



# Salariés et réseaux sociaux: on fait le point?

publié le **01/05/2018**, vu **4408 fois**, Auteur : [Maître Aurélie ARNAUD](#)

**Les réseaux (Facebook, Twitter, Instagram...) sont maintenant entrés pleinement dans la sphère professionnelle. Mais attention, leur utilisation peut être source d'abus et éventuellement fonder une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.**

1) L'utilisation abusive des réseaux sociaux par le salarié: Il est désormais établi que des connexions trop nombreuses et/ou trop longues pendant les heures de travail peuvent justifier un licenciement disciplinaire (Cass. soc:18 mars 2008, n°07-44247: pour 41h de connexion par mois sur internet; Cass. soc. 26 février 2013, n°11-27272: pour 10.000 connexions en un mois sur des sites non professionnels; CA Pau 13 juin 2013, n°11/02759: connexions quasi quotidiennes sur Facebook sur une durée de 15 jours).

Même s'il existe une tolérance pour l'usage personnel d'internet, il convient que cela reste exceptionnel et non une habitude quotidienne. A ce titre, il est recommandé aux employeurs de prévoir et établir une Charte informatique dans leur entreprise.

2) Les propos tenus par le salarié sur les réseaux sociaux: Le salarié ne peut publier des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs sur les réseaux sociaux (CA Paris, 25 juin 2015, n°12/4846). Le fait de publier des propos sur une page Facebook permettant d'identifier son employeur et comprenant des injures ou des propos outrageants à l'égard de la hiérarchie constitue un abus de la liberté d'expression justifiant un licenciement pour faute grave (CA Aix en Provence 4 février 2016, n°14/13125).

En revanche, la seule mention "j'aime" à l'égard d'un texte rédigé par un autre salarié ne suffit pas à elle seule à caractériser une faute (CA Douai, 24 avril 2015, n°14/00842).

Le contenu diffusé par un salarié sur Facebook peut causer un tort à l'entreprise même s'il ne vise pas cette dernière et fonder un licenciement (CA Rouen 26 avril 2016, n°14/03517: pour un post d'une photo d'un avis d'imposition d'un client fortuné).

L'on rappellera qu'il convient d'éviter au salarié en arrêt maladie de poster des photos sur Facebook ou Instagram (CA Reims 27 avril 2016, n°15/01126 à titre d'exemple).

3) Attention aux paramètres et à l'accès au compte du salarié:

Une tendance se dégage dans la jurisprudence: seuls les faits ayant un caractère public peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires. La difficulté est alors de déterminer le caractère privé ou non du contenu. La Cour de Cassation a qualifié de privés les propos qui n'étaient en l'espèce accessibles qu'aux seules personnes agréées par l'intéressée, en nombre restreint, qui formaient une communauté d'intérêts (Cass, 1ere civ, 10 avril 2013, n°11-19530).

Dans un arrêt non publié du 20 décembre 2017, la chambre sociale a qualifié de privées les informations réservées aux personnes autorisées, l'employeur ne pouvant y accéder sans porter une atteinte disproportionnée et déloyale à la vie privée du salarié (Cass. soc 20/12/17, n°16-19609).

La Cour d'Appel de Paris a relevé qu'un salarié ne pouvait pas invoquer le caractère privé d'une conversation lorsqu'il n'a pas utilisé les paramètres de confidentialité offerts par le site (CA Paris 25 juin 2015, n°12/04896).

La Cour d'Appel de Toulouse a jugé le 2 février 2018 que les propos tenus par une salariée sur son compte Facebook affichés sur l'écran de l'ordinateur de l'entreprise et visibles des personnes présentes perdaient leur caractère privé. Ces propos injurieux et malveillants fondaient un licenciement pour faute grave (CA Toulouse 2 février 2018, n°16/04882).

Et qu'en est-il lorsque le salarié a paramétré son compte mais qu'il dispose d'un très grand nombre d'"amis"?

Plusieurs Cours d'Appel ont considéré que de tels propos revêtaient alors un caractère public:

- la Cour d'Aix-en-Provence a jugé qu'un profil comptant 179 "amis" ne constituait pas une sphère privée surtout lorsque le salarié habitait dans une petite ville et que ses propos avaient pu être rapportés par un tiers à l'entreprise (CA Aix-en-Provence, 5 février 2016, n°14/13717). Mais la même Cour a estimé qu'un message devenait privé car se limitant à 109 contacts (CA Aix-en-Provence 22 septembre 2015, n°13/210095),

- idem pour une vidéo accessible sans distinction à tous les contacts du salarié et notamment certains collègues (CA Douai, 31 mai 2016, n°15/01639). Elle perd alors son caractère privé.

#### 4) Les réseaux sociaux: un danger aussi pour l'employeur:

L'employeur doit maîtriser sa communication notamment sur les réseaux sociaux. La Cour d'Appel d'Angers a condamné ainsi un employeur gérant d'une discothèque pour avoir soumis ses salariés à un tabagisme passif, s'appuyant sur des photos issues de la page Facebook officielle de la discothèque (CA Angers, 19 janvier 2016 n°13/01879).