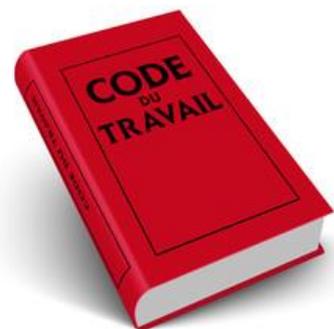


Mémoire de recherche

L'IMPACT DES RESEAUX SOCIAUX  
SUR LES RELATIONS  
INDIVIDUELLES DE TRAVAIL



**Réalisé par : Benjamin ABEL**

**Directeur de mémoire : Bernard BOSSU**

**Master 2 Droit du travail – Année 2020 - 2021**





**Année universitaire :  
2020 - 2021**

**L'impact des réseaux sociaux sur les  
relations individuelles de travail**

**Mémoire réalisé par  
Benjamin ABEL**

**Sous la direction de  
M. Bernard BOSSU,  
Professeur à  
l'Université de Lille**



*« L'Université de Lille n'entend donner aucune approbation ou improbation aux opinions émises dans ce document. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur. »*



## **Table des sigles et des abréviations**

**1<sup>ère</sup> civ** : Première chambre civile de la Cour de cassation

**2<sup>e</sup> civ** : Deuxième chambre civile de la Cour de cassation

**Act.** : Actualité

**Al.** : Alinéa

**Art.** : Article

**Bull. civ.** : Bulletin civil

**c/** : Contre

**CA** : Cour d'appel

**Cass. crim.** : Chambre criminelle de la Cour de cassation

**Cass. soc.** : Chambre sociale de la Cour de cassation

**C. civ.** : Code civil

**CDRH** : Les Cahiers du DRH

**CE** : Conseil d'Etat

**CEDH** : Cour européenne des droits de l'homme

**Chap.** : Chapitre

**Ch. comm.** : Chambre commerciale

**CJUE** : Cour de justice de l'Union européenne

**CLCE** : Les Cahiers Lamy du CE

**CNIL** : Commission nationale de l'informatique et des libertés

**C. pén.** : Code pénal

**CPH** : Conseil de prud'hommes

**CPI** : Code de la propriété intellectuelle

**CPC** : Code de Procédure Civile

**C. trav.** : Code du travail

**délib.** : Délibération

**Dr. Soc.** : Droit Social (Revue)

**Ex** : Exemple

**GPEC** : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

**gr. ch.** : Grande chambre

**JCP E** : La Semaine Juridique – Entreprises et affaires

**JCP S** : La Semaine Juridique - Edition sociale

**JSL** : Jurisprudence Sociale Lamy

**L.** : Loi

**MEDEF** : Mouvement des entreprises de France

**n°** : numéro

**p.** : Page

**Part.** : Partie

**préc.** : Précédent

**Rapp.** : Rapport

**RDT** : Revue de droit du travail

**RGPD** : Règlement général sur la protection des données

**RSE** : Réseau social d'entreprise

**TGI** : Tribunal de grande instance

**Th.** : Thèse

**TIC** : Technologies de l'information et de la communication

**Sect.** : Section

**SSL** : Semaine Sociale Lamy

**V.** : Voir

**v.** : Versus

## **Table des matières**

Table des sigles et des abréviations.....	6
Introduction .....	10
Partie 1 : Une intégration subie des réseaux sociaux dans la relation de travail	22
Titre 1 : Une source d’abus sur la relation de travail.....	23
Chapitre 1 : Des abus étendus aux phases périphériques de la relation de travail.....	23
I : La présence des abus dès l’avant-contrat .....	24
II : La persistance des abus lors de l’après-contrat.....	27
Chapitre 2 : Des abus parasitant la relation de travail .....	31
I : Une multitude de comportements fautifs .....	31
II : L’employeur confronté aux abus des réseaux sociaux .....	36
Titre 2 : La réponse jurisprudentielle aux abus des réseaux sociaux sur la relation de travail.....	43
Chapitre 1 : A la recherche d’un encadrement juridique .....	44
I : La recherche d’une qualification de Facebook par les juges du fond... ..	44
II : Le rattachement à la « communauté d’intérêts » par la chambre civile .....	48
Chapitre 2 : L’affirmation d’une ligne directrice par la Cour de cassation..	50
I : Problématiques autour de l’imputabilité .....	51
II : La fin du critère de la diffusion.....	54
III : Le début du critère de la preuve .....	58
Partie 2 : Une intégration maîtrisée des réseaux sociaux dans la relation de travail.....	64
Titre 1 : Agir en amont en encadrant l’usage des réseaux sociaux dans la relation de travail.....	65
Chapitre 1 : La voie de la réglementation et du contrôle.....	66
I : Réglementer l’accès aux réseaux sociaux sur le temps de travail.....	66
II : Contrôler l’usage des réseaux sociaux sur le temps de travail .....	68

