Ecrit par Echo du Mardi le 28 février 2021

Utilisation des réseaux sociaux au travail : quelles sont les règles ?



En 2020, les 39 millions de Français qui utilisent les réseaux sociaux y consacrent en moyenne 1 heure 42 par jour1 ; même pendant leur temps de travail. Cet usage n'est pas sans incidence sur la productivité et la relation de travail. Alors, quelles sont les règles et les limites ? Franck Singer, associé de Vivaldi Avocats Paris, répond aux 3 questions les plus fréquentes.

Peut-on utiliser librement les réseaux sociaux au bureau pendant son temps de travail ?
« Oui, selon l'article L. 1121-1 du Code du travail qui pose le principe 'Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché'. Pour autant, la connexion internet est l'un des moyens mis à la disposition du salarié pour lui permettre d'exécuter son travail. Et si la CNIL admet une tolérance d'utilisation à titre privé, tout est question de proportion : l'usage doit rester

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par Echo du Mardi le 28 février 2021

exceptionnel. Se connecter sur Facebook en arrivant au bureau est devenu un automatisme pour nombre de salariés ; un réflexe quotidien qui peut couter cher. »

> **« Licenciement pour faute grave d'un salarié connecté 41 heures en un mois. »**

« Ainsi, le licenciement pour faute grave d'un salarié qui s'était connecté pour une durée totale d'environ 41 heures en un mois à raison de plus de 10 000 connexions sur des sites non professionnels durant le temps de travail et depuis son poste (!) n'a pas fait débat et a été jugé fondé. Mais l'usage proportionné n'étant pas quantifié par la loi, il appartient aux juges de trancher en la matière. Dans son arrêt du 13 juin 2013, la Cour d'Appel de Pau a validé le licenciement d'une salariée qui utilisait Facebook une heure par jour pendant son temps de travail et condamné non pas l'acte en lui-même, mais sa fréquence, qui l'empêchait d'exercer les tâches pour lesquelles elle était rémunérée. Pour éviter tout contentieux, la prudence s'impose. »

L'employeur peut-il contrôler cette utilisation ?
« Oui, si elle s'effectue à partir des outils de travail mis à disposition du salarié par l'entreprise. Pour assurer notamment la sécurité informatique de l'entreprise et se prémunir du risque de propagation de virus, l'employeur peut légalement contrôler le disque dur de l'ordinateur de son salarié, même en son absence… Ce qui lui permet de savoir s'il utilise internet pour des motifs professionnels ou personnels, combien de temps il y passe, ses horaires de consultation et les sites consultés. »

> **« L'employeur peut légalement contrôler le disque dur de l'ordinateur de son salarié, même en son absence. »**

« Il peut donc interdire l'accès à certains sites ou aux boîtes aux lettres personnelles. Toutefois, lorsqu'un tel contrôle est réalisé, ce dispositif, détaillé poste par poste, doit faire l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL. Le règlement intérieur de l'entreprise ou/et la charte informatique peuvent également interdire tout 'usage abusif d'internet à des fins personnelles'. Dans ce cas, la preuve d'un abus répété suffit à faire peser sur son auteur un risque de sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. En revanche, l'employeur ne dispose d'aucun moyen de contrôle à l'encontre d'un salarié qui utilise un smartphone personnel. Mais même dans ce cas, Facebook peut rester un moyen de preuve d'une utilisation abusive si le salarié a un compte public et s'y montre particulièrement actif… A contrario, l'employeur ne peut rien contre celui qui utilise un compte privé et un smartphone personnel. »

Peut-on divulguer sur les réseaux sociaux des contenus relatifs à l'activité de l'entreprise ?
« Le droit d'expression des salariés est garanti par l'article L. 1121-1 du Code du travail mais il n'autorise pas pour autant de porter tort à son employeur, qui est légitimement en droit d'attendre de son salarié qu'il exécute son contrat de travail dans le respect de l'obligation générale de loyauté et de confidentialité. Ainsi, la publication sur Facebook par une salariée d'une photo de la nouvelle collection de prêt à porter présentée exclusivement à certains membres de l'entreprise, a été lourdement

Ecrit par Echo du Mardi le 28 février 2021

sanctionnée par la Cour de Cassation le 30 septembre 2020, et ce, alors même qu'elle avait été effectuée sur son compte privé. »
« La Cour a validé le licenciement disciplinaire en constatant que la publication litigieuse avait été spontanément communiquée à l'employeur par une autre salariée qui était autorisée à accéder au compte Facebook de la salariée licenciée. Elle a donc considéré que le procédé d'obtention de la preuve n'avait pas été déloyal et justifiait la production d'éléments portant atteinte à la vie privée, car elle était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi. Le paramétrage privé du compte Facebook n'est donc pas un blanc-seing pour s'exprimer sans limites. »

**Etude Digital 2020 France – 'We are Social et Hotsuite'*

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !