

Le Droit À L'expression Des Salariés Camerounais Sur Les Réseaux Sociaux

Par :

TIENCHEU KONTCHOP François

Doctorant de droit privé, Faculté des Sciences Juridiques et Politiques

Université de Dschang (Cameroun)

francois.tientcheu@yahoo.com

Abstract

RÉSUMÉ

La croissance exponentielle de l'utilisation des réseaux sociaux par les salariés dans la relation de travail est un phénomène actuel en droit camerounais. Depuis les années 2000, Internet a consacré la montée en puissance des réseaux, devenus pour certains salariés de véritables médias sociaux, qui leur permettent de créer librement et partager des informations avec leurs réseaux.

Ainsi, ces derniers bénéficient au dépend des lois, de la doctrine et de la jurisprudence, d'un droit fondamental qui est celui du droit à l'expression garanti par les libertés d'expression et amoureuse des salariés à l'ère des réseaux sociaux, bien que certaines réalités inhérentes à la relation de travail et relatives aux obligations des salariés et droits des employeurs, limitent ledit droit.

Toutefois, le législateur camerounais, à l'exemple de ses homologues étrangers, devrait impérativement intégrer dans le prochain code du travail, les exigences de régulation générale, afin de faire face aux défis qui l'interpellent dans la relation de travail à l'ère du numérique.

Mots clés : Droit à l'expression – discrétion professionnelle - employeur - Facebook - loyauté – publication - réseaux sociaux - salariés – TIC - vie privée.

The exponential growth in the use of social networks by employees in the employment relationship is a current phenomenon in Cameroon law. Since the 2000s, the internet has seen the rise of networks, which for some employees have become true social media, which allow them to freely create and share information with their networks.

Thus, the latter benefit at the expense of laws, doctrine and jurisprudence, from a fundamental right which is that of the right to expression, guaranteed by freedom of expression and in love with employees in the era of networks that certain realities inherent in the employment relationship concerning the obligations of employees and the rights of employers, limit said right.

However, the Cameroonian legislator, following the example of his foreign counterparts, should imperatively integrate in the next labor code, the requirements of general regulation, in order to face the challenges that challenge him in the employment relationship in the digital age.

Keywords: Right to expression – professional discretion – employer – Facebook – loyalty – publication - social networks – employees – ICT – private life.

INTRODUCTION

L'évolution technologique offre de nos jours, des possibilités d'information et de communication sans précédent. On dénombre ainsi de nombreux exemples de relations privées numériques dans le domaine technologique, dont le droit du travail n'y échappe pas dans le cadre des échanges entre employeurs, tiers et surtout, les salariés¹ qui, grâce à la connexion, peuvent depuis leur poste de travail ou en dehors, envoyer ou recevoir des e-mails et page web de toute nature² qui améliorent leurs droits et libertés fondamentaux sur les réseaux sociaux³ à l'instar du droit à l'expression⁴.

Depuis le début des années 2000, la présence des réseaux sociaux également appelés réseaux communautaires, est devenue de plus en plus remarquable et tend à se multiplier selon diverses caractéristiques, dont les premiers réseaux sociaux de grande envergure comme Facebook, s'est positionné en tant que service

générateur sur lequel chaque salarié peut partager de son choix, quel qu'en soit le sujet avec une autre personne. Ainsi, le droit à l'expression ou la liberté d'expression des salariés, est un droit humain fondamental⁵. De même que la liberté d'information et celle de la presse, le droit à l'expression des salariés pose la base de tous les autres droits de l'Homme s'appliquant aussi bien en ligne qu'en dehors⁶. Ce droit à l'expression des salariés est consacré par la déclaration française des droits de l'Homme et du citoyen de 1789, qui proclame que : « *La libre communication des pensées et des opinions, est un des droits les plus précieux de l'Homme : tout citoyen peut donc parler, écrit, imprimer librement* »⁷. Il est également mentionné à l'article 19 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948⁸. La même idée est exprimée dans les articles 19 et 20 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques⁹ de 1966¹⁰. Cette reconnaissance est également inscrite dans la Convention européenne des droits de l'Homme¹¹ de 1950¹².

En droit interne, le droit ou la liberté d'expression des salariés est consacré(e) par la constitution camerounaise de 1996¹³ et régi(e) par la loi n° 90/052 du 19 décembre 1990

¹ Selon l'article 23 du code du travail camerounais de 1992, les salariés peuvent être définis comme toutes personnes quel que soit leur sexe et leur nationalité, qui se sont engagées à mettre leur activité professionnelle, physique ou intellectuelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'un employeur. De cette définition, on peut comprendre que les salariés camerounais sont toutes personnes de nationalité camerounaise qui exercent une activité professionnelle, physique ou intellectuelle dans le territoire camerounais ou à l'étranger sous le contrôle et la direction des employeurs moyennant rémunération.

² Comme le souligne WAQUET (Ph.), « Propos liminaires », *Revue droit social*, Janvier 2002, n° 1, p. 10-13 : « *Chaque partie au contrat de travail peut concevoir les nouvelles technologies comme une arme redoutable, un instrument qui remet en équilibre certes précaires, mais qui gouvernent les relations sociales d'une période récente* ».

³ Ils désignent des sites internet permettant de regrouper diverses personnes constituées (amis, relations professionnelles, membres de famille etc.) afin de créer des échanges sur divers thèmes particuliers ou non. On peut citer Facebook, Whatsapp, Youtube, Instagram, LinkedIn et bien d'autres.

⁴ C'est un droit à la liberté d'expression compris dans les libertés individuelles des salariés camerounais dont ces derniers peuvent librement s'exprimer, que ce soit dans le cadre professionnel ou personnel, bien qu'il comporte des limites bien définies.

⁵ C'est le principe énoncé à l'article 19 de la déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948.

⁶ La liberté d'expression des salariés sur les réseaux sociaux ne s'arrête pas uniquement aux portes de l'entreprise. C'est à partir d'elle qu'a été reconnu le droit à la liberté de la presse et son corollaire, ou encore le droit à l'information.

