

## Réseaux sociaux

# QUELLES RÈGLES POUR LES ENTREPRISES ?

*Phénomène d'actualité soulevant des problématiques juridiques nouvelles, l'utilisation des réseaux sociaux en entreprise a généré, ces dernières années, un contentieux prud'homal encore balbutiant, source d'insécurité juridique.*

Par **Isabelle Renard**,  
avocate au cabinet Racine  
et administrateur de l'Afai (Association française  
de l'audit et du conseil informatiques)



L'utilisation des réseaux sociaux en entreprise est un sujet délicat, car un compromis doit être trouvé entre les droits dont dispose tout salarié (droit au respect de sa vie privée, liberté d'expression) et la sauvegarde des intérêts de l'entreprise, notamment son image et sa réputation.

### **I/ Comment encadrer l'utilisation par les salariés en entreprise**

En principe, les salariés sont libres d'utiliser les réseaux sociaux à des fins personnelles depuis leur poste de travail dans la mesure où ils disposent des droits fondamentaux suivants : le droit à une sphère d'intimité de leur vie privée même au temps et au lieu de travail ; le droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Ces droits ne peuvent toutefois être utilisés de manière abusive, et ce d'autant que le salarié est soumis à une obligation légale de discrétion et de loyauté à l'égard de son employeur.

Est par exemple constitutif d'un abus préjudiciable à l'employeur parce que cela peut engager sa responsabilité civile et pénale, nuire à son image ou à sa réputation, ou porter atteinte de manière générale à ses intérêts :

- le fait de reproduire la marque d'un tiers sans son autorisation ;
- le fait de critiquer les activités de l'employeur en des termes injurieux ou diffamatoires ;
- le fait de divulguer des informations confidentielles de l'employeur.

Compte tenu de ces risques, l'employeur peut avoir recours, sous réserve de respecter certaines exigences légales :

- à des dispositifs de filtrage, pour limiter voire interdire aux salariés, pendant les horaires de travail, de se connecter à de tels réseaux ;

- à des dispositifs de surveillance et de contrôle de l'activité des salariés sur Internet (contrôle des périodes et durées de connexion) ;

- à la mise en place d'une charte informatique encadrant, en toute transparence, les conditions et limites de l'utilisation des réseaux sociaux.

L'intérêt d'encadrer ces pratiques est d'autant plus avéré que, selon une jurisprudence récente, la diffusion de propos dénigrants, diffamatoires ou injurieux par les salariés à l'encontre de leur employeur, sur Facebook par exemple, peut justifier leur licenciement pour cause réelle et sérieuse.

## 2/ Des propos tenus sur Facebook par un salarié sont-ils privés ou publics ?

Malgré l'existence de décisions de justice rendues en la matière, la qualification publique ou privée de propos diffusés par des salariés sur Facebook et les sanctions susceptibles d'être prononcées à leur encontre varient en fonction des juridictions. Dans l'affaire Alten par exemple, le conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt avait validé, le 19 novembre 2010, le licenciement de salariés pour avoir dénigré leur employeur sur leur « mur » en tant qu'espace public accessible à tous. Or, la cour d'appel de Versailles a récemment infirmé ce jugement en considérant que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse sans toutefois se prononcer sur le fond quant à la qualification publique ou privée de tels propos. Cette décision, qui était pourtant très attendue, ne va donc pas dans le sens d'une clarification.

Dans l'attente que la Cour de cassation se prononce sur ces sujets, il faut considé-

rer que ce sont les conditions d'utilisation d'un réseau social qui peuvent permettre de qualifier les informations qui y sont diffusées de « publiques » ou non.

À ce titre, la cour d'appel de Besançon a proposé d'opérer une distinction intéressante :

- entre un « mur » sur lequel il est possible de partager des informations sans restriction, et qui doit être nécessairement considéré, au regard de sa finalité et de son organisation, comme un espace public ;

- et un « mur » dont l'accès serait limité aux seuls contacts et qui serait, dans ce cas, considéré comme un espace privé.

En l'état de ce droit positif encore incertain, il est fortement recommandé, côté employeur comme côté salarié, d'adopter une attitude prudente :

- en encadrant, côté employeur, l'utilisation des réseaux sociaux au sein d'une charte informatique ;

- en respectant, côté salarié, cette charte informatique tout en considérant que les informations publiées sur les réseaux sociaux peuvent être qualifiées de « publiques », et ainsi procéder aux paramétrages de confidentialité offerts pour restreindre l'accès à un nombre limité de personnes. ■

1) Respect du principe de proportionnalité entre les droits et libertés du salarié et sauvegarde des intérêts de l'entreprise ; obligation de loyauté et d'information préalable du salarié ; obligation d'information et consultation préalables des représentants du personnel ; protection des données personnelles du salarié susceptibles d'être collectées.

### Isabelle Renard

Avocat et docteur ingénieur, associée au sein du cabinet Racine, elle anime une équipe dédiée à la protection et à la défense des actifs incorporels des entreprises, qui couvre tant au conseil qu'au contentieux l'ensemble des problématiques du droit des nouvelles technologies. Elle est par ailleurs administrateur de l'Afai (Association française de l'audit et du conseil informatiques).