



Diffusion contre gré de CNI sur reseau social d'entreprise

Par **Cathala Audrey**, le **18/02/2018** à **14:51**

Bonjour,

Lors d'une soirée type "afterwork", ma N+2 a diffusé une photocopie de ma CNI (avec une photo pas très avantageuse) sur le groupe whatsapp de mon service, puis sur le réseau social d'entreprise, avant de demander au directeur IT son retrait sur ce dernier réseau. Cette photo a ensuite été commentée sur le groupe whatsapp avec des remarques du type "oh la tête" etc. Pour que vous puissiez cerner le personnage, je dirai que cette N+2 se comporte au quotidien d'une manière qui frôle le harcèlement et use continuellement de la moquerie et de l'intimidation dans le cadre du travail. Par exemple, à une question par mail d'un de mes collègues qui lui demandait des informations, elle répond "Tu veux te faire virer?"... afin de montrer qu'elle n'a pas de temps à perdre avec ce genre de demandes.

Ma question est : la diffusion de la CNI d'un employé sur le réseau social d'entreprise est elle une infraction au droit du travail ? Comment faire pour me protéger contre les usurpations d'identités ou autres moqueries de mes collègues, et surtout pour que ce genre d'incident ne se reproduise pas?

Par **P.M.**, le **18/02/2018** à **16:44**

Bonjour,

Vous pourriez déjà vous référer à l'[art. L1121-1 du Code du Travail](#) :

[citation]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.[/citation]

La carte nationale d'identité recèle des informations que vous ne souhaitez éventuellement pas diffuser en plus des commentaires dégradants qui accompagnent sa diffusion qui pourraient être concernés par l'[art. L1152-1](#) :

[citation]Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.[/citation]

Par **miyako**, le **18/02/2018** à **20:38**

Bonsoir,

En plus c'est une violation du droit à l'image .

Vous pouvez porter plainte et je vous le conseille vivement de le faire. Si vous connaissez la personne ,ce sera encore plus facile. Cela va obligatoirement déclenché une enquête et le ou les responsables seront convoqués au commissariat et le dossier sera ensuite transmis au procureur.

Apporter toutes les preuves et exigez une plainte et non une main dorante.

C'est une violation grave des articles 226-1 et 226-2 du code pénal ,ainsi que l'article 9 du code civil.

Le risque d'usurpation d'identité est réelle ,surtout sur les réseaux ; dits "sociaux" qui en l'occurrence pourraient se dénommer "malsains".

C'est une acte grave ,car ce sont vos données personnelles .

Voyez un avocat lors d'une consultation gratuite dans votre mairie ou maison du droit.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **18/02/2018** à **20:54**

Ce serait étonnant que vous ne connaissiez pas votre N+2...

Comme certains le recommandent systématiquement quand d'autres l'évoquent, il faudrait réfléchir avant de vous lancer dans une procédure judiciaire pénale qui peut être longue et c'est à vous de décider sans que l'on vous y incite quelle suite vous voulez donner à l'affaire sachant que cela est resté interne à l'entreprise et n'a pas été sur un réseau social tel qu'in l'entend habituellement...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste que vous ne rencontrerez pas forcément lors d'une consultation gratuite...

Par **miyako**, le **18/02/2018** à **21:01**

Bonsoir,

même en réseau interne ,c'est interdit .

Le faite de déposer plainte au parquet va faire réfléchir les auteurs de cette fourberie,même si le procureur ne donne pas suite.En plus si le procureur donne suite la procédure sera gratuite.

Il faut donner une leçon à tout ceux qui jouent avec les réseaux sociaux qui ne sont pas fait pour cela.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **18/02/2018** à **21:31**

Sauf si la salariée a déjà donné son accord à la diffusion de son image sur le site de l'entreprise...

Utiliser le dépôt de plainte qui d'ailleurs peut être classée sans suite pour faire réfléchir son auteur risque d'avoir au contraire un effet désastreux et conduire à une plainte en retour pour dénonciation calomnieuse...

