



# ATTEINTE A LA REPUTATION D'UNE SOCIETE PAR SES SALARIES SUR LES MEDIAS SOCIAUX ET CHARTE INTERNET

publié le 13/01/2011, vu 9625 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

**Les sociétés l'ont aujourd'hui bien compris, l'Internet contribue à promouvoir considérablement le pouvoir attractif de la marque et des services d'une entreprise afin de capter de nouveaux clients. Ainsi et compte tenu que les salariés ou les employés peuvent être à l'origine d'atteinte à l'e-réputation de leur employeur, leur hiérarchie ou de leur entreprise, les Chartes Internet s'imposent.**

Le 6 janvier 2011, l'agence Hopscotch, leaders français des relations publiques, spécialiste du web social et des stratégies d'information digitales, a annoncé les premiers résultats de son Observatoire « Salariés et Médias sociaux », à savoir par exemple que :

- 15 % des salariés parent de leur employeur sur *Facebook* ou *Twitter* (soit 2,5 millions de personnes du secteur privé) ;
- 21 % des salariés en parlent de façon plutôt négative ;
- 13,3% sont des salariés du secteur public 16,6% sont du secteur privé ;
- 12% des salariés ont été sensibilisés par une charte Internet ou un guide des usages des médias sociaux ;
- 86% sont conscients des enjeux et des risques de sanction ;
- etc ...

(Source Hopscotch : <http://www.hopscotch.fr/archive/2011/01/06/resultats-de-l-observatoire-hopscotch-viavoice-janvier-2011.html>)

De ces chiffres, il ressort que l'e-réputation des sociétés dépend aussi de l'expression de leurs salariés sur Internet.

C'est notamment en raison de cette expression des salariés et de la prise de conscience des entreprises que de nombreuses décisions de justice ont été rendues sur ce sujet ces derniers mois.

Sur ces décisions, lire par exemple :

*La validation du licenciement de salariés pour faute en raison de propos tenus sur Facebook :*  
<http://www.legavox.fr/blog/maitre-anthony-bem/validation-licenciement-salaries-pour-faute-3786.htm>

*Les réseaux sociaux et Facebook comme moyens de licenciement des salariés :*  
<http://www.legavox.fr/blog/maitre-anthony-bem/reseaux-sociaux-facebook-comme-moyens-3695.htm>

*Analyse juridique du jugement sanctionnant le dénigrement de son employeur sur Facebook :*  
<http://www.legavox.fr/blog/maitre-anthony-bem/analyse-juridique-jugement-sanctionnant-denigrement-3825.htm>

*Les sanctions judiciaires de l'atteinte à la réputation de son ancien employeur sur Internet :*  
<http://www.legavox.fr/blog/maitre-anthony-bem/sanctions-judiciaires-atteinte-reputation-ancien-3985.htm>

En interne, la rédaction d'une charte Internet ou un guide d'usage des médias sociaux s'impose afin d'informer les salariés :

- de leurs droits et de leurs devoirs dans leurs usages des médias sociaux,
- des problèmes d'e-réputation de leur employeur en cas de mauvais usages des médias sociaux,
- des risques juridiques qu'ils encourent pour eux-mêmes en cas d'atteinte à la réputation de leur employeur.

Pour souligner cette nouvelle nécessité sociale, il conviendra de rappeler que :

- le 15 décembre 2010, la Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt aux termes duquel elle jugé que [la détention de fichiers pornographiques par un salarié sur son poste de travail, en violation de la charte informatique de l'entreprise, caractérise une faute grave justifiant son licenciement par son employeur](#) ;
- le 19 novembre 2010, le conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt a validé le [licenciement d'un salarié qui avait critiqué sa hiérarchie et son employeur via le réseau social Facebook.](#)

Ainsi, peu importe leur appellation, les Chartes informatique, Chartes Internet ou chartes d'utilisation des nouvelles techniques d'information et de télécommunication ou leurs avenants ont pour intérêt de :

- prohiber la diffusion et le téléchargement de fichiers protégés par le droit d'auteur ;
- prohiber la diffusion et le téléchargement d'images, de vidéos ou de contenus à caractère pornographique, pédophile, violent, raciste, etc ... ;

- limiter le risque de sanctions par la HADOPI suite aux téléchargements sur Internet par leurs salariés en rédigeant une charte d'utilisation des postes de travail pour définir ou préciser les conditions d'utilisations d'internet et des logiciels et ainsi pouvoir plaider la bonne foi ;

La rédaction de ces documents devront respecter le régime du contrôle interne des salariés, à savoir :

- La transparence, en application des dispositions de l'article L 121-8 du code du travail qui dispose « qu'aucune information concernant personnellement un salarié ou un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance du salarié ou du candidat à l'emploi".

- La proportionnalité du mode de surveillance qui devra être en conformité avec les objectifs de loi création et liberté et ne pas sortir de ce cadre.

- La discussion collective, une concertation avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel conformément à l'obligation d'information préalable.

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

*PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.*

Anthony Bem  
Avocat à la Cour  
27 bd Malesherbes - 75008 Paris  
Tel : 01 40 26 25 01

Email : [abem@cabinetbem.com](mailto:abem@cabinetbem.com)

[www.cabinetbem.com](http://www.cabinetbem.com)