⁷ Articles 10 et 11 de la déclaration française des droits de l'Homme et du citoyen.

⁸ Ce texte dispose que « *Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression, ce qui implique le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir ou de répandre, sans considération de frontières, les informations et les idées par quelques moyens d'expression que ce soit* ».

⁹ En abrégé PIDCP.

¹⁰ GRYNBAUM (L.), LE GOFFIC (C.) et MORLET-HAÏDARA (L.), *Droit des activités numériques*, Dalloz, Paris, 2014, p. 865.

¹¹ En abrégé CEDH.

¹² Propos contenus dans son article 10.

¹³ Voir préambule de la constitution camerounaise du 18 janvier 1996 modifiée par la loi de 2008.

relative à la liberté de la communication sociale¹⁴. En effet, l'essor de l'utilisation des réseaux sociaux conduit à s'interroger sur les limites du droit à l'expression des salariés camerounais lorsque ces derniers tiennent dans le cadre des réseaux sociaux, des propos médisants, dénigrants, insultants sur l'entreprise qui les emploie ou sur leurs supérieurs hiérarchiques. Plusieurs juridictions ont été amenées à se prononcer sur le fait de savoir si selon le cas d'espèce, le réseau social doit être considéré comme un espace de conversation privé où, la liberté d'expression des salariés s'exerce pleinement ou au contraire, comme un espace de conversation public impliquant une limitation de ladite liberté¹⁵.

En principe, les salariés sont libres de s'exprimer tant dans l'entreprise qu'en dehors de celle-ci. Cela étant, tout abus du droit à l'expression de ces derniers, peut faire l'objet d'une sanction par l'employeur et conduire au licenciement de ces derniers. Il convient de préciser que l'employeur peut limiter cette liberté d'expression du salarié « *en raison de la nature de ses fonctions et si la restriction est proportionnée au but recherché* »¹⁶. De même, les salariés « *bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et d'organisation de leur travail* »¹⁷. Ce droit d'expression sur les réseaux sociaux ne s'arrête pas au seuil de l'entreprise. C'est pourquoi, la jurisprudence énonce que : « *Sauf abus, le salarié jouit dans*

l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules les restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées »¹⁸.

Cependant, si la solution n'est pas encore claire en droit camerounais du travail, dont les abus du droit à l'expression sur les réseaux sociaux sont encadrés par les textes spécifiques¹⁹ d'ordre pénal ou civil²⁰, celle-ci viendra des jurisprudences et textes étrangers protégeant le droit à l'expression des salariés camerounais sur les réseaux sociaux. En raison des obligations qui leur incombent²¹, les salariés doivent-ils non seulement éviter de s'attaquer à la réputation de l'entreprise, de s'abstenir à dénoncer les pratiques qui leur semblent inacceptables ou d'étaler leurs sentiments voire leurs opinions personnelles dans l'espace virtuel public. Il importe de nous demander comment le droit à l'expression des salariés camerounais est-il protégé en droit du travail à l'ère des réseaux sociaux ? De manière à favoriser une meilleure compréhension sur la question, compte tenu de l'évolution croissante des technologies de l'information et de la communication²² dans le monde du travail, le droit à l'expression des salariés camerounais est protégé par le respect de la liberté de vie privée (I), dont certaines réalités inhérentes à la relation de travail fragilisent ce droit sous le prisme des réseaux sociaux (II).

I- LA RECONNAISSANCE D'UN DROIT À L'EXPRESSION DES SALARIÉS CAMEROUNAIS GARANTI PAR LA LIBERTÉ DE LA VIE PRIVÉE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

¹⁴ Cette loi a été modifiée par celle n° 96/04 du 16 janvier 1996 ayant connu une réelle progression.

¹⁵ Une étude juridique portant principalement sur les facteurs pris en considération par les tribunaux pour juger le caractère abusif ou non d'une dénonciation privée ou critique publique des salariés (salariés dénonciateurs) contre son employeur, a déjà permis de constater le peu de critique. Confère SAMSON (M.) et BRUNELLE (C.), « La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié : Une étude empirique de l'incidence des chartes », *Les cahiers de droit*, Volume 48, n° 1-2, 2007, p. 284.

¹⁶ Article L. 1121-1 du code du travail français.

¹⁷ Article L.2281-1 du code du travail précité.

¹⁸ Arrêt de la Cour de cassation du 28 avril 2011, n° 10-30107.

¹⁹ À l'instar de la loi camerounaise n° 2010/012 du 21 décembre 2010 sur la cybercriminalité et cybersécurité.

²⁰ On peut citer l'article 9 du code civil de 1804 : « *Chacun a droit à sa vie privée* ».

²¹ Les obligations de loyauté, discrétion professionnelle et bien d'autres.

²² En abrégé TIC.

Si les opinions que les salariés émettent sur les réseaux sociaux, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, dans l'exercice du droit à l'expression, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement²³. La jurisprudence est venue apporter des précisions sur le sujet à la fin des années 80 dans l'affaire *Clavaud*²⁴. En l'espèce, un salarié a été licencié en raison d'une interview dont il faisait l'objet dans un journal donnant des précisions sur ses nuits au travail. Le conseil des prud'hommes a considéré que le licenciement était injustifié en raison de l'atteinte au droit à l'expression du salarié, garanti par la liberté de sa vie privée à l'ère des réseaux sociaux. Celle-ci varie en fonction des activités numériques que les salariés exercent sur les réseaux sociaux, en particulier Facebook, dont ces derniers bénéficient d'une liberté d'expression (A) et d'une possibilité de se créer librement des relations amoureuses sur les réseaux sociaux (B).

A- La liberté d'expression des salariés sur le réseau social Facebook

En se fondant sur le visa de l'article 1131 du code civil : « *L'obligation sans cause ou sur une fausse cause, ou sur une cause illicite, ne peut avoir aucun effet* », les juges du fond considèrent que le licenciement litigieux repose sur une cause illicite devant aboutir à l'annulation. Il revient donc à l'employeur de justifier les atteintes au droit à l'expression du salarié sur les réseaux sociaux, en particulier « *Facebook* », pouvant se constituer en abus compte tenu d'un licenciement pour motif personnel (1) qui, peut se caractériser dans certains cas, de licenciement pour motif disciplinaire (2).

