Le Point

Date : 13/11/2020
Heure : 15:03:00
Journaliste : Laurence Neuer

www.lepoint.fr
Pays : France
Dynamisme : 87

Visualiser l'article

Utilisation des réseaux sociaux par les salariés confinés : où placer le curseur ?

La diffusion d'informations relatives à son entreprise sur sa page « privée » Facebook peut motiver un licenciement pour faute grave. Mais à quelles conditions ?

Un employé peut-il publier des infos confidentielles sur son entreprise sur Facebook ? © Jakub Porzycki / NurPhoto / NurPhoto via AFP

C'est l'un des effets collatéraux du confinement : la fusion – et même la confusion – entre la sphère privée et la sphère professionnelle, une zone grise propice à l'éclosion de nouveaux litiges. Parmi eux, l'utilisation fautive des réseaux sociaux par les salariés confinés, se sentant plus libres de leurs paroles et de leurs gestes. Or, ces derniers ne sont pas à l'abri de sanctions, d'autant que leur « sphère privée » s'est quelque peu rétrécie depuis une décision récente de la Cour de cassation.

Le 30 septembre 2020, les hauts magistrats ont entériné le licenciement pour faute grave d'une salariée de l'enseigne « Petit Bateau » qui avait publié sur sa page Facebook privée une photographie de la nouvelle collection printemps-été que seuls les commerciaux de l'entreprise étaient habilités à consulter. Cette cheffe de projet export, dénoncée à l'entreprise par une de ses collègues « amie », espérait voir le rempart de sa vie privée faire barrage aux velléités de l'employeur d'en extraire des preuves pour la licencier. En vain : loin d'être déloyale, la production de ladite photographie en justice était « proportionnée au but poursuivi », en l'occurrence la « défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires », a justifié la cour. « Dans le contexte économique actuel où le secteur des vêtements subit la crise de plein fouet, ce genre de situation pourrait conduire la jurisprudence à protéger encore davantage l'intérêt économique de l'employeur face à des négligences de salariés qui estiment que leur compte Facebook est intimement lié à leur vie privée », devine Myriam de Gaudusson, avocate en droit social.

Tous droits réservés à l'éditeur

« Ils peuvent être licenciés pour avoir publié un contenu portant atteinte au secret des affaires »
Cette décision change donc la donne dans le monde du travail et plus particulièrement du télétravail. « Les salariés, même confinés, savent maintenant qu'ils ne sont pas en totale liberté dans un environnement privé et que, dès lors qu'ils s'expriment sur leur entreprise, ils peuvent être licenciés pour avoir publié un contenu portant atteinte au secret des affaires. De leur côté, les entreprises vont devoir redéfinir les règles du jeu et les bonnes pratiques comme elles l'avaient fait au début des réseaux sociaux, dans des chartes dédiées. Dès lors que les salariés deviennent des “ambassadeurs” de leur entreprise sur les médias sociaux, il faudra préciser “qui” est habilité à s'exprimer au nom de l'entreprise, ce que l'on a le droit de dire et l'obligation de taire, sous quelle forme le dire, etc. », détaille Éric Barbry, avocat en droit des nouvelles technologies et des données personnelles au sein du cabinet Racine.

À chaque entreprise sa réponse, selon les enjeux et la nature des données à protéger. Certaines s'en tiendront à des « guides de bonnes pratiques » rappelant les grands principes qui s'imposent aux salariés en vertu de cette nouvelle jurisprudence. D'autres, appartenant à des secteurs sensibles comme la santé, la sûreté ou le conseil, envisagent d'ores et déjà d'intégrer ces règles dans leur charte informatique. « L'objectif est, au travers de cette charte annexée au règlement intérieur, de sanctionner le comportement des collaborateurs qui franchissent la ligne rouge », précise M e Barbry.

Restera, dans une telle hypothèse, à apporter la preuve des faits reprochés. Sur ce point, la cour a remis les points sur les « i » : « l a production en justice d'une photographie extraite du compte privé Facebook de la salariée, auquel l'employeur n'était pas autorisé à accéder, et d'éléments d'identification des « amis » professionnels de la mode destinataires de cette publication constitue une atteinte à la vie privée de la salariée. » En clair, i l est illégal de pénétrer frauduleusement dans le compte Facebook privé de son collaborateur. En 2017, les magistrats ont sanctionné un employeur qui avait extrait des informations du compte privé Facebook d'une salariée avec laquelle il était en conflit, par l'intermédiaire du téléphone portable d'un autre salarié qui était son « ami Facebook ». Ce procédé, qualifié de « déloyal », lui a valu une condamnation à des dommages-intérêts pour violation de la vie privée de la salariée.

« Éviter le risque de dépérissement de la preuve »
Les circonstances de l'affaire « Petit Bateau » sont différentes. L'employeur avait été in formé de la diffusion de la photographie de la nouvelle collection par le courriel d'une « amie » de la salariée concernée. De plus, celle-ci avait plus de 200 « amis » sur Facebook, parmi lesquels des professionnels de la mode travaillant auprès d'entreprises concurrentes, « ce qui dépasse la sphère privée », avait souligné la cour d'appel. « En l'absence d'une telle révélation spontanée d'un salarié de l'entreprise, l'employeur n'aurait pas eu accès à la preuve et courait le risque de tomber dans la surveillance illicite de sa salariée malgré la faute commise par cette dernière », commente Élisabeth Biget, avocate en droit social.

Rien n'empêche néanmoins l'entreprise, avertie du comportement déplacé d'un collaborateur sur un réseau social, de tenter une « requête article 145 » (du nouveau Code de procédure civile) en vue de transformer les indices portés à sa connaissance en preuve « loyale ». « Cette procédure a pour but de demander à un juge d'ordonner quelque chose à quelqu'un, par exemple, demander à Google les éléments d'identification du titulaire d'une adresse mail ou à Facebook le nom de la personne qui se trouve derrière un contenu diffamant. L'objectif est d'éviter le risque de dépérissement de la preuve », explique M e Barbry. Il s'agirait donc, s'agissant d'une page privée de Facebook abritant des propos qui portent préjudice à l'entreprise, d'ordonner au réseau

Tous droits réservés à l'éditeur

Visualiser l'article

social de communiquer le contenu de cette page pour éviter l'intrusion coupable de l'employeur dans le compte privé de son collaborateur. « Le juge se détermine en fonction des intérêts en balance. Mais il n'apprécierait pas que l'on crée un faux compte pour être admis comme « ami » du salarié concerné dans le seul but de recueillir les éléments souhaités. Ce procédé d'administration de la preuve serait assurément considéré comme déloyal ! » prévient le juriste.

Tous droits réservés à l'éditeur