prouver que la personne mise en cause était bien l'auteur des messages délivrés sur un groupe spécialement créé à cet effet. Explications.**

Travaillant en tant que sellière maroquinière depuis 2002 chez Hermès, Madame X est licenciée en décembre 2011 pour faute grave. C'est-à-dire sans préavis ni aucune indemnité. Il faut dire que les reproches formulés par son employeur sont relativement sérieux.

La salariée est en effet accusée d'avoir ouvert en octobre 2011 un groupe Facebook intitulé « Les potins d'Hermès », sur lequel étaient relatées des « situations tenant à la vie privée de certains collaborateurs nommément désignés », « sous forme de messages et anecdotes ». C'est suite à des remontées internes que la direction a eu vent de ces commentaires jugés « profondément dégradants et injurieux » à l'égard des employés concernés, ce qui a poussé les responsables de l'entreprise à chercher à remonter jusqu'à leur auteur.

Problème : l'administrateur de ce groupe dispose d'un compte Facebook au nom de « Jules César ». Autrement dit, il s'agit d'un beau pseudonyme... Après enquête, l'employeur affirme que l'adresse IP de l'auteur de ces messages correspond à celle du domicile de Madame X. Dans un premier temps, la salariée reconnaît avoir eu connaissance de ce groupe, tout en niant en être à l'origine. Mais dans un second temps, elle finit par admettre que le compte « Jules César » et le groupe « Les potins d'Hermès » ont bien été créés depuis son ordinateur, mais par sa sœur...

« Même dans le cas où les déclarations de votre soeur (par ailleurs très limitées quant à son hypothétique implication personnelle) [seraient] avérées, et dans la mesure où vous nous avez déclaré avoir eu connaissance de la création de la page et de son contenu dès sa mise en ligne, vous auriez dû à tout le moins nous alerter au sujet d'une telle initiative dont la teneur et la portée ne pouvaient rester sans conséquence vis-à-vis de l'entreprise et de ses collaborateurs » retient ainsi l'employeur dans sa lettre de licenciement.

#### **Impossible d'identifier le créateur du groupe**

Sauf que l'ex-salariée estime avoir été remerciée à tort. Elle a donc tout d'abord saisi le conseil des prud'hommes de Lyon, lequel a confirmé le licenciement pour faute grave en novembre 2013. Madame X a ensuite saisi la cour d'appel de Lyon, qui a justement rendu sa décision le 20 octobre dernier.

Les magistrats se sont intéressés en particulier aux adresses IP fournies par Hermès. Ils ont cependant constaté que la connexion ayant servi à créer le profil Jules César et à alimenter « la plupart » des messages litigieux correspondait en fait à « une adresse IP algérienne dont l'employeur n'a pu identifier le titulaire ». En clair, il était impossible de prouver en l'état qu'il s'agissait de Madame X ou même de sa sœur.

Mais cela n'a pas empêché la cour d'appel de considérer qu'il y avait malgré tout eu faute grave de la part de la salariée. Cette faute ? Savoir que le groupe « Les potins d'Hermès » existait et n'avoir rien signalé. La décision, que nous avons pu consulter, retient en ce sens que « la faute commise par Mme X en n'alertant pas sa direction sur la création de ce groupe de discussion alors qu'à partir de son propre ordinateur étaient mis en ligne des propos déshonorants pour ses collègues de travail (...) est d'une gravité suffisante pour rendre impossible le maintien de cette salariée dans l'entreprise pendant la durée limitée du préavis ».

La cour d'appel n'a donc pas donné suite aux demandes de l'ex-salariée, qui réclamait plus de 40 000 euros d'indemnités.

La décision de la cour d'appel de Lyon évoquée dans l'article ci-dessus

---

Réagissez à cet article

**Quelques articles sélectionnés par nos Experts :**

Quels sont les droits et devoirs des salariés en matière de sécurité informatique

La durée du travail de tous les salariés peut être contrôlée par un système de géolocalisation ?

Accompagnement à la mise en conformité avec le RGPD de votre établissement

Une entreprise peut-elle être condamnée pour défaut de sécurisation de l'accès à ses outils informatiques ?

Comment devenir DPO Délégué à la Protection des Données

Des guides gratuits pour vous aider à vous mettre en conformité avec le RGPD et la CNIL

Mise en conformité RGPD : Mode d'emploi

Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016

DIRECTIVE (UE) 2016/680 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 27 avril 2016

Comprendre le Règlement Européen sur les données personnelles en 6 étapes

Notre sélection d'articles sur le RGPD (Règlement Européen sur la Protection des données Personnelles) et les DPO (Délégués à la Protection des Données)

---

**Besoin d'un accompagnement pour vous mettre en conformité avec le RGPD ? ?**

**Besoin d'une formation pour apprendre à vous mettre en conformité avec le RGPD ?**

## Contactez-nous

---



Notre Expert, Denis JACOPINI est Expert de justice en informatique spécialisé en cybercriminalité et en protection des Données à Caractère Personnel, formateur depuis 1998 et consultant depuis 1996. Denis JACOPINI a bientôt une expérience d'une dizaine d'années dans la mise en conformité avec la réglementation relative à la Protection des Données à Caractère Personnel. De formation d'abord technique, Correspondant CNIL (CIL : Correspondant Informatique et Libertés) puis récemment Délégué à la Protection des Données, en tant que praticien de la mise en conformité et formateur, il m'est ainsi facile pour moi d'expliquer le coté pragmatique de la démarche de mise en conformité avec le RGPD.

*« Mon objectif, vous transmettre mon savoir, vous dévoiler ma technique et mes outils car c'est bien ce qu'attendent les personnes qui font appel à nos services. ».*

Source

:  
<http://www.nextinpact.com/news/91031-propos-injurieux-sur-face-book-ne-pas-avertir-son-employeur-peut-etre-faute-grave.htm>