1- Le licenciement pour motif personnel comme abus de la liberté d'expression des salariés sur Facebook

²³ Article L.2281-3 du code du travail précité.

²⁴ Arrêt de la Cour de cassation du 28 avril 1988, n° 87-41804.

S'il est nécessaire de souligner au préalable que le système de preuve élaboré par la jurisprudence s'avère assez strict à l'encontre de l'employeur, les premiers cas de licenciement des salariés sur Facebook sont apparus en France au cours de l'année 2010.

Puis en 2013, près de 60 licenciements étaient liés audit réseau social. En effet, comme le précise un auteur, Facebook est considéré à l'heure actuelle dans la majorité des cas comme « *journal intime numérique* »²⁵, ce qui réduit l'opportunité de l'employeur de prouver ses allégations reposant sur des faits relevant de la liberté de vie privée du salarié. Avant de chercher si un employeur peut sanctionner un salarié à cause des propos que celui-ci a tenu sur Facebook, il est nécessaire de savoir si un employeur a droit de prendre connaissance desdits propos²⁶ et porter atteinte à la liberté de vie privée.

À cette question, la Cour d'appel de Reims répond qu' « *il ne s'agit pas d'une atteinte à la sphère privée au regard de tous les individus, amis ou non qui peuvent voir le profil d'une personne et accéder à son mur et aux messages qu'elle écrit ou qui lui sont adressés* », et rajoute « *qu'au surplus, la violation d'une correspondance privée suppose qu'un échange écrit ne puisse être lu par une personne à laquelle il n'est pas destiné sans que soit utilisé des moyens déloyaux...* »²⁷.

La Cour d'appel de Rouen quant à elle, tient un raisonnement plus nuancé et précise que la solution diffère en fonction du paramétrage du compte des salariés, à savoir compte privé ou public : « *Il ne peut être affirmé de manière absolue que la jurisprudence actuelle*

²⁵ DEMALAFOSSE (G.), *Droit social, actualité sur l'aspect des licenciements Facebook*, Cité par ATHEA (V.), *La gouvernance d'entreprise face au respect de la vie privée des salariés*, Thèse de Doctorat, Université de Paris-Est, 16 décembre 2015, p. 302.

²⁶ Directement ou indirectement.

²⁷ Cour d'appel de Reims, 9 juin 2010, n° 09-03205.

nie à Facebook le caractère d'espace privé, alors que ce réseau peut constituer soit un espace privé, soit un espace public en fonction des paramétrages effectués par son utilisateur »²⁸. En outre, l'acceptation des preuves de l'employeur a été autorisée en vertu de la liberté d'accès du compte salarié ouvert au public, pouvant licencier ce dernier pour motif personnel²⁹ et ceci a été confirmé l'année d'après, par une autre jurisprudence³⁰. Dans ce sens, la Cour de cassation dans un arrêt du 10 avril 2013 a affirmé que « *les propos injurieux publiés sur le compte Facebook d'un salarié, n'étaient pas des injures publiques car, le compte était fermé au public* »³¹. Elle évoque le terme « *communauté d'intérêts* » à l'instar de « *sphère privée* », et affirme que les propos litigieux postés sur le profil du salarié ne sont « *accessibles qu'aux seules personnes agréées par l'intéressé, en nombre très restreint* », « *celles-ci formaient une communauté d'intérêts* », ce dont il résulte que les propos ne sauraient constituer des injures publiques et par conséquent, annulent le licenciement pour motif personnel³².

Au *contrario*, la jurisprudence considère le licenciement comme sans cause réelle et sérieuse si l'employeur n'arrive pas à prouver le caractère public du compte Facebook de son salarié³³, et lorsqu'un « *abus caractérisé* » est mis en cause, celui-ci peut

engendrer un licenciement pour motif disciplinaire par l'employeur.

2- Le licenciement pour motif disciplinaire comme abus caractérisé de la liberté d'expression des salariés sur Facebook

Le licenciement pour motif disciplinaire repose sur la nécessaire exigence jurisprudentielle des preuves plus élaborées, dont devrait apporter l'employeur. En effet, dans un arrêt de la Cour d'appel de Lyon³⁴, un chauffeur routier a été licencié pour faute lourde car, il a tenu des propos « *désobligeants, diffamatoires et insultants sur le site Facebook* ». Il est nécessaire de rappeler qu'il appartient à l'employeur de prouver que la faute du salarié justifie une sanction disciplinaire.

Le juge étudie la façon dont l'employeur a été tenu au courant de l'existence de ces propos, et plusieurs salariés qui sont aperçus via leurs comptes personnels, sont partis en informer l'employeur. Ce dernier a par conséquent pu obtenir de ces salariés, trois attestations relevant les propos litigieux. Cependant, il ne pouvait montrer lesdits propos au juge car, il n'avait pas pris la précaution de réaliser une « *impression d'écran* », le salarié en cause ayant supprimé son statut dès qu'il a appris qu'il était convoqué à un entretien préalable de licenciement pour faute disciplinaire. Le juge adopte un raisonnement assez contestable vis-à-vis de l'employeur, tout en précisant « *qu'un tel acte ne saurait être reproché à un salarié d'une part, parce qu'il dispose librement de son compte et d'autre part, parce que l'employeur se plaignait des propos qui y étaient présents* ». Ce dernier³⁵ conseille aux employeurs victimes des propos insultants de les faire constater immédiatement via un « *constat d'huissier* », afin de prouver lesdits propos et de savoir, si le compte était accessible au public ou non :

²⁸ Cour d'appel de Rouen, 15 novembre 2011, n° 11-01830.

²⁹ Conseil des Prud'hommes, Boulogne-Billancourt, 19 novembre 2010, Mme S. c/ Société Alten, RLDI 2011/51, n° 2208 et s., p. 51 ; JCP 2010, n° 48, Actualité 559, Obs. Verkindt P. Y.