Il y a d'autres moyens beaucoup plus concrets pour faire valoir ses Droits en se référant tout simplement au Code du Travail...

D'autre part, ce n'est pas seulement une question de coût que je n'ai pas évoqué mais de longueur de procédure...

Par **Cathala Audrey**, le **19/02/2018** à **12:42**

Tapez votre texte Merci Pour vos retours. Malheureusement j ai signé peu avant un accord de diffusion de mon image pour le nouveau site internet du groupe, car un photographe est venu prendre des fotos. J imagine donc que je n ai plus la possibilité de porter plainte pour le droit à l image. La foto à été depuis effacée du réseau social d entreprise, est ce qu' il m'est possible de demander à ce réseau social de me fournir la preuve de cette diffusion? J aimerai surtout que mon N+2 reconnaisse ses acte car il nie farouchement.le problème étant aussi qu' il a utilisé le téléphone et donc le compte d un autre collaborateur (directeur it du groupe) pour poster la foto...

Est ce que cela constitue aussi une infraction?

Merci pour votre aide.

pour répondre ...

Par **P.M.**, le **19/02/2018** à **13:16**

Bonjour,

c'est donc bien ce que l'on pouvait imaginer que vous aviez fourni votre accord et donc de mettre en cause le droit à l'image me paraît voué à l'échec et ne présente aucun intérêt pour faire réfléchir la personne responsable de cette diffusion...

Il doit bien y avoir des témoins ou des traces de cette diffusion même si vos collègues risquent de refuser d'en attester...

Avant de s'aventurer dans une action, il faudrait déjà se constituer des preuves mais je pense qu'une fois réunies ce ne serait qu'au titre des éléments juridiques que je vous ai fournis qu'il faudrait envisager un recours...

Par **Cathala Audrey**, le **19/02/2018** à **15:22**

Je viens de lire l'autorisation de droit à l image que j ai signée. Elle se limite dans le temps aux images prises par le photographe durant les deux jours de sa présence sur le site de l entreprise et à une utilisation à des fins de promotion du groupe. Ce n est donc pas le cas dans mon affaire, il y a donc bien violation du droit à l image. Je m interroge aussi sur le fait d utiliser le téléphone et compte personnel d un subordonné (directeur IT) dans le but de commettre un acte répréhensible par la loi (diffuser la CNI d un employé). Le directeur IT

serait il dans le droit de porter plainte aussi?

Par **P.M.**, le **19/02/2018** à **19:38**

Le droit à l'image me paraît de toute façon tout à fait secondaire par rapport à la violation de la vie privée et à des faits de harcèlement...

J'ignore si vous pouvez être décisionnaire à la place du directeur "IT" pour qu'il dépose plainte mais il est évident que si l'on a utilisé un compte lui appartenant à son insu, c'est anormal mais c'est encore une question de preuve...

Je persiste à penser que le volet pénal de l'affaire n'est pas forcément celui à mettre en avant...

Par **miyako**, le **19/02/2018** à **22:26**

Bonsoir,

La diffusion d'une copie de CNI peut avoir de graves conséquences et ça c'est totalement illégal, même si il s'agit d'un réseau privé .Surtout qu'il y a détournement d'autorisation volontairement fait et non d'un acte involontaire.

Il y a donc là intention de nuire ,cela dépasse le cadre du contrat de travail, car il peut y avoir risque d'usurpation d'identité par des personnes malveillantes.

Les faits n'étant pas contestables ,le référé est compétent.(procédure rapide).

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **19/02/2018** à **22:47**

C'est vous qui prétendez que les faits ne sont pas contestables alors qu'il n'y a pas de preuve formelle et même l'utilisation d'un compte de tiers...

On peut remarquer que le droit à l'image a disparu et que donc si une plainte avait été déposée à ce titre en vous suivant, elle n'avait aucune chance d'aboutir...