Chapitre 2 : La voie de la sensibilisation .....	73
I : La finalité de la charte réseaux sociaux .....	73
II : Le contenu de la charte réseaux sociaux .....	77
Titre 2 : Associer le réseau social d'entreprise à la relation de travail .....	85
Chapitre 1 : Vers un nouveau territoire de la relation de travail .....	87
I : Les problématiques liées à la mise en place du réseau social d'entreprise .....	87
II : Le salarié face au réseau social d'entreprise .....	91
Chapitre 2 : Vers une nouvelle approche du temps de travail .....	96
I : La remise en cause de l'approche quantitative de la durée du travail..	96
II : L'intérêt renouvelé pour l'approche qualitative de la durée du travail .....	101
Conclusion .....	106
Bibliographie .....	108

## Introduction

Le 18 novembre 2018, un salarié de la société Amazon a été mis à pied avant d'être licencié pour faute grave trois jours plus tard. On lui reprochait d'avoir manqué à ses obligations contractuelles. Il aurait fait preuve de déloyauté envers son employeur. Il s'agit d'une situation on ne peut plus classique d'un litige entre un employeur et son salarié. Toutefois, à la différence de nombreux cas du même genre, celui-ci a été très médiatisé. En effet, au milieu de ce litige se trouvait une publication sur Facebook dans laquelle le salarié avait tenu les propos suivants : « *Pour frapper un grand coup et nuire à l'économie, blocage des entrepôts Amazon. La semaine du Black Friday commence demain et c'est encore les plus aisés qui vont en profiter* ». Ces propos, tenus dans le contexte du mouvement des gilets jaunes n'avaient pas été interprétés de la même manière par le salarié et par l'employeur. Pour le premier, ce message résultait de l'exercice de son droit de grève, alors que pour le second, l'incitation au blocage était incontestable<sup>1</sup>. À travers cet exemple, on observe la présence de ce phénomène récent qui a provoqué une immixtion des réseaux sociaux dans la relation de travail entre l'employeur et le salarié et les situations complexes qui en ont découlées.

Avant d'aller plus en profondeur dans cette réflexion, il serait intéressant de revenir à l'origine des réseaux sociaux qui date bien avant l'essor des nouvelles technologies. Il est considéré que le terme « réseaux sociaux » aurait été introduit par l'anthropologue australien John Arundel Barnes en 1954<sup>2</sup>. C'est ensuite l'école de Manchester dans ses études sur l'urbanisation qui a été la première à employer le terme dans les années 1960<sup>3</sup>. Il existe une multitude de définitions possibles des réseaux sociaux car ceux-ci ont été analysés dans différentes branches des sciences humaines et sociales. Classiquement, on pourrait dire qu'il s'agit d'un agencement de liens entre individus ou des organisations constituant un groupement qui a un sens : la famille, les collègues, un groupe d'amis, une communauté, etc<sup>4</sup>.

Avec l'essor des nouvelles technologies, un dérivé du réseau social est apparu, le « média social ». Andreas Kaplan et Michael Haenlein l'ont défini comme « *un groupe d'applications* ».

---

<sup>1</sup> C. Si., Amazon condamné pour avoir licencié un salarié Gilet jaune appelant au blocage, 20 octobre 2020 (leparisien.fr)

<sup>2</sup> John Arundel Barnes, « Class and Committees in a Norwegian Island Parish », *Human Relations*, 1954

<sup>3</sup> [https://fr.m.wikipedia.org/wiki/R%C3%A9seau\\_social](https://fr.m.wikipedia.org/wiki/R%C3%A9seau_social)