³⁰ Cour d'appel de Besançon, 15 novembre 2011, n° 10-02662, F. c/ Société C., Jurisdata, n° 2011-031655 ; Communication électronique, 2012, n° 4, Commentaire n° 44, note CAPRIOLI E. A.

³¹ Accès limité qu'à quatorze personnes en l'espèce.

³² Cour de cassation, 1^{ère} chambre civile, 10 avril 2013, RLDI 2013/93, n° 3095, Obs. J. R. et L. C.

³³ Cour d'appel Rouen, Chambre sociale, 15 novembre 2011, n° 11-01827, Mélanie R. c/ Vaubadis, Jurisdata, n° 2011-028442.

³⁴ Cour d'appel de Lyon, Chambre sociale A., 24 mars 2014, n° 13-03463.

³⁵ Le juge de la Cour d'appel de Lyon précitée.

« L'employeur n'a cru par opportun de faire pratiquer immédiatement un constat d'huissier sur internet qui aurait permis sans contestation possible, de savoir les mentions qui étaient accessibles à tout public sur le compte Facebook du salarié ». De plus, la Cour rajoute que l'expertise réalisée par l'huissier n'est pas suffisante pour caractériser une faute grave, il faut que l'employeur prouve « le lien entre le profil litigieux et le dommage subi par l'entreprise ».

Ceci est en parallèle avec le régime de la responsabilité civile qui exige un lien de causalité entre l'action fautive et le dommage causé³⁶. Les juges de la Cour d'appel de Lyon ont donc pu retenir un licenciement pour cause réelle et sérieuse fondée sur les trois attestations démontrant la réalité de l'abus des propos. Mais, la faute grave relevant d'un licenciement pour motif disciplinaire, n'a pas pu être validée en raison de l'impossibilité de l'employeur de prouver le préjudice qu'il a subi sur « l'abus de la liberté d'expression du salarié ».

Il faut noter d'autre part que, les employeurs peuvent saisir la juridiction en cas d'injures publiques sur le réseau social Facebook³⁷. Toutefois, pour éviter ces abus au droit à l'expression des salariés sur Facebook, il est nécessaire pour l'employeur d'adopter des mesures de prévention pour la bonne image de l'entreprise, puisqu'en plus d'être protégés des abus liés à la liberté d'expression, les salariés se créent librement des relations amoureuses sur les réseaux sociaux.

³⁶ Article 1382 du Code civil qui dispose que : « Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer ».

³⁷ Le législateur pénal camerounais maintient à l'article 307 alinéa 1 du Code pénal la sanction relative à une peine d'emprisonnement de 5 jours à 3 mois et d'une amende de 5 000 à 100 000 fcfa ou l'une des deux peines seulement celui dans les conditions de publicité prévue à l'article 152 alinéa 1 du Code pénal : « La diffamation, l'injure ou a mesure faite soit par des gestes, paroles, ou cris proférés dans les lieux ouverts au public soit par tout procédé destiné à atteindre le public, sont qualifiés d'outrages ».

B- La liberté des relations amoureuses des salariés via les réseaux sociaux

Les relations établies au sein de l'entreprise, se multiplient depuis de nombreuses années dont un bon nombre de salariés avouent entretenir une relation amoureuse au moins une fois durant leur carrière avec un collègue de travail. Ce constat reste à l'ère des réseaux sociaux soumis à certaines problématiques : Les salariés peuvent-ils librement envoyer et recevoir des mails personnels et d'autres déclarations d'amour avec une boîte professionnelle ? Si oui, l'employeur a-t-il un droit de regard sur ces actions ? Malgré les tentatives de l'employeur pour contrôler ou restreindre la liberté de la vie privée des salariés, celle-ci triomphe toujours avec les relations amoureuses via les réseaux sociaux³⁸.

Ainsi, la dominance de l'amour via les réseaux sociaux au sein de l'entreprise, est reconnue par la naissance d'une relation amoureuse des salariés (1) qui, de son évolution mérite une gestion conforme au sein de l'entreprise (2).

1- La naissance d'une relation amoureuse des salariés dans l'entreprise à l'ère des réseaux sociaux

S'il est fréquent de rencontrer des salariés qui admettent avoir connu leur conjoint sur le lieu de travail, ce nombre de relations amoureuses s'identifie au sein de l'entreprise par l'intermédiaire des réseaux sociaux. Nombreux magazines, sondages effectués attestent en effet des premières rencontres effectuées au sein de l'entreprise : Multiplication des « textos » voire même « sextos » envoyés entre collègues ou collaborateurs, pénalisent le travail effectué³⁹.

³⁸ On pourrait parler de la puissance de l'amour face à l'impuissance du chef d'entreprise.

³⁹ Discussions lancinantes, attirances réciproques, problèmes de concentration et bien d'autres.

Selon une étude menée par un auteur⁴⁰, internet n'a pas pris le pas sur les lieux de rencontres traditionnelles puisque « *qui se ressemble, s'assemble* ». Si l'adage reste vrai, les modes de rencontres a évolué à l'ère des réseaux sociaux⁴¹.

Cependant, si l'activité principale reste le travail, toute relation au sein de l'entreprise doit faire figure d'exception. Mais, les difficultés surgissent lorsque certaines barrières sont franchies ou lorsque l'intimité des personnes remet en cause leur entente au sein de l'entreprise, étant donné que l'amour est une liberté individuelle et de ce fait, ne constitue pas un motif de licenciement sauf dans certains cas. Dans ce sens, si l'amour est considéré comme une liberté individuelle des salariés à l'ère des réseaux sociaux, il appartient à leur privée : « *Chacun a droit au respect de sa vie privée* »⁴², et « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché* »⁴³. La jurisprudence française considère qu'une relation amoureuse des salariés via les réseaux sociaux, n'est pas en soi un motif disciplinaire pouvant justifier une sanction, elle ne crée pas en soi un trouble dans l'entreprise. C'est dire qu'une relation amoureuse n'est pas un motif de licenciement et l'employeur ne peut licencier un salarié pour un fait tiré de la liberté de sa vie privée. La chambre sociale de la Cour de cassation l'affirme dans un arrêt du 21 décembre 2006 : « *Mais attendu que la Cour d'appel, appréciant sans dénaturation des éléments de preuve, a constaté qu'il n'était pas établi que les faits imputés à Mme X ... relevant de sa vie*

*privée, aient créé un trouble caractérisé de l'entreprise, et en a exactement déduit qu'ils ne pouvaient constituer un motif de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ... »*⁴⁴.

