

SALARIÉS ET RÉSEaux SOCIAUX UTILISATIONS ET RISQUES

UTILISATION DES RÉSEaux SOCIAUX PAR LE SALARIÉ : LES RÈGLES À CONNAITRE

Une utilisation abusive des réseaux sociaux pendant vos heures de travail peut avoir de lourdes conséquences...

Qu'entend-on par réseaux sociaux ?

Les réseaux sociaux en ligne désignent les sites Internet et applications mobiles qui permettent aux utilisateurs de se constituer un réseau d'amis ou de relations, qui favorisent les interactions sociales entre individus, groupes d'individus ou organisations.

Le réseautage social, ou social networking, désigne l'utilisation des réseaux sociaux.

Ces réseaux, initialement utilisés à titre privé, débordent de plus en plus sur notre univers professionnel et peuvent nous mettre en difficulté.

Quels sont les principaux réseaux sociaux ?

Au deuxième trimestre 2020, Facebook, le réseau social le plus utilisé et le plus populaire sur la planète, comptait 2,7 milliards d'utilisateurs actifs chaque mois et 1,79 milliard d'utilisateurs actifs chaque jour dans le monde. Ses utilisateurs ont de 18 à 65 ans et plus.

Twitter comptait 186 millions d'utilisateurs quotidiens monétisables dans le monde.

Viennent ensuite, Instagram, Snapchat et TikTok pour les plus jeunes sans oublier YouTube, une plateforme plus utilisée comme télévision grâce à son choix de contenus tout en offrant la possibilité de créer une chaîne TV.

N'oubliez pas que vous êtes une cible publicitaire importante pour l'ensemble des sites sur lesquels vous vous inscrivez. Vous rapportez en moyenne 4 € à Facebook.



Pouvez-vous surfer pendant vos heures de travail à partir du poste informatique fourni par l'entreprise ?

Le réseau de l'entreprise est prioritairement réservé à des fins professionnelles pendant vos heures de travail, toutefois vous pouvez utiliser la connexion internet de l'entreprise d'une manière « raisonnable ». Votre employeur peut tolérer vos connexions, à des fins personnelles, sous réserve qu'elles ne soient pas trop nombreuses et/ou trop longues.

Au regard du volume de vos connexions, votre employeur peut être amené, dans le cadre de votre activité professionnelle, à ouvrir vos documents et objets connectés (disque dur externe, clés USB. . .). Il peut également vous restreindre ou vous interdire l'usage d'Internet et des nouvelles technologies pour tout usage personnel, sur votre lieu de travail s'il considère que votre navigation web sur le réseau de l'entreprise peut mettre en péril la sécurité informatique.

À titre d'illustration, le 18 mars 2009, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé qu'une durée excessive de connexion à Internet sur le lieu de travail, pour des raisons personnelles (41 heures en un mois), constitue une faute grave justifiant le licenciement du salarié (Cass. Soc., 18 mars 2009, n° 07-44.247) et a considéré que le salarié qui se connecte sur internet pour visiter des sites extraprofessionnels, au détriment de son travail s'expose à un licenciement.

La faute grave a été retenue par la Cour de cassation pour un salarié qui consacrait son temps de travail à « surfer » sur des sites internet, le salarié en question s'étant par exemple connecté plus de 10 000 fois en 1 mois sur des sites de vêtements, voyages, réseaux sociaux, etc. Dans ce cas, la faute grave a été validée. (Cass. Soc., 26 février 2013, n° 11-27.372).

Ce que vous encourez

Vous pouvez faire l'objet d'une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement pour faute grave et encourir une poursuite pénale, en cas de téléchargement d'un fichier qui aurait introduit un virus facilitant le piratage du réseau, d'une demande de dommages et intérêts pour le préjudice supporté par l'entreprise.

Conseil FO

- Pensez à vérifier dans votre entreprise l'**existence d'une charte informatique** et vérifier son contenu afin de connaître la politique de l'employeur quant à l'utilisation des outils et de l'accès à titre privé au réseau internet.
- **Évitez autant que possible** de vous connecter pendant vos heures de travail et de télécharger des fichiers qui pourraient potentiellement infiltrer un virus ou un acte de piratage. **Privilégiez l'usage de vos outils personnels** dans le cadre de vos navigations sur lieu de travail (téléphone mobile, ordinateur portable, etc.).



LES RISQUES POUR LE SALARIÉ À S'EXPRIMER SUR SON ENTREPRISE VIA LES RÉSEAUX SOCIAUX

Utiliser les réseaux sociaux pour s'exprimer, évoquer son ressenti sur son entreprise, son management, ses collègues constitue **un réel risque pour le salarié** surtout si les propos sont considérés comme injurieux ou diffamatoires à l'égard de votre entreprise, de votre employeur, de votre manager.

Pouvez-vous vous exprimer sur votre entreprise sur les réseaux sociaux ?

Vous êtes souvent actif sur les réseaux sociaux, même si cette activité relève de votre vie privée, **évit**ez d'y mêler votre vie professionnelle.

La législation reste assez floue, car aucune loi n'encadre l'utilisation des réseaux par les salariés, mais des règles peuvent encadrer le sujet.

Il ne s'agit pas de « bâillonner », d'« aliéner » le principe de votre liberté d'expression, mais vous devez de respecter l'**obligation de loyauté vis-à-vis de votre employeur et de votre environnement de travail**.

S'il est constaté que vous avez publié des propos, des informations confidentielles, **vous pouvez être poursuivi pour avoir commis des délits**. À ce titre, vos paramètres de confidentialité peuvent être examinés. Sur Facebook par exemple, la justice vérifiera si vos propos ont été publiés sous le paramètre « public » « amis »...

Selon votre paramétrage, vous pourriez faire l'objet d'accusation et de poursuites pour manquement aux obligations de loyauté, même si à ce jour la jurisprudence (Cass. Civ. 1, 10 avril 2013, n° 11-19530) mentionne que le partage de contenu dans un cadre strictement privé n'est pas imputable au salarié et que cela constituerait une violation de sa vie privée.

La sanction peut être disciplinaire (mutation, mise à pied, licenciement) et/ou votre employeur peut **demand**er une indemnisation dès lors que vous portez atteinte à l'entreprise, à ses salariés dans le cadre d'un partage.

Récemment la Cour de cassation a reconnu que la production d'une preuve par l'employeur, sous forme de photo publiée par une salariée sur Facebook et fournie à l'employeur par une de ses « amies » du réseau social, pouvait justifier le licenciement. (Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-12.058).



Conseils FO

- De manière générale, **évit**ez tout commentaire injurieux envers votre entreprise, votre management ou collègues sur les réseaux sociaux.
- **Vérifiez le paramètre des outils utilisés** avant de publier tout propos qui pourrait vous être reproché.
- N'acceptez pas dans votre liste d'« amis » ou de « followers » de **personnes dont vous n'êtes pas sûrs ou que vous ne connaissez pas ou peu**.