<sup>4</sup> « réseau social », Le Grand Dictionnaire terminologique, Office québécois de la langue française

en ligne qui se fondent sur la philosophie et la technologie du net et permettent la création et l'échange du contenu généré par les utilisateurs »<sup>5</sup>. De nos jours, cette définition apparaît vague avec la multiplication des formes de réseaux sociaux. Certains auteurs ont ainsi proposé des définitions plus affinées. Selon Mitzuko, des réseaux sociaux ont un intérêt précis tel que l'amitié<sup>6</sup>. D'un autre côté, pour Stenger et Coutant, ce sera ceux permettant la mise en visibilité de soi ou de contenus tiers<sup>7</sup>. Dans la première catégorie, le plus connu est sans conteste Facebook. Créé en 2004, il permet à ses utilisateurs de créer un profil pour diffuser du contenu et de nouer des liens « d'amitié » avec d'autres utilisateurs. Il est de plus en plus influent avec 40 millions d'utilisateurs mensuels en France<sup>8</sup>. Dans la seconde catégorie, on trouvera des réseaux sociaux comme Instagram. Sa particularité étant que les publications sont uniquement des photos représentant la plupart du temps la vie des personnes inscrites sur ce réseau.

Si ces types de réseaux sociaux sont principalement dédiés au grand public, certains ont une finalité particulière comme les réseaux sociaux professionnels. LinkedIn est le réseau social professionnel le plus connu au monde. Il a pour but de mettre en relation des professionnels du monde entier pour les rendre plus performants et productifs<sup>9</sup>.

De manière attendue, le domaine juridique s'est lui aussi emparé du sujet pour apporter sa contribution à cette entreprise de définition<sup>10</sup>. Le groupe de travail « article 29 » rassemblant les autorités de contrôle de protection des données personnelles en Europe a adopté un avis 5/2009 sur les « sites de réseautage social »<sup>11</sup>. L'intérêt de cette étude était d'observer comment ces réseaux sociaux peuvent répondre aux exigences du droit communautaire concernant le traitement des données personnelles. Il en ressort que les réseaux sociaux sont « *des plateformes*

---

<sup>5</sup> A. Kaplan, M. Haenlein, "Users of the world, unite ! The challenges and opportunities of social media", *Business Horizons*, vol. 53, issue 1, 2010, p. 61.

<sup>6</sup> Mitzuko, Ito (dir.), *Hanging Out, Messing Around, and Geeking out. Kids living and learning with New Media*, MIT Press, 2010.

<sup>7</sup> T. Stenger, A. Coutant, « Web 2.0 et médias sociaux », in Thomas, Stenger, Stéphane Bourlatiaux-Lajoinie, *E-marketing et E-commerce. Concepts, Outils, Pratiques*. Paris, Dunod, Collection Management Sup, 2011, p. 63-115.

<sup>8</sup> C. Asselin, Facebook les chiffres essentiels en 2021 en France et dans le Monde, 1<sup>er</sup> février 2021 (blog.digimind.com)

<sup>9</sup> [https://about.linkedin.com/fr-fr?trk=d\\_org\\_guest\\_company\\_overview\\_footer-about&lr=1](https://about.linkedin.com/fr-fr?trk=d_org_guest_company_overview_footer-about&lr=1)

<sup>10</sup> Réseaux sociaux et entreprises : quels enjeux juridiques ? – Question/Réponse n°1 : qu'est-ce qu'un réseau social ?, Rapport MEDEF, 2014

<sup>11</sup> Avis 5/2009 sur les réseaux sociaux en ligne du groupe de travail « article 29 » sur la protection des données du 12 juin 2009 ; p. 4-5.

*de communication en ligne permettant à des personnes de créer des réseaux d'utilisateurs partageant des intérêts communs* ». Plusieurs caractéristiques se dégagent :

- *les utilisateurs sont invités à fournir des données à caractère personnel permettant de donner une description ou un « profil » ;*
- *les SRS mettent également à disposition des outils permettant aux utilisateurs de mettre leur propre contenu en ligne (contenu généré par l'utilisateur tel que des photos, des chroniques ou des commentaires, de la musique, des vidéos ou des liens vers d'autres sites) ;*
- *les « réseaux sociaux » fonctionnent grâce à l'utilisation d'outils mettant à disposition une liste de contacts pour chaque utilisateur avec une possibilité d'interaction.*

