

## Dénigrement de l'employeur sur internet : « Il n'existe aucun vide juridique en matière de TIC » (Jean-Emmanuel Ray)



**Jean-Emmanuel Ray, professeur à l'université Paris-I et à Sciences-Po, directeur du Master Pro RH-Sorbonne**

Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit à l'université Paris I-Sorbonne et à Sciences Po, Directeur du master 2 Pro « Développement des RH » de Paris I, revient pour AEF sur le jugement du conseil de prud'hommes de Guingamp du 20 octobre 2011 concernant une campagne de dénigrement sur internet d'un employeur par un de ses salariés en cours de préavis. Ce jugement, qui condamne le salarié à verser à son ancien employeur 15 000 euros de dommages-intérêts, est « l'illustration qu'il n'existe aucun vide juridique en matière de TIC, n'importe qui ne peut pas dire n'importe quoi en pensant que derrière son écran, tout reste virtuel », selon Jean-Emmanuel Ray. Si le « devoir de réserve » n'existe que pour les fonctionnaires, le salarié doit exécuter de bonne foi son contrat et éviter tout acte déloyal. Mais si les entreprises veulent l'invoquer, elles doivent elles-mêmes se comporter de façon loyale à l'égard de chacun de leurs collaborateurs.

**AEF :** Quels sont les faits ?

**Jean-Emmanuel Ray :** Cette décision illustre les dégâts professionnels, mais aussi personnels que peut causer un individu mal intentionné sachant bien utiliser les TIC : ce qui restait hier cantonné au café du coin ou au quotidien local prend aujourd'hui une ampleur considérable et particulièrement dommageable pour l'entreprise, mais aussi, comme en l'espèce, pour le cadre visé. Chargé de clientèle, M. A. est licencié au bout de six mois pour fraudes et multiples absences par M. B., agent général d'assurances breton. Mais au cours du dernier mois de son préavis - ce qui rend délicat tout licenciement - il se livre sous de multiples pseudos à une véritable campagne nationale de dénigrement et de diffamation sur le Net : création de profils Facebook où il raconte ses malheurs prétendus, avec le nom réel de l'entreprise et toutes les coordonnées de son supérieur, en créant des liens vers tous les sites possibles : compagnies d'assurances, Canal + ou « Le Télégramme de Brest », forums de discussion, mais également vers celui du lycée où son manager avait été élève et celui où étaient inscrits ses enfants. Sans parler des nombreux courriels adressés à tous les assureurs français, directement ou en copie systématique.

Sur Google, ce trafic fait monter l'agence bretonne en cause : finalement en rang n° 2 « Contre la mise à mort d'un salarié ». Au siège de l'assureur à Paris, cette contre-publicité n'est guère appréciée, et on le fait savoir du côté de Lannion : ce qui finit par porter sur la santé mentale de M. B. comme le constate son médecin. M. A. l'ayant assigné devant le conseil des prud'hommes pour défaut de cause réelle et sérieuse, M. B. forme une demande reconventionnelle pour harcèlement et dénigrement, demandant 15 000 euros de dommages-intérêts : il les obtient le 20 novembre 2011, plus 800 euros au titre de l'article 700.

**AEF** : Que dit le conseil des prud'hommes de Guingamp ?

**Jean-Emmanuel Ray** : Il commence par écarter l'argument d'incompétence : M. A. était alors en cours de préavis, ce qui a évidemment joué au fond car il restait alors contractuellement lié à son employeur. Mais de façon un peu rapide, et à l'instar du conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt le 19 novembre 2010 ayant conclu à la faute grave pour des propos tenus sur Facebook par des collaboratrices en dehors des lieux et temps de travail, celui de Guingamp, après avoir rappelé à juste titre l'obligation de loyauté inhérente à tout contrat, énonce que « cette obligation consiste de façon générale à ne pas nuire à la réputation et au bon fonctionnement de son employeur (sic), notamment par des actes de dénigrement contraires à l'intérêt de l'entreprise. En application de ce principe, le salarié qui blogue en dehors de ses heures de travail ne doit pas évoquer de façon négative son entreprise ». Et sans évoquer expressément la faute lourde du salarié, intention de nuire ouvrant seule la voie d'une responsabilité civile à l'égard de l'employeur mais qui ici ne fait aucun doute, il entre en condamnation : « Il résulte des allégations de M.A. une atteinte à l'image et à la réputation de l'employeur qui justifie l'existence d'un préjudice ouvrant droit à réparation ».

