



# Les difficultés soulevées par les réseaux sociaux en entreprise

Actualité législative publié le 01/02/2013, vu 1998 fois, Auteur : [Juritravail](#)

Avec la montée en puissance des réseaux sociaux, tels que Facebook et Twitter, leur utilisation par les salariés soulève de nouvelles difficultés au sein des entreprises. D'après une étude (réalisée par le cabinet d'avocats Proskauer), 40% des employeurs disent avoir rencontré des difficultés liées à l'utilisation de ces réseaux par leurs salariés.

Depuis peu, les juges sont saisis du problème. La jurisprudence sur les réseaux sociaux n'en est donc qu'à ses débuts.

## 1. Publications des salariés sur les réseaux sociaux

Le salarié jouit, aussi bien dans l'entreprise qu'à l'extérieur de celle-ci, d'une **liberté d'expression**, qui ne peut, en principe, subir de restrictions (1).

Toutefois, le salarié ne doit pas abuser de cette liberté. Les propos tenus par lui, sur l'organisation ou le fonctionnement de l'entreprise, ne peuvent donner lieu à aucune sanction sauf en cas d'abus. Cet abus est caractérisé lorsque le salarié emploie des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs (2).

Mais qu'en est-il lorsque ces propos sont tenus sur des réseaux sociaux ?

- La question s'est d'abord posée de savoir si l'employeur méconnaît le **secret des correspondances** en consultant les publications de ses salariés sur les réseaux sociaux.

La Cour d'appel de Reims a répondu par la négative, en décidant que l'employeur qui consulte le "mur" de ses salariés ne viole pas le secret des correspondances, dès lors que le salarié a choisi de faire de ses publications un **espace public**, et que le non-respect du secret des correspondances supposerait que l'employeur utilise des moyens déloyaux pour y accéder (3).

- Il a fallu ensuite déterminer si les publications des salariés pouvaient faire l'objet d'une **sanction disciplinaire**.

Seuls les juges du fond se sont, pour l'instant, prononcés sur la question. En attendant que la Cour de cassation soit saisie du problème, les avis rendus divergent, retenant tantôt la [faute](#), tantôt l'absence de faute.

Toutefois, la jurisprudence semble, dans ses solutions, distinguer selon que les propos ont été tenus sur un profil "**ouvert**" ou "**fermé**".

En effet, il a déjà été jugé que la publication sur un réseau social ouvert à un large public, de propos de nature à porter atteinte à l'image de l'entreprise ainsi qu'à l'autorité et à la réputation de l'employeur, constituait un abus pouvant justifier un licenciement (4).

Ce sont les **paramètres du compte**, choisis par le salarié, qui vont déterminer si les propos tenus sont **publics ou privés**, de sorte que les publications postées sur un profil ouvert dépassent la sphère privée.

En conséquence, les insultes proférées sur les réseaux sociaux relèvent de l'abus de la liberté d'expression dès lors qu'elles sont accessibles à tous.

Toutefois, si rien ne prouve que le salarié n'avait pas limité l'accès de son "mur" à un cercle restreint, le [licenciement](#) pour faute grave n'est alors pas justifié (5).

## 2. Utilisation des réseaux sociaux pendant le temps de travail

Les connexions Internet du salarié, au temps et au lieu de travail, établies à l'aide du matériel informatique fourni par l'entreprise, sont présumées avoir un **caractère professionnel**. Par conséquent, l'employeur peut les contrôler, y compris en l'absence de l'intéressé (6).

Selon les recommandations de la CNIL, il n'est pas souhaitable d'interdire totalement au salarié d'utiliser les outils informatiques professionnels à des fins personnelles. Un **usage raisonnable** et modéré des connexions à Internet doit donc être **toléré** par l'employeur (7).

Toutefois, aucune disposition légale n'interdit à l'employeur de bloquer l'accès à certains sites, comme les réseaux sociaux.

### Références :

- (1) Cass.soc.22 juin 2004, n°[02-42446](#) ;
- (2) Cas.soc.2 mai 2001, n°[98-45532](#) ;
- (3) CA, Reims, 9 juin 2010, n°09-03205 ;
- (4) Cons.prudh.Boulogne-Billancourt, 19 novembre 2010 ;
- (5) CA Rouen, 15 novembre 2011, n°11-01830 ;
- (6) Cass.soc.9 février 2010, n°08-45253 ;
- (7) Rapports de la CNIL, mars 2001 et février 2002.