De même, la Cour de cassation protège les relations amoureuses des salariés en entreprise⁴⁵ contre l'arbitraire de l'employeur qui abuserait de son pouvoir de sanction pour licencier un salarié entretenant une simple relation avec son collègue. Si la relation amoureuse peut être préjudiciable et doit entraîner un trouble caractérisé au sein de l'entreprise, c'est à l'employeur de rapporter la preuve de ce trouble objectif à l'entreprise.

La Cour de cassation exige que les juges de fond prennent en compte plusieurs éléments, afin de caractériser ce trouble objectif, elle attend d'eux une appréciation *in concreto* de la situation. De plus, ce trouble caractérisé peut être déterminé en fonction de plusieurs éléments à savoir : La nature de la tâche, les fonctions du salarié, la finalité de l'entreprise, son secteur, sa notoriété et bien d'autres. Si ce trouble n'existe pas, le salarié ne peut être licencié⁴⁶. Toutefois, lorsque l'employeur constate des dérives⁴⁷ ayant des incidents sur le travail, il peut recadrer les salariés en cause, si besoin, adresser un avertissement ou prononcer toute autre sanction disciplinaire, tant que celle-ci reste justifiée et proportionnée, ce qui implique une bonne gestion de la relation amoureuse des salariés au sein de l'entreprise.

⁴⁰ BOZON Michel, chercheur à l'Institut Nationale d'Etude Démographique (INED).

⁴¹ Selon une étude de l'INED publiée sur <http://www.lacroix.com/famille/couple>, Consulté le 15 décembre 2020.

⁴² Article 9 du Code civil.

⁴³ Article L.1121-1 du Code du travail précité.

⁴⁴ Arrêt de la Cour de cassation, 21 décembre 2006, n° 05-41140 D.

⁴⁵ Leur vie privée via les réseaux sociaux.

⁴⁶ C'est le principe posé dans l'arrêt Painsecq, Cour de cassation, 17 avril 1991, n° 90-42636.

⁴⁷ Des attitudes démonstratives, discriminations, favoritismes, diffamations ou injures publiques, les malveillances des salariés et bien d'autres.

2- La gestion conforme d'une relation amoureuse des salariés dans l'entreprise via les réseaux sociaux

De façon courante, il faut noter que la protection des échanges de courriels entre salariés montre que l'amour triomphe sur les décisions prises par l'employeur. En effet, certains employeurs veulent exercer un contrôle sur lesdits messages personnels. Ceci est très encadré et doit suivre une procédure très stricte mise en place par la loi et la jurisprudence.

Si le salarié doit respecter la séparation entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur peut s'attendre à ce qu'il n'y ait pas de manifestations démonstratives des sentiments sur le lieu du travail. Il appartient au salarié entretenant une relation amoureuse, de respecter les moyens professionnels mis à leur disposition⁴⁸ et de ne pas en abuser dans un but autre que professionnel. Suivant les règles informatiques en entreprise au niveau des mails, un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 19 janvier 2013 pose le principe : *« Les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur ne peut y avoir accès hors sa présence »*⁴⁹.

Toutefois, la Cour de cassation a rappelé dans un arrêt fondateur et très connu⁵⁰ que *« le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée... »*. Si ce dernier a indiqué *« privé ou personnel »* dans l'objet par exemple, l'employeur ne peut regarder les mails à son

insu. Mais, il peut demander au salarié en présence, de contrôler son ordinateur et d'ouvrir sa boîte e-mail, sous peine de violer les correspondances du salarié, prendre connaissance des messages personnels émis par ce dernier et reçus par lui grâce à son outil informatique mis à sa disposition pour le travail. L'employeur peut le faire, en demandant l'autorisation du juge et l'intervention d'un huissier. À cet effet, la Cour de cassation affirme que le respect de la vie personnelle du salarié ne constitue pas en lui-même un obstacle à l'application de l'article 145 nouveau du Code français de procédure civile⁵¹, dès lors que le juge constate que la mesure qu'il ordonne, procède d'un motif légitime et est nécessaire à la protection des droits de l'employeur⁵². D'autre part, l'huissier doit conduire sa mission en présence du salarié et la protection des mails privés des salariés doit donc se concilier, avec les moyens procéduraux dont dispose l'employeur via l'article 145 nouveau du Code français de procédure civile.

Avec l'évolution des réseaux sociaux de nos jours, il existe plusieurs façons « modernes » d'approcher le ou la collègue convoité(e) au sein de l'entreprise et lorsque le désirant décide de séduire cette personne, il est nécessaire de faire attention aux signes envoyés ou reçus. En effet, un simple « bisou » ou « je t'embrasse » à la fin d'un e-mail, peuvent devenir des pièces à convictions dans les affaires de plainte pour harcèlement sexuel⁵³, réprimé parle législateur pénal camerounais⁵⁴.

⁴⁸ Outils informatiques, documents numériques, fichiers professionnels et bien d'autres.

⁴⁹ Cour de cassation, 13 janvier 2013, Reprenant le contenu de l'arrêt de la Cour de cassation du 18 octobre 2006, Pourvoi n° 04-48, Bull. 2006 V., n° 308.

⁵⁰ L'arrêt NIKON, 2 octobre 2001, Pourvoi n° 99-42942 : Dalloz, 8 novembre 2001, p. 3148.

⁵¹ S'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès, la preuve de fait dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé sur requête ou en référé.

⁵² Cour de cassation, 23 mai 2007, n° 05-17818, B. C. V., n° 84.