Si un tel besoin de définition est apparu primordial, c'est parce que ces réseaux sociaux ont pris une place de plus en plus prépondérante dans nos vies. Comme le montre David Fincher dans son film *The Social Network* (2010), les réseaux sociaux sont un phénomène encore très jeune mais qui s'est développé à une vitesse exponentielle, partant d'un simple site Internet destiné seulement aux étudiants d'une université pour arriver à rassembler des utilisateurs du monde en entier. Ceux-ci ont impacté considérablement les rapports humains. Ce phénomène s'est ainsi propagé dans de nombreux domaines dont le monde professionnel. Les entreprises ont rapidement pu y avoir qu'il y avait un avantage non négligeable en termes de communication à y retirer. De plus en plus d'entreprises françaises disposent d'une page Facebook pour promouvoir leurs produits ou services. Être présent sur les réseaux sociaux permet aux entreprises d'avoir une meilleure visibilité. Elles seront localisées et trouvées beaucoup plus rapidement par de potentiels futurs clients. L'objectif est de gagner en réputation pour atteindre une audience très large et ainsi créer une communauté en fidélisant les clients. Ce nouveau territoire de la communication de l'entreprise a vu apparaître un nouveau métier avec le « community manager ». Il « *est l'individu en charge du développement et de la gestion de la présence d'une marque ou organisation sur les réseaux sociaux et autres espaces communautaires contrôlés ou non par la marque. Il est souvent considéré comme le garant de la réputation et de l'engagement à l'égard de la marque sur les réseaux sociaux, mais peut également avoir un rôle plus promotionnel à travers la mise en place d'animations et jeux concours divers* »<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> B. Bathelot, Community Manager, 26 février 2020 (définitions-marketing.com)

Les entreprises n'ont pas vu qu'un potentiel en termes de communication dans l'usage des réseaux sociaux. Elles se servent aussi de ces derniers pour le recrutement. Ils les ont fortement influencés à revoir leurs méthodes pour gagner en efficacité. En diffusant leurs annonces sur les réseaux sociaux professionnels, voire les réseaux sociaux extra-professionnels, ils ont pu atteindre une audience plus large. Les coûts du recrutement ont été réduits et le processus a été considérablement accéléré<sup>13</sup>.

De leur côté, les syndicats auraient tout intérêt à profiter de l'arrivée des réseaux sociaux dans l'entreprise. Avec 8 syndiqués sur 100 salariés, le taux de syndicalisation des salariés a été divisé par 4 depuis 40 ans<sup>14</sup>. A travers ceux-ci, ils peuvent y voir une manière de se redonner un second souffle. Dans la même logique que l'employeur pour le recrutement, les syndicats peuvent utiliser les réseaux sociaux pour un but précis en créant un compte pour atteindre une audience plus large et surtout viser un public jeune qui a aujourd'hui une image négative du syndicalisme et qui sera plus sensible à ces nouvelles formes de communication syndicale que la traditionnelle méthode du tract. De plus, une crainte pouvait naître chez les salariés dans le fait d'accepter un tract qu'on leur tendait. Sur les réseaux sociaux, ils pourraient retrouver plus de discrétion en consultant les informations quand ils le souhaitent et plus facilement accéder aux idées prônées par le syndicat<sup>15</sup>. Toutefois, ces nouvelles possibilités ne doivent pas vider l'exercice du droit syndical de sa substance. Dans un contexte de relations collectives, les dérives peuvent être encore plus abondantes sur les réseaux sociaux. Ainsi, les syndicats sont toujours tenus par certaines règles sur les réseaux sociaux comme la non-divulgence d'informations confidentielles ou encore le respect de la liberté d'expression<sup>16</sup>.

Ces réseaux sociaux ont aussi entraîné leur lot d'inconvénients pour les entreprises à cause de la multitude d'informations qui fluctuent chaque jour. Parmi cette masse d'informations, certaines peuvent se révéler très problématiques pour les entreprises lorsque ces dernières sont visées directement ou indirectement. Elles peuvent subir de nombreuses conséquences. Si les entreprises sont devenues aussi soucieuses de leur image et de leur réputation, c'est que celles-ci peuvent se voir attaquer par des propos publiés par des tiers et surtout par leurs propres salariés. En ce sens, dans le cas de publications effectuées par leurs

---

<sup>13</sup> J-P. Tricoit, *Recrutement, rupture du contrat de travail et TIC*, JCP S, n°40, 1<sup>er</sup> octobre 2013, 1381

<sup>14</sup> D. Andolfatto, D. Labbé, *Combien de syndiqués en France*, Institut Supérieur du Travail, 11 juin 2019

<sup>15</sup> M. Millot, J-P. Roulleau, *Syndicats : le défi jeunes*, Institut Supérieur du Travail, 29 janvier 2021

