

# Une publication d'humour sur l'entreprise peut-elle être sanctionnée ?

## Réponse courte

Une **publication d'humour** sur l'entreprise par un salarié peut être sanctionnée si elle porte atteinte à l'**image de l'entreprise**, divulgue des informations confidentielles, incite à la discrimination, au harcèlement ou à la diffamation, ou nuit à la cohésion interne. La sanction est possible même si la publication a lieu en dehors du temps et du lieu de travail, dès lors qu'un **lien avec l'entreprise** est établi.

L'employeur doit apprécier la gravité de la publication, respecter la **procédure disciplinaire** et veiller à la proportionnalité de la sanction, qui peut aller de l'avertissement au licenciement pour **motif grave** (art. L.124-10). Toute collecte d'informations doit respecter la vie privée du salarié et la réglementation sur la protection des données.

## Définition

La **publication d'humour sur l'entreprise** désigne toute diffusion, par un salarié, de **contenus à caractère humoristique** visant l'entreprise, ses dirigeants, ses collègues ou ses activités. Cette diffusion peut se faire via des **réseaux sociaux**, blogs, forums ou tout autre support accessible à des tiers, qu'il soit public ou privé.

Bien que l'intention soit satirique, parodique ou moqueuse, la publication demeure soumise aux **obligations de loyauté**, de respect de la vie privée, de **confidentialité** et de **non-dénigrement**, qui s'imposent à tout salarié dans le cadre de la relation de travail.

## Conditions d'exercice

Les critères d'évaluation d'une publication humoristique sanctionnable sont les suivants.

Critère	Évaluation
Atteinte à l'image	Dénigrement, caricature préjudiciable
Confidentialité	Divulgateion d'informations internes
Diffamation ou injure	Propos offensants ciblés
Lien avec l'entreprise	Entité ou personne identifiable
Diffusion	Publique ou semi-publique

## Modalités pratiques

L'employeur applique la procédure disciplinaire selon les modalités suivantes.

Étape	Exigence
Appréciation de la gravité	Contenu, audience, intention
Audition préalable	Obligatoire (art. <u>L.124-10</u> )
Motivation écrite	Notification dans les délais légaux
Proportionnalité	Avertissement à licenciement
Preuve	Publication, auteur, lien établi

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer dans le **règlement interne** ou la **charte informatique** des dispositions précises sur l'utilisation des réseaux sociaux et la communication externe, en rappelant les limites de la **liberté d'expression** à l'égard de l'entreprise. Une **sensibilisation régulière** des salariés aux risques liés à la publication de contenus humoristiques sur l'entreprise permet de prévenir les dérives.

En cas de publication litigieuse, il convient de privilégier le dialogue, l'**analyse circonstanciée** et la **traçabilité des échanges** avant d'engager une procédure disciplinaire. La surveillance des réseaux sociaux doit être encadrée, proportionnée et respecter la vie privée des salariés. L'**encadrement humain** de toute procédure disciplinaire est obligatoire.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article 11 Constitution	Liberté d'expression du salarié
Art. <u>L.124-10</u> Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Protection de la vie privée
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Principe de non-discrimination
RGPD (UE) 2016/679	Protection des données personnelles

L'absence de réaction de l'employeur à une publication humoristique ne vaut pas tolérance pour l'avenir. Chaque situation doit être appréciée individuellement, en tenant compte du contexte, de la gravité des propos, de leur impact sur l'entreprise et du respect des droits fondamentaux du salarié.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.