⁵³ C'est le cas en droit camerounais où le législateur pénal punit cette infraction à l'article 302 alinéa 1 du Code pénal : *« D'un emprisonnement de 6 mois à 1 an et d'une amende de 100 000 à 1 000 000 de fcfa, quiconque usant de l'autorité que lui confère sa position, harcèle autrui en*

Pour la jurisprudence française, la formule « *bien à toi* » est une « *formule affectueuse* », il est donc nécessaire de faire un focus sur l'aspect déontologique des relations amoureuses au travail via les réseaux sociaux et les salariés doivent opter pour des endroits plus discrets⁵⁵. En effet, une liaison entre supérieur hiérarchique avec un de ses subordonnés n'est pas en soi une faute grave dès lors qu'il n'est pas établi que les faits tirés de leur vie privée aient été à l'origine d'un scandale ou aient des répercussions sur l'exécution des obligations professionnelles⁵⁶.

Si le droit à l'expression des salariés camerounais est garanti par le respect de la liberté de leur vie privée sur les réseaux sociaux, celui-ci reste tout de même fragilisé par les réalités inhérentes à la relation de travail.

II- LE DROIT À L'EXPRESSION DES SALARIÉS CAMEROUNAIS CONTRAINT PAR LES RÉALITÉS INHÉRENTES DE LA RELATION DE TRAVAIL À L'ÈRE DES RÉSEAUX SOCIAUX

À l'heure actuelle, pour la majorité des auteurs « *l'intérêt légitime de l'employeur pour surveiller l'usage de l'internet par ses employés repose sur l'existence des abus* »⁵⁷, liés à l'usage des outils informatiques, qui pour une gestion fiable de l'employeur, imposent des obligations aux salariés (A) impliquant ainsi, une prise en compte des intérêts patronaux dans l'appréciation d'un fait de la vie privée du salarié à l'ère des TIC (B).

donnant des ordres, proférant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ».

⁵⁴ *Idem*.

⁵⁵ Salles de réunions désertes, de cafés aux alentours etc.

⁵⁶ Cour de cassation, 2 octobre 1976, n° 74-13139.

⁵⁷ AKDENIZ (Y.) et BELL (J.), « La vie privée et l'internet : perspectives du Royaume-Uni », Dans Pierre TABATONI, *La protection de la vie privée dans la société d'information*, Tome 3 collection « les cahiers académie des sciences morales et politiques », PUF, Paris, 2002, pp. 152-158.

A- Les obligations nécessaires imposées aux salariés dans l'utilisation des TIC en entreprise

Si internet est devenu un moyen de communication quasiment incontournable au sein des entreprises, l'employeur se trouve dans l'obligation de fournir le matériel professionnel à ses employés dont rien ne l'oblige un accès à l'internet, ni même un ordinateur, si ces outils ne sont pas indispensables à l'accomplissement de leurs tâches. De ce fait, l'employeur a la possibilité de réduire, si non limiter le droit à l'expression des salariés au regard des problèmes liés à la navigation improductive, ce qui oblige les salariés à exécuter le travail avec prudence et diligence (1) et de même, dans la loyauté et discrétion professionnelle (2).

1- L'obligation pour les salariés d'exécuter le travail avec prudence et diligence

Si la cybercriminalité⁵⁸ connaît une grande recrudescence ces derniers temps, cette situation se justifie par l'immatérialité des faits ou des infractions et la difficile détermination des auteurs en vue d'une fonction. Face à ce danger permanent, il convient de conseiller davantage à la prudence ou diligence des salariés en entreprise, bien que l'informatique doit être au service de chaque salarié.

Tout se passe comme si internet était synonyme de l'inexistence ou la fin de la vie privée. Cependant, l'article 23 alinéa 1^{er} du code du travail camerounais, caractérise le contrat de travail par le lien de subordination entre l'employeur et le salarié. Le contenu de cet article est repris par l'article 2085 du code civil québécois qui dispose que : « *Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le*

⁵⁸ Article 4 alinéa 32 de la loi camerounaise n° 2010/012 du 21 décembre 2010 sur la cybercriminalité et cybersécurité la définit comme un ensemble des infractions s'effectuant à travers le cyberspace par des moyens autre que ceux habituellement mis en œuvre, et de manière complémentaire à la criminalité classique.

salarié s'oblige pour un temps limité et moyennant rémunération à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur ». Il en découle au regard de cette disposition que l'employeur a un pouvoir de direction qui l'autorise à donner les instructions, auxquelles le salarié doit se conformer dans le cadre de son contrat de travail⁵⁹.

Le devoir de prudence et diligence des salariés implique donc une obligation de faire ou de ne pas faire. En ce qui concerne les ressources informatiques, les instructions patronales sont souvent consignées dans une politique et peuvent, imposer aux salariés de n'utiliser les outils informatiques mis à leur disposition qu'à des fins professionnelles, tant pendant les heures de travail régulières ou non. En principe, les salariés sont libres de s'exprimer tant dans l'entreprise qu'en dehors de celle-ci. Cela étant, tout abus pour imprudence peut conduire au licenciement de ces derniers. La jurisprudence considère qu'il y a abus lorsque le salarié tient des propos injurieux, diffamatoires, malveillants ou excessifs à l'encontre de l'entreprise, de ses dirigeants ou ses collègues⁶⁰. Lorsque les propos tenus par le salarié sur les réseaux sociaux restent « privés », il ne peut pas être reproché par l'employeur et ce, indépendamment de leur teneur. Sur ce point, la Cour de cassation a confirmé dans un arrêt en considérant que les propos tenus par le salarié sur Facebook, mais accessibles exclusivement à des personnes agréées par le titulaire du compte et peu nombreuses⁶¹, sont privés de sorte qu'ils ne justifient pas un licenciement et encore moins une faute grave⁶². En revanche, lorsque les

propos malveillants ou injurieux des salariés sont publics, l'employeur peut les sanctionner⁶³.

La prudence et diligence implique également que, l'employé doit s'interdire de toute utilisation non autorisée du système informatique⁶⁴. Il est intéressant pour les entreprises d'adopter les directives de conduite claires et érigées en règlements afin de mieux communiquer à leurs salariés et éventuellement, s'en servir pour prouver qu'un salarié a contrevenu aux instructions patronales et mérite une sanction disciplinaire infligée⁶⁵, dans le strict respect de la loyauté et discrétion professionnelle.