<sup>16</sup> Le syndicat et les réseaux sociaux : un mariage de raison ?, Veille juridique, Force Ouvrière, 7 février 2021

salariés, les entreprises peuvent être susceptibles d'engager leur responsabilité civile et pénale. Ensuite, ce qu'elles craignent, ce serait de voir fuiter sur ces réseaux sociaux certaines informations les concernant. La propagation d'une publication peut être très rapide et atteindre une audience très large. Des informations confidentielles diffusées sur les réseaux sociaux et accessibles au plus grand nombre pourrait être préjudiciable pour l'entreprise<sup>17</sup>. Les conséquences seraient surtout économiques dans le cas où la concurrence aurait pu s'emparer de ces informations pour tenter de les reproduire. Des risques peuvent aussi naître par une utilisation des réseaux sociaux au sein de l'entreprise. Ces derniers peuvent véhiculer des virus informatiques qui peuvent attaquer le système de sécurité de l'entreprise<sup>18</sup>.

Pour résoudre ces problèmes, existe-t-il des règles juridiques spécialement dédiées aux réseaux sociaux ?<sup>19</sup> C'est tout d'abord du côté du droit du numérique et de la propriété intellectuelle que l'on va trouver des éléments de réponse. Les articles du code de la propriété intellectuelle ont des dispositions relatives aux droits d'auteur et au droit des marques. Les entreprises pourront aussi se tourner du côté des articles du code de la consommation qui répriment les pratiques commerciales trompeuses dont ces dernières peuvent être amplifiées sur les réseaux sociaux.

Outre une application spécifique aux entreprises, on retrouvera certaines références plus générales dans le code pénal dont certains de ses articles ont été adaptés à cette nouvelle problématique des réseaux sociaux. La création d'un délit spécifique d'usurpation d'identité étendu aux réseaux sociaux<sup>20</sup> a été créé. Plus récemment, c'est l'article concernant la répression du harcèlement qui a été modifié pour intégrer le cas des « raids numériques »<sup>21</sup>. Dans le même sens, l'article 6-V de la loi pour la confiance dans l'économie numérique du 21 juin 2004 vient rendre applicable les dispositions de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse aux services de communication au public en ligne.

Cette loi pour la confiance dans l'économie numérique du 21 juin 2004 fait partie de celles qui avaient pour objet d'encadrer spécifiquement les services de communication en ligne tels que

---

<sup>17</sup> V. Part. 1, Titre 2, Chap. 2, III

<sup>18</sup> Réseaux sociaux et entreprises : quels enjeux juridiques ? – Question/Réponse n°2 : quels sont les enjeux juridiques liés à l'utilisation des réseaux sociaux pour les entreprises ?, Rapport MEDEF, 2014

<sup>19</sup> Réseaux sociaux et entreprises : quels enjeux juridiques ? – Question/Réponse n°3 : existe-t-il des règles légales particulières en matière d'utilisation des réseaux sociaux ?, Rapport MEDEF, 2014

<sup>20</sup> C. pén. Art. 226-4-1

<sup>21</sup> V. Part. 1, Titre 1, Chap. 1, I

les réseaux sociaux. Son but était de fixer un régime de responsabilité spécifique pour les prestataires d'hébergement et les fournisseurs d'accès à Internet.

Et concernant le code du travail ? La réponse est très simple : il n'y a aucune mention des réseaux sociaux actuellement. Ce n'est pas surprenant dans le sens où le droit du travail peut être assimilé à un monolithe imperturbable qui serait réfractaire aux technologies de l'information et de la communication (TIC)<sup>22</sup>. L'intégration des nouvelles technologies en droit du travail se fait au compte-gouttes, notamment lorsqu'il s'agit de faciliter les procédures en les allégeant de leur lourdeur administrative. On peut citer par exemple la dématérialisation de la déclaration préalable à l'embauche introduite en 2014.

L'appréhension des nouvelles technologies par le droit du travail se fait souvent sur le long terme or, le problème avec celles-ci, c'est qu'en l'absence de cadre juridique strict, les abus ne se font pas attendre. Par exemple, les sollicitations numériques liées en particulier aux mails qui débordent sur le temps personnel du salarié ont longtemps été un sujet de débat. Une protection accordée aux salariés s'est fait attendre pendant longtemps. Elle est enfin arrivée avec la loi travail de 2016 qui a instauré un véritable droit à la déconnexion. Actuellement, les abus sur la relation de travail provenant des nouvelles technologies concernent principalement l'usage des réseaux sociaux par les salariés.