Procédure rapide en référé en matière pénale, c'est n'importe quoi...

Par **Cathala Audrey**, le **26/02/2018** à **21:59**

J ai dénoncé par e mail les faits à mon N+3. J ai été immédiatement convoqué pour un entretien durant lequel on m a expliqué que le fait d avoir critiqué mon employeur était inapproprié, puis fait une liste de tout ce qu' on me reprochait, des menaces implicites de licenciement etc. Pour enfin proposer une rupture conventionnelle. Ma demande de 3 mois de salaire est jugée trop importante pour la rh, le ceo à l air plutôt d accord. J ai toujours mon pc et boîte mail. J ai rdv demain soir pour l entretien de rupture. Que dois je faire??? Puis je me faire accompagner par quelque un?

Par **P.M.**, le **26/02/2018** à **22:14**

Bonjour,

lors de la négociation de la rupture conventionnelle, vous pouvez vous faire assister de préférence par un Représentant du Personnel (ou autre membre du Personnel) puisque je présume qu'il y en a dans l'entreprise, sinon par un [Conseiller du Salarié](#) en prévenant l'employeur...

L'indemnité minimale est de 1/4 de mois de salaire par année de présence jusqu'à la 10° et d'1/3 au-delà ou celle prévue à la Convention Collective applicable en cas de licenciement si plus favorable...

Par **Cathala Audrey**, le **27/02/2018** à **06:11**

Merci Pour votre réponse,

L indemnité minimale me semble dérisoire en comparaison a ce qu' implique le diffusion de ma CNI sur des réseaux sociaux. De plus j ai une preuve qui peut aller dans mon sens et démontrer que ce n est pas la première fois que mon employeur porté atteinte à ma vie privée dans le cadre de l entreprise : un email envoyé par le pdg du groupe à l ensemble du groupe et qui explique, quelques jours avant la présidentielle, en argumentant, qu' il ne faut pas voter pour Hamon,ni pour Mélenchon, ni pour le pen, ni pour macron.sans les citer mais en étant bien assez clair pour qu' on comprenne avec certitude de qui il est question. Dans ce mail il y a aussi une invitation à débattre sur le sujet à l oral. Est ce que ceci peut jouer en ma faveur?

Par **P.M.**, le **27/02/2018** à **08:20**

Bonjour,

Que le PDG exprime son opinion n'est pas très adroit et démocratique au niveau de l'entreprise et de la liberté du vote mais je ne vois pas en quoi cela porte atteinte à la vie privée puisque, ensuite chacun fait ce qu'il veut...

Ce qui reste une véritable atteinte, dans la mesure où vous pouvez le prouver, c'est la diffusion de votre carte nationale d'identité accompagnée de commentaires dégradants...

Pour l'indemnité minimale, c'est simplement une information que je voulais vous délivrer si vous ne l'aviez pas puisqu'elle a changé assez récemment malgré que j'ignore votre ancienneté sachant que vous pouvez encore refuser de conclure une rupture conventionnelle quitte à subir un licenciement que vous pourriez ensuite contester...

Par **Cathala Audrey**, le **27/02/2018** à **09:03**

Merci Pour votre retour. Ma demande de trois mois de salaire, si elle est refusée, fermera la porte à une rupture conventionnelle de mon côté. Le licenciement abusif ne sera pas difficile à prouver car l historique des messages postés sur le réseau social d entreprise est consultable, si besoin via un contrôle de l inspection du travail, et que les faits ayant eu lieu

lors d'un afterwork et les messages postés sur le réseau social Whatsapp, sur un groupe "entre collaborateur de mon entreprise", le préjudice subi est facilement identifiable.

Par **P.M.**, le **27/02/2018** à **11:40**

L'Inspection du Travail ne viendra vraisemblablement pas contrôler l'historique des messages mais le Conseil de Prud'Hommes peut désigner un Juge enquêteur...