

Le licenciement pour trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise : retour sur l'affaire de la Ligue du Lol

30/03/2021



Chaque mois, Avosial publie une chronique pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Stéphane Bloch, avocat associé, et Fabien Crosnier, avocat, au sein du cabinet Flichy Grangé Avocat reviennent sur le jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 5 novembre 2020 qui a validé le licenciement d'un journaliste de Libération impliqué dans l'affaire dite de "La ligue du Lol".

Les réseaux sociaux sont définitivement les nouveaux "faiseurs de rois", capables de faire - et surtout de défaire - l'image de marque de l'entreprise. Les affaires du "Slip français" et de la "Ligue du Lol" où des salariés se sont vu sanctionner ou licencier à la suite de révélations sur les réseaux sociaux, en fournissent des exemples patents. Par jugement du 5 novembre 2020, le conseil de prud'hommes de Paris (*en pièce jointe*) a ainsi débouté l'ancien chef de service web du quotidien Libération licencié pour "trouble caractérisé" à la suite de la révélation de son implication dans l'affaire de la "Ligue du Lol" et de l'écho médiatique donné à cette dernière.

La "Ligue du Lol" est le nom donné à un groupe Facebook privé ayant existé de fin 2010 à février 2019, composé d'une trentaine de membres du monde médiatique (journalistes, publicitaires, communicants...). L'existence en est révélée au grand public en 2019 par la parution d'un article de la rubrique Checknews de Libération relayant des accusations sur Twitter de cyber-harcèlement moral visant plusieurs membres actifs de ce groupe et dans lesquels s'était retrouvé cité le nom de l'ancien chef de service web de Libération.

Le journal l'avait alors licencié pour trouble caractérisé dans l'entreprise, arguant du retentissement médiatique de cette affaire. L'intéressé avait saisi le conseil de prud'hommes pour faire juger que son licenciement était nul (ce dernier ayant été selon lui prononcé en raison de ses opinions/convictions, et/ou pour des faits relevant de l'exercice de sa liberté d'expression) ou, à tout le moins, injustifié.

Cette affaire présente ainsi des similitudes avec celle du "Slip français", dans laquelle une vidéo mettant en scène des employés de la célèbre marque grimé en singe pour l'un et arborant un blackface pour l'autre, avait été diffusée sur les réseaux sociaux, la direction de la marque ayant ensuite fait savoir qu'elle s'était résolue à sanctionner les intéressés. Mais, à l'époque, les tribunaux n'avaient pas eu à connaître de cette affaire, contrairement à celle de la "Ligue du Lol".

Dans cette dernière, le conseil de prud'hommes de Paris, par jugement rendu le 5 novembre dernier, a débouté le salarié de toutes ses demandes, constatant qu'il n'avait pas été licencié en raison du fait, pris en lui-même et pour lui-même, d'avoir tenu en dehors des temps et lieu de travail des propos que l'employeur aurait jugés inappropriés, mais en raison des conséquences de cette affaire sur le journal, c'est-à-dire du trouble objectif causé à Libération par la publicité donnée à celle-ci. Pour caractériser un tel trouble, les juges ont pris en compte de l'ampleur des responsabilités de l'intéressé (chef de service web), la notoriété et l'influence sur internet et dans la sphère du journalisme en général dont il était investi à ce titre, la déontologie inhérente à ses fonctions et l'éthique du journal, l'audience (nationale voire internationale) du quotidien et les conséquences redoutées par ce dernier (préjudice d'image, désabonnement des annonceurs, désabonnements de lecteurs). On relèvera que le journal allait jusqu'à produire des mails indignés de lecteurs qui menaçaient de

résilier leur abonnement.

Le prolongement d'une jurisprudence bien établie

Le fait que des propos et/ou comportements aient pu être exprimés sur des réseaux sociaux et non pas dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors du temps et/ou lieu de travail, ne confère donc aucune "immunité" au salarié.

Il est exact que, le salarié ayant comme tout un chacun droit au respect de sa vie privée, l'employeur ne peut pas normalement invoquer des faits survenus dans un contexte privé pour le sanctionner et/ou le licencier. Par exemple, des propos tenus sur une page Facebook ne peuvent pas, en principe, justifier un licenciement à partir du moment où celle-ci est en accès restreint et accessible à un petit cercle de personnes (1).

Mais, depuis une jurisprudence remontant à 1991 rendue dans un tout autre contexte, il est jugé qu'il peut en aller autrement si les faits, alors même qu'ils relèveraient du domaine de la vie privée, ont créé un trouble caractérisé dans l'entreprise (2). Dans l'affaire de la Ligue du Lol, c'était le cas selon le conseil de prud'hommes en raison du large écho médiatique que lui avaient donné les réseaux sociaux.

Ce n'est du reste pas la première fois qu'il a été jugé qu'un fait tiré de la vie privée pouvait valoir à un salarié un licenciement en raison du trouble caractérisé dans l'entreprise qui s'en était suivi. C'est le cas par exemple du cadre bancaire pénalement poursuivi pour des faits de vol et de trafic de véhicule (3), de l'assistant commercial d'une entreprise de pompes funèbres condamné pénalement pour corruption et atteintes sexuelles sur mineure (4), du directeur d'un établissement d'accueil de personnes vulnérables mis en examen pour attouchements sur mineur (5), ou encore du directeur de foyers de travailleurs migrants, chargé de l'encaissement des redevances locatives, qui cesse lui-même depuis plus d'un an de régler ses propres loyers malgré plusieurs relances (6). On le voit, la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle n'est pas toujours imperméable.

Un bémol toutefois : le licenciement prononcé pour un fait tiré de la vie personnelle n'est pas un licenciement pour faute. Si l'employeur a mis à pied le salarié à titre conservatoire, cette mise à pied devra donc lui être rémunérée. Il n'en va autrement que dans deux cas : d'une part, si les faits en question, bien que relevant indubitablement de la vie personnelle du salarié, sont en eux-mêmes révélateurs d'un manquement à ses obligations contractuelles : il en a été jugé ainsi à propos d'un steward qui avait consommé des drogues dures pendant des escales entre deux vols et qui, de ce fait, n'était pas dans son état normal pendant le vol (7). D'autre part, si les faits reprochés au salarié sont malgré tout susceptibles de se rattacher à sa vie professionnelle : c'est le cas par exemple du steward (encore lui...) qui, pendant une escale, vole le portefeuille d'un client d'un hôtel partenaire commercial de sa compagnie aérienne dans lequel il était hébergé (8).

En définitive, à une époque où les réseaux sociaux sont de plus en plus stigmatisés pour leur rôle de "caisse de résonance", le jugement du 5 novembre dernier sonne comme un appel à la retenue et au sens des responsabilités.

(1) Arrêt du 20 décembre 2017 ; arrêt du 12 septembre 2018.

(2) Arrêt du 17 avril 1991 (affaire "Painsecq").

(3) Arrêt du 25 janvier 2006.

(4) Cour d'appel de Besançon, 4 avril 2008, n° 06/02468.

(5) Arrêt du 21 mai 2002.

(6) Arrêt du 11 avril 2012.

(7) Arrêt du 27 mars 2012.

(8) Arrêt du 8 juillet 2020.



Stéphane Bloch et Fabien Crosnier

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/le-licenciement-pour-trouble-objectif-caracterise-a-sein-de-lentreprise-retour-sur-laffaire>