Selon l'Organisation mondiale du travail, par relation de travail, on entend le lien légal entre les employeurs et les salariés. Elle existe quand une personne exerce une activité ou fournit des services sous certaines conditions et en échange d'une rémunération. À travers celle-ci, des droits et des obligations réciproques se créent entre le salarié et l'employeur. Les travailleurs peuvent ainsi obtenir des droits et avantages liés à l'emploi dans les domaines du droit du travail et de la sécurité sociale. L'existence d'une relation de travail est la condition qui détermine l'application des dispositions de droit du travail et de sécurité sociale. La relation de travail est donc un point de référence essentiel pour déterminer la nature et la portée des droits et des obligations des employeurs et des salariés<sup>23</sup>.

Depuis une vingtaine d'années, les TIC ont investi la relation du travail. Elles ont rapidement révélé tous les avantages qu'elles pouvaient apporter, notamment en termes de productivité avec Internet. Elles sont devenues des outils alloués au salarié dans la réalisation

---

<sup>22</sup> J-P. Tricoit, *Recrutement, rupture du contrat de travail et TIC*, JCP S, n°40, 1<sup>er</sup> octobre 2013, 1381

<sup>23</sup> La relation de travail – Organisation Internationale du Travail (ilo.org)

de son travail. Il a été vite assimilé qu'il fallait réglementer cet usage au sein de l'entreprise pour ne pas annihiler tous ces avantages. Cela a pu être fait par le biais du règlement intérieur ou par des chartes spécifiques. De leur côté, si l'usage des réseaux sociaux par les salariés provoque pour le moment un vacillement de la relation de travail, c'est parce qu'un potentiel apport apparaît moins évident de prime abord face à un outil par nature étranger à la relation de travail. Leur usage n'était pas censé empiéter sur les limites du monde de l'entreprise et plus particulièrement la relation entre l'employeur et le salarié. Il n'était pas forcément envisagé que les différents droits et obligations découlant de la relation de travail pouvaient se voir impactés par des faits commis sur les réseaux sociaux. Leur vitesse de propagation et la multitude de situations qu'ils englobent ont pris de cours les employeurs qui cherchent encore à maîtriser cette problématique. C'est tout le problème de cet usage des réseaux sociaux par les salariés qui a investi par défaut la relation de travail mais dont il est difficilement contrôlable par l'employeur qui n'a aucune mainmise dessus. Le lien avec la relation de travail peut être explicite par le fait de se connecter aux réseaux sociaux via le matériel professionnel mais il est essentiellement implicite lorsqu'il provient d'un usage par nature privé.

La principale conséquence est qu'une confusion entre vie professionnelle et vie privée a été particulièrement imposante. Les discussions dans la vie privée autour de la vie professionnelle ont toujours existé et cela même sur le lieu de travail. Dans ce contexte, la parole se déploie sans crainte car il y a cette certitude qu'elle ne sorte pas de ce cercle privé. Le piège est de croire que cette idée de discussions informelles strictement bornées à la vie privée soit transposable aux réseaux sociaux. L'effectivité de cette séparation est plus qu'incertaine en leur sein. De plus, il faut prendre en compte que sur les réseaux sociaux, les propos tenus ne sont pas évanescents comme c'est le cas pour une discussion informelle. L'appréciation de propos sur les réseaux est alors totalement différente. Cette question complexe va donc se retrouver au cœur de la relation de travail.

Néanmoins, si les autres outils tirés des nouvelles technologies ont su montrer leur efficacité sur la relation de travail, pourquoi il ne pourrait pas en être de même pour les réseaux sociaux dont la finalité est finalement de renforcer les liens sociaux entre les individus en effaçant tout repère territorial ? Ce n'est pas le réseau social en tant que tel qui fait naître une crainte (l'employeur a déjà su en tirer tous les aspects positifs à travers la phase du recrutement.) mais son usage par le salarié. Pourtant, la communication au sein de la relation de travail ne pourrait en être que renforcée. L'apparition des réseaux sociaux d'entreprises (ou réseaux sociaux

internes) il y a quelques années pourrait créer ce soubresaut faisant changer la vision décernée à l'impact des réseaux sociaux sur la relation de travail actuellement.

Une réflexion riche peut ainsi naître autour de l'impact des réseaux sociaux sur les relations individuelles de travail. On pourra donc se demander en quoi la nécessité d'un encadrement juridique des réseaux sociaux dans la relation de travail s'avère être un enjeu majeur pour le droit du travail ?