Son ex-employeur aurait pu il est vrai porter plainte avec constitution de partie civile pour harcèlement moral (article 222-33-2 du code Pénal : un an et 15 000 euros d'amende), pour dénonciation calomnieuse (article 226-10), voire diffamation publique (12.000 euros d'amende), délit de presse au régime très formaliste.

**AEF** : Quels enseignements tirer de ce jugement de première instance frappé d'appel ?

**Jean-Emmanuel Ray** : Deux bonnes nouvelles, et deux moins bonnes. S'agissant des deux bonnes :

- Il n'existe évidemment aucun vide juridique en matière de TIC, et n'importe qui ne peut pas dire n'importe quoi en pensant que derrière son écran, tout reste virtuel. Le Net mondial n'est plus la discussion avec trois collègues devant la machine à café, et le préjudice peut grimper très rapidement : en l'espèce 15 800 euros pour une telle campagne nationale, ce n'est pas cher payé vu les préjudices de toutes natures causés à la personne morale, mais aussi à la personne physique ainsi mises en cause.

- La justice immanente n'est pas toujours immédiate : mais vu la publicité faite à ce jugement, ce salarié va avoir du boulot pour en trouver, et donc être légitimement sanctionné par là où il a fauté : l'atteinte à la réputation.

Concernant les deux moins bonnes nouvelles :

- Avec cette rumeur mondialisée qu'est le Web 2.0 devenu parfois le World Wild Web, jamais si peu de personnes n'ont pu créer autant de dégâts à une entreprise, aujourd'hui extrêmement vulnérable dans notre société de la réputation : à l'égard des consommateurs voulant se donner bonne conscience, il faut impérativement être bien classé sur le marché de la vertu. Et l'image employeur est aussi essentielle pour attirer et fidéliser les meilleurs collaborateurs. Or un seul Big Brother peut être surveillé ; quand ce sont des dizaines voire des centaines de Little Brothers chassant en meute qui attaquent... Si le collaborateur n'avait pas été déjà licencié, ces frasques commises au cours de sa vie privée justifiaient certainement un licenciement pour trouble objectif grave, vu leurs conséquences sur l'entreprise.

- L'employeur en cause pouvait aussi obtenir gratuitement un droit de réponse (loi du 21 juin 2004), demander directement au fournisseur d'hébergement le retrait des passages les plus provocants, voire saisir le juge des référés. Mais en pratique, cet appel au juge aboutit souvent à l'inverse du résultat recherché. « Effet Streisand » bien connu : une énorme publicité pour des informations demeurées jusque là confidentielles, action par ailleurs peu appréciée du petit monde du Web. L'essentiel étant aujourd'hui le référencement sur les grands moteurs de recherche, il vaut donc mieux faire appel à des sociétés spécialisées se chargeant d'effacer ces traces, ou au contraire inonder le Web d'informations favorables afin de reléguer le dénigrement ou la diffamation au delà du 10<sup>e</sup> rang. Mais coût estimé dans notre affaire de Guingamp : 6 339 euros TTC.

Conclusion : si le « devoir de réserve » n'existe que pour les fonctionnaires, le salarié doit exécuter de bonne foi son contrat et éviter tout acte déloyal. En justice, et c'est heureux, la loyauté contractuelle a donc encore de beaux jours devant elle. Mais si les entreprises veulent l'invoquer, elles doivent elles-mêmes se comporter de façon loyale à l'égard de chacun de leurs collaborateurs. Une personne morale sans morale plaidant la loyauté...