2- Le devoir de loyauté et discrétion professionnelle reconnu au salarié

La bonne foi dans les relations contractuelles, contenue dans l'article 1134 du Code civil⁶⁶, s'applique également en droit du travail à l'ère des réseaux sociaux, relativement aux droits et obligations des salariés. Il résulte à cet effet que le salarié doit se comporter de façon honnête et loyale envers son employeur⁶⁷.

Cependant, le devoir de loyauté emporte aussi un devoir de confidentialité pour les salariés qui ne doivent pas utiliser leur droit à l'expression pour partager ou divulguer à des tiers des informations confidentielles obtenues dans le cadre de leur emploi⁶⁸. Dans sa

⁵⁹ GAGNON (R. P.), « Contrat de travail », Revue de *droit du travail*, Collection de droit, 2006-2007, Volume 8, Ecole du barreau du Québec, 2006, p. 9.

⁶⁰ Cour de cassation, 28 avril 1994, n° 92-43917 ; Cour de cassation, 25 juin 2002, n° 00-44001 ; Cour de cassation, 13 février 2013, n° 11-26098.

⁶¹ 14 personnes en l'espèce.

⁶² Cour de cassation, Chambre sociale, 12 septembre 2018, n° 16-11690.

⁶³ Cour de cassation, Chambre sociale, 11 avril 2018, n° 16-18590.

⁶⁴ L'affaire FREZZA et Réseau Cp Rail, Décision d'arbitrage en relation de travail relevant de la juridiction fédérale canadienne (D.A.T.C.), 1997, n° 389.

⁶⁵ EONE (H. Y.), *Vie privée et bon usage des NTIC au travail : Risques et responsabilités*, Mémoire de Maîtrise en droit des affaires, Université de Montréal, septembre 2010, p. 42.

⁶⁶ Les contrats doivent être exécutés de bonne foi.

⁶⁷ (R. P.), « Contrat de travail », Revue de *droit du travail*, *Op. cit.*, p. 10.

⁶⁸ BELIVEAU (N. A.), BOUTIN (K.) et NICOLAS (St. P.), « Les motifs sérieux et la cause juste et suffisante du congédiement », Dans un abécédaire des cessations d'emploi et les indemnités de départ, *Service de la*

conception large, l'obligation de loyauté peut être définie comme celle pour un salarié détenant un droit à l'expression d'assurer tout intérêt professionnel⁶⁹. Selon un auteur, elle implique : « *Pas de mensonge, pas de vol, de fraude, d'appropriation ou de détournement des biens de l'employeur, d'usage d'un bien professionnel à des fins personnelles etc.* »⁷⁰.

Si « *les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites et doivent être exécutées de bonne foi* »⁷¹, l'obligation de loyauté devrait être de paire avec celle de discrétion professionnelle et non distinctes. L'affirmation est partagée par la jurisprudence qui associe les deux notions, considérant le devoir de discrétion du salarié comme l'une des facettes de son obligation de loyauté⁷². Les salariés se doivent donc de s'abstenir de dénigrer ou de critiquer leurs employeurs et même l'entreprise dans les réseaux sociaux, que ce soit l'intérieur ou en dehors de l'entreprise. Cela est valable relativement aux propos tenus dans les blogs personnels qui, même exploités en privé ou public, peuvent parfois conduire au congédiement⁷³.

En outre, le droit de sanctionner les salariés pour leurs activités inappropriées sur les réseaux sociaux donnent la possibilité à l'employeur d'engager une action en responsabilité civile contre eux, puisque l'obligation de loyauté et de discrétion professionnelle de l'employé « *chevauche son*

formation permanente du Barreau du Québec, 2005, pp. 10-19.

⁶⁹ Elle implique la bonne foi, la fidélité, la probité, l'honnêteté et bien d'autres.

⁷⁰ BICH (M. F.), « La viduité post-emploi : loyauté, discrétion et clauses restrictives », *Dans développements récents en droit de la propriété intellectuelle*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, 2003, pp. 6-7.

⁷¹ L'article 1134 du Code civil.

⁷² GAGNON (R. P.), « Contrat de travail », *Revue de droit du travail*, *Op. cit.*, p. 10.

⁷³ EONE (H. Y.), *Vie privée et bon usage des NTIC au travail : Risques et responsabilités*, *Op. cit.*, p. 63.

obligation de respecter la réputation de son employeur et ses représentants »⁷⁴. Toutefois, le but résultant du droit à l'expression des salariés est de protéger à la fois la liberté du salarié et de préserver les intérêts patronaux. Or, la liberté du salarié et intérêts patronaux peuvent être en opposition, dont la question de conflit d'intérêts à l'ère des TIC, milite en faveur de l'employeur au regard de la doctrine et la jurisprudence.

B- La prise en compte des intérêts patronaux dans l'appréciation d'un fait de la vie privée du salarié à l'ère des TIC

S'il convient de souligner que, la question de conflit d'intérêts milite en faveur des intérêts patronaux au regard de la notion des risques particuliers, permettant de déroger le principe de la liberté d'expression des salariés sur les réseaux sociaux, les droits attachés à la personne salariée ne peuvent être limités pour des raisons objectives de sécurité ou pour la nécessité de la tâche à accomplir dans le cadre d'une activité comportant des risques. Ainsi, il convient d'étudier le risque comme facteur de la faute du salarié (1) et aussi, comme besoin social impérieux pour la sécurité patronale à l'ère des TIC (2).

1- Le risque comme facteur d'appréciation de la faute du salarié

Le risque peut apprécier la faute du salarié malveillant ou négligeant. Ce comportement est le plus souvent produit par une méconnaissance des enjeux de sécurité de l'entreprise pour le salarié concernant les usages d'appareils électroniques au travail. Ainsi, plusieurs actes malveillants des salariés via les réseaux sociaux peuvent qualifier les fautes de ces derniers. On peut noter le changement abusif ou partage des mots de passe, la modification et

⁷⁴ LEVESQUE (G.), et FOREST (S.), « L'atteinte à la réputation dans le cadre des rapports collectifs de travail », *In développements récents en droit du travail*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, 2002, p. 26.

piraterie des données numériques de l'entreprise par l'utilisation du système réseau mis en place par l'employeur. C'est pourquoi, les restrictions de la vie privée des salariés liées à l'intérêt de l'entreprise à l'ère des TIC, doivent permettre aux employeurs de préserver la réputation et l'image de l'entreprise.