Au sein de ce mémoire, nous allons étudier la situation française. Toutefois, il ne s'agit pas d'un enjeu qui concernerait uniquement le droit français. Les réseaux sociaux étant un phénomène mondialisé, leur impact se ressent dans la plupart des Etats qui ont dû adapter leur cadre juridique<sup>24</sup>. Peu importe où l'on se situe, la problématique du juste milieu entre les intérêts de l'entreprise et ceux du salarié est la même partout.

La liberté d'expression dans l'entreprise est un sujet récurrent devant les juridictions des autres Etats. Prenons le cas des Etats-Unis dont celle-ci occupe une place essentielle dans leur Constitution car elle est protégée par le 1<sup>er</sup> amendement<sup>25</sup>. Il en résulte une conception très large de la liberté d'expression qui se répercute sur les situations concernant les réseaux sociaux et la relation de travail. Il a notamment été jugé par une Cour Fédérale que le simple fait d'utiliser le bouton « j'aime » sur Facebook constitue pour le salarié une manifestation de sa liberté d'expression protégée par la Constitution américaine. Toutefois, cette conception extensive n'est pas partagée par tous les pays. Selon le tribunal du travail Turc, le fait pour un salarié de mettre un « j'aime » à une publication Facebook ne peut être protégé par la liberté d'expression. Les contenus qui avaient reçu cette mention par la salariée concernée étaient de nature à perturber la paix et la tranquillité sur le lieu de travail selon la juridiction turque. Dans ce type de situation, le licenciement a été validé. L'affaire est arrivée jusque devant la CEDH qui a rendu sa réponse dernièrement. Cette dernière considère qu'utiliser la mention « j'aime » sur les réseaux sociaux constitue une forme courante et populaire d'exercice de la liberté d'expression en ligne. Cette mention doit être vue comme le moyen d'afficher son approbation ou un intérêt pour du contenu publié sur les réseaux sociaux<sup>26</sup>. Au cas particulier, ce cas

---

<sup>24</sup> V. Nivelles, *Les entreprises à l'épreuve des réseaux sociaux*, *JSL*, n°377-378, 23 décembre 2014

<sup>25</sup> « Le Congrès n'adoptera aucune loi relative à l'établissement d'une religion, ou à l'interdiction de son libre exercice ; ou pour limiter la liberté d'expression, de la presse ou le droit des citoyens de se réunir pacifiquement ou d'adresser au Gouvernement des pétitions pour obtenir réparations des torts subis. »

<sup>26</sup> CEDH 15 juin 2021, affaire Melike c/ Turquie, n° 35786/19 (efl.fr)

concernant la liberté d'expression dans l'entreprise dépasse le cadre du droit du travail et s'apparente plutôt à une décision politique. En effet, il n'a pas été question pour les juridictions nationales de mesurer l'impact de cette mention « j'aime » sur son lieu de travail et les conséquences dommageables que cela aurait pu entraîner.

Pour en revenir au cas américain, des décisions plutôt surprenantes par l'interprétation extensive de la liberté d'expression qui en est faite peuvent voir le jour. Dans une affaire, une salariée avait été licenciée à la suite de menaces proférées sur sa page Facebook envers ses collègues. Un examen médical avait été effectué et il avait été conclu qu'elle pouvait reprendre son poste et était apte à remplir ses obligations professionnelles. Cela peut paraître surprenant si l'on se réfère au contenu du message : « *Je pense que je pourrai tous les tuer* ». De plus, elle avait réitéré ses menaces mais cette fois-ci, son licenciement avait été validé par une Cour d'appel<sup>27</sup>.

Comme nous le verrons pour la France, les juridictions américaines développent aussi une position similaire à propos de la distinction entre les propos publics et privés sur les réseaux sociaux. En effet, sont couverts par la protection de la vie privée, les publications dont le paramétrage les a rendues privées<sup>28</sup>.

Concernant les moyens de réglementation et de contrôle des réseaux sociaux sur le lieu de travail que les entreprises peuvent mettre en place, le principe est le même mais les modalités divergent selon les Etats. Le système allemand est l'un de ceux se rapprochant le plus du droit du travail français. L'information des salariés est de mise, à la différence que si la surveillance ne concerne qu'un seul salarié, l'employeur n'est plus tenu par cette obligation. Dans certains Etats comme le Canada, un moyen de contrôle peut être mis en place sans information préalable des salariés à la condition que cela soit raisonnable et ne constitue pas une atteinte à la vie privée. Enfin, ce contrôle peut être soumis à une directive élaborée par une autorité indépendante. C'est le cas en Angleterre avec l'autorité britannique chargée de la protection des données. Elle précise qu'un moyen de contrôle peut être mis en place mais la surveillance doit être proportionnelle et être suffisamment nécessaire pour justifier une intrusion dans la vie privée du salarié<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> Ames v. Ohio Dept. Of Rehabilitation and correction, 28 octobre 2014, n° 4774

