

## Les propos injurieux tenus par un salarié à l'encontre de son employeur sur les réseaux sociaux, dans un groupe restreint et dont l'accès est limité à peu de personnes, ne sauraient fonder un licenciement pour faute

Cass. Soc. 12 septembre 2018, n° 16-11.690

Si le salarié jouit à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise d'une véritable liberté d'expression, qui lui permet, notamment, de critiquer les choix de sa direction, en revanche l'employeur peut sanctionner le salarié dans le cas d'un abus de sa liberté d'expression caractérisé.

À titre d'exemple, des propos déloyaux et malveillants à l'égard de l'employeur, publiés par un salarié sur un site accessible à tout public, justifient le licenciement du salarié pour faute grave (Cass. Soc. 11 avril 2018 n°16-18.590).

La Chambre sociale de la Cour de cassation vient de se prononcer sur la légitimité d'un licenciement pour faute fondé sur les propos dénigrants à l'égard de son employeur tenus par un salarié sur son compte Facebook. La Cour a retenu que le groupe de discussion avait un caractère restreint, dont l'accès était limité à des personnes autorisées et peu nombreuses (14 personnes en l'espèce) et que les propos de la salariée relevaient donc d'une conversation de nature privée, et ne pouvaient alors fonder une cause réelle et sérieuse de licenciement du salarié.

La Cour de cassation s'inscrit dans la tendance des juridictions du fond, opérant une distinction entre les propos à caractère public et ceux d'ordre privé.

## Les enjeux sociaux et environnementaux du projet de loi PACTE

Le projet de loi PACTE a été adopté par l'Assemblée nationale le 09 octobre 2018.

La loi prévoit notamment de renforcer le rôle social et environnemental des entreprises, en ajoutant des dispositions relatives à l'objet social de l'entreprise.

Ainsi, la loi modifie l'article 1833 du Code civil en ajoutant un alinéa qui dispose que: *"la Société devra être gérée dans l'intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité"*.

Cette obligation oblige donc le dirigeant à examiner en amont d'une décision de gestion donnée, les effets éventuels de celle-ci en matière sociale et environnementale. Le gouvernement a cependant précisé qu'il s'agissait d'une obligation de moyens.

Par ailleurs, le Code de commerce prévoira également que les conseils d'administration et les directoires devront aussi déterminer les orientations de l'activité de leur société *"conformément à son intérêt social, en considérant ses enjeux sociaux et environnementaux"*.

Le projet de loi PACTE prévoit également le regroupement de l'ensemble des seuils au sein des entreprises sur les niveaux de 11, 50 et 250 salariés (cela ne concerne pas les seuils pour la mise en place des représentants du personnel).

Ainsi notamment, le local syndical qui devait être mis en place au sein des entreprises lorsque l'effectif des salariés dépassait 200 ne devra plus être mis en place qu'à partir de 250 salariés.