Toutefois, le risque peut apprécier la faute du salarié dans le cadre d'une négligence de ce dernier. La Cour d'appel de Toulouse l'a confirmé et a jugé que, le fait pour un salarié de laisser sa session Facebook volontairement ouverte sur l'ordinateur de l'entreprise, et de rendre ainsi ses conversations visibles des autres salariés, rend celles-ci publiques et donc sanctionnables⁷⁵. Il est donc nécessaire pour l'employeur dans la qualification de la faute face à un risque, d'apporter la preuve du caractère public des propos dont il se prévaut au regard des propos par un salarié sur le réseau social avant de le sanctionner, de peur de voir annuler la sanction ou son licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse.

Si le risque est un facteur d'appréciation de la faute du salarié à l'ère des TIC, il est aussi un besoin impérieux pour l'ordre patronal.

2- Le risque comme besoin social impérieux pour la sécurité patronale à l'ère des TIC

Dans la plupart des entreprises, la sécurité est primordiale. L'employeur peut invoquer le risque pour la protection de ses droits et de la morale, afin de sanctionner un salarié ayant fait des publications obscènes sur les réseaux sociaux depuis l'ordinateur professionnel⁷⁶. Dans l'affaire Perrin c/ Royaume-Uni du 18 octobre 2005, il s'agit d'une condamnation à 30 mois d'emprisonnement pour publications obscènes sur internet du

ressortissant français Perrin, établi au Royaume-Uni qui exploitait un site internet⁷⁷, montrant des scènes sexuellement explicites. La Cour a jugé que la condamnation pénale de l'intéressé était nécessaire dans une société démocratique aux fins de protéger la morale ou les droits d'autrui, et que la peine infligée n'était pas disproportionnée.

L'utilisation d'internet pour faire des publications à caractère sexuel ou pour commettre d'autres infractions pénales, est aussi un élément qui doit être pris en compte dans le cadre de l'appréciation d'un fait relevant de la vie privée ou personnelle du salarié au sens de la Cour Européenne des Droits de l'Homme⁷⁸. C'est pourquoi, l'ordre, la prévention des infractions pénales et la protection des droits et libertés d'autrui, sont alors reconnus comme des éléments que le juge et le législateur européen prennent en compte afin de déterminer l'étendue de la vie privée et de la confidentialité des informations divulguées sur les réseaux sociaux par les salariés⁷⁹. Ainsi, un salarié qui incite à la discrimination ou qui publie sur internet ou les réseaux sociaux, des mots diffamatoires pour les clients ou d'autres salariés, n'est pas protégé par la liberté d'expression car, il met son employeur dans une position difficile et celui-ci peut, pour cette raison, le sanctionner sans porter atteinte à la liberté de sa vie privée. C'est ce qui ressort de l'arrêt Renaud c/ France⁸⁰.

Toutefois, la liberté d'expression des photographies a été privilégiée lors de leur condamnation pour contrefaçon, pour avoir diffusé, sans autorisation des maisons de haute couture, des photographies prises lors des défilés de mode sur le site d'une société dédiée à la

⁷⁵ Arrêt de la Cour d'appel de Toulouse, 2 février 2018, n° 16-04882.

⁷⁶ Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH), 18 octobre 2005, Perrin c/ Royaume-Uni, n° 5446/03.

⁷⁷ Détenu par une société qui avait son siège aux Etats-Unis.

⁷⁸ CEDH, 2 décembre 2008, K. U c/ Finlande, n° 2872/02.

⁷⁹ CEDH, 16 juillet 2009, Affaire WILLEM c/ France, n° 10883/05.

⁸⁰ CEDH, 25 février 2010, Renaud c/ France, n° 13290/07.

mode et gérée par les requérants⁸¹. La CEDH rappelle que la liberté d'expression comprend des photographies et que la publication de celles-ci sur le site internet dédiée à la mode et proposant au public des images des défilés à la consultation libre ou payante, et à la vente, relève de l'exercice du droit à l'expression des salariés⁸². Elle ne voit pas de raison de considérer que le juge interne a excédé en marge d'appréciation, en faisant part des motifs de protection des droits d'autrui, des publications des photographies litigieuses comme objectif légitime, afin de prévaloir le droit au respect des biens des créateurs de mode sur le droit à la liberté d'expression des requérants⁸³.

certain aspects spécifiques de gestion d'activités numériques des salariés dans le prochain code du travail, afin de faire face aux dangers actuels liés à la question du droit à l'expression des salariés camerounais dans le développement numérique.

CONCLUSION

La question du droit à l'expression des salariés sur les réseaux sociaux est actuelle. Il en est ainsi compte tenu de la mondialisation, de la complexité croissante des entreprises et surtout, de la croissance exponentielle des TIC dans le monde du travail. Si la solution n'est pas encore trouvée en droit camerounais du travail à l'ère du numérique, le droit à l'expression des salariés est malgré tout, consacré dans les textes spécifiques. Bien que n'étant pas un droit absolu pour les salariés, le droit à l'expression est un principe fondamental garanti par la liberté de la vie privée des salariés qui, au regard des facteurs pouvant provoquer des crises difficiles à prévoir, se trouve atténué par les réalités inhérentes de la relation de travail à l'ère des TIC.

Cependant, la jurisprudence, la doctrine et les textes étrangers apportent une touche beaucoup plus spéciale dans la protection du droit à l'expression des salariés ; ce qui devrait attirer l'attention du législateur camerounais qui doit impérativement intégrer

⁸¹ CEDH, 10 janvier 2013, ASBY Donald c/ France, n° 36769/08.

⁸² *Ibid.*

⁸³ *Ibidem.*