S'exprimer en ligne

Quels risques pour le salarié qui critique son entreprise ?

Un salarié dispose d'une liberté d'expression et peut donc critiquer son entreprise, à condition que ses propos ne soient pas diffamatoires, injurieux ou excessifs. Des limites à respecter quand il utilise son e-mail professionnel ou les réseaux sociaux.

Au travail, la liberté d'expression et la vie privée du salarié restent une liberté et un droit fondamentaux face aux obligations de discrétion et de loyauté auxquelles ce dernier est tenu. L'employeur ne peut pas consulter les messages personnels du salarié sans sa présence ou sans l'en avoir informé sous peine de commettre un délit.

LA MESSAGERIE PROFESSIONNELLE

Si l'employeur ouvre un e-mail dans lequel le salarié dénigre son entreprise, alors qu'il est identifié comme personnel, il ne pourra pas l'utiliser pour le sanctionner, même s'il est condamnable. En revanche, s'il n'a pas spécifié qu'il était personnel, alors l'employeur peut l'ouvrir, car les courriers qu'un salarié reçoit ou émet sur son ordinateur de travail sont présumés être professionnels.

Quant à un e-mail critiquant l'entreprise ou des salariés, non identifié comme personnel, mais échangé entre deux salariés ayant des liens personnels ou un salarié et sa compagne, il est encore présumé professionnel. L'employeur peut donc l'utiliser pour licencier son auteur pour faute grave.

LES RÉSEAUX SOCIAUX

La critique de son entreprise par un salarié sur des réseaux sociaux comme Facebook peut aussi être dangereuse. Le salarié a droit au respect de l'intimité de sa vie privée. Toutefois, une restriction à ces libertés n'est possible qu'à la condition d'être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnée au but recherché. Mais le caractère privé de ces réseaux pose question.

En novembre 2010, un conseil de prud'hommes a ainsi approuvé des licenciements de salariés ayant critiqué leur hiérarchie sur Facebook. Les juges se sont basés sur le fait qu'en choisissant de partager leur page avec « ses amis et leurs amis », le salarié permettait un accès ouvert aux salariés ou anciens salariés de la société : leurs propos injurieux sortaient donc de la sphère privée et pouvaient servir de preuve pour justifier une sanction.

À ce jour, la jurisprudence n'est pas encore fixée sur cette problématique. Ainsi, faute de pouvoir déterminer précisément qui a accès à sa page Facebook, et à moins de savoir bien s'en servir pour ne permettre qu'à ses amis d'y entrer, le salarié doit éviter de passer par ces réseaux pour dire ce qu'il pense, car ils ne garantissent pas toujours la confidentialité nécessaire... *

Marine Bajusset