<sup>28</sup> Ehling v. Monmouth-Ocean Hospital Service Corp., n°2 : 11-cv-03305 (WJM) (D.N.J. Aug 20, 2013)

<sup>29</sup> V. Nivelles, *Les entreprises à l'épreuve des réseaux sociaux*, JSL, n°377-378, 23 décembre 2014

L'enjeu qui va nous intéresser est celui du droit français. Un constat s'impose dans un premier temps. Les réseaux sociaux sont désormais intégrés à la relation de travail. Toutefois, cette intégration n'est pas vraiment contrôlée pour le moment. On dira plutôt qu'elle est même subie (**Partie 1**).

En effet, à défaut d'un apport bénéfique jusqu'à présent, l'impact des réseaux sociaux sur la relation de travail se perçoit à travers ses abus. Ils sont à l'origine d'une source d'abus difficilement appréhendables (**Titre 1**). Leur impact est tel que l'on trouve des abus causés par l'usage des réseaux sociaux par les salariés dès l'avant-contrat, au cours de la relation de travail et même après la rupture du contrat de travail.

Si ces abus se sont multipliés sans que l'on trouve de réponses rapidement, c'est qu'ils n'ont pas de cadre juridique propre. Les employeurs se sont parfois trouvés démunis face des situations atypiques. Un contentieux de plus en plus abondant s'est développé depuis une dizaine d'années et les juridictions se sont emparées de la question pour tenter d'en définir les contours. Une « jurisprudence Facebook » a donc vu le jour. Le regard de la chambre sociale de la Cour de cassation ayant tardé, ce sont les juridictions de fonds, à travers de nombreuses décisions, qui ont tenté d'appréhender ces réseaux sociaux et comment les règles de droit du travail et la jurisprudence pouvaient s'appliquer à ces cas atypiques. Récemment, la Haute juridiction a enfin eu l'occasion de s'exprimer sur le sujet est une ligne directrice commence à voir le jour (**Titre 2**).

Ce constat implacable d'une intégration subie des réseaux sociaux dans la relation de travail doit mener à une réaction. Cette intégration doit devenir maîtrisée (**Partie 2**).

Tout d'abord, la meilleure manière d'éviter les abus et le contentieux qui s'en suit est d'intégrer les réseaux sociaux dans la relation de travail en réglementant et contrôlant leur usage pour ainsi anticiper les abus potentiels. Cela pourra se réaliser par le prisme du pouvoir de direction de l'employeur. Toutefois, celui-ci sera limité essentiellement contraint à un contrôle et une réglementation des consultations des réseaux sociaux via le matériel informatique professionnel. Si ce dispositif est nécessaire, il véhicule surtout l'idée d'une crainte, certes avérée, envers les réseaux sociaux et leurs abus potentiels sur la relation de travail. Une démarche plus informative et sensibilisatrice doit venir en complément. Elle pourra se faire par l'intermédiaire d'une charte. Cette dernière pourra être la charte informatique mais aussi une charte spécifiquement réservée aux réseaux sociaux. Elle aura pour objectif de faire prendre conscience des enjeux liés à l'usage des réseaux sociaux lorsque le cadre professionnel est

intégré et de faire adopter les bonnes pratiques aux salariés pour que ces derniers ne se mettent pas en porte-à-faux vis-à-vis de l'entreprise (**Titre 1**).

L'enjeu d'une intégration maîtrisée de l'usage des réseaux sociaux dans la relation de travail passera par le réseau social d'entreprise. Il s'agira pour l'employeur d'appréhender le réseau social et de s'en servir comme un outil de la relation de travail. Au lieu de la crainte véhiculée par les réseaux sociaux jusqu'à présent, le RSE doit mener vers une logique d'un bon usage des réseaux sociaux au sein de la relation de travail. Il s'agit d'un outil collaboratif qui peut s'avérer pertinent dans une organisation de travail. Après un début timide, il a connu un regain d'intérêt depuis un an et la généralisation du télétravail à la suite de la pandémie. Son cadre juridique reste encore à définir. Il est très peu analysé dans la doctrine. Cela explique probablement le faible attrait qu'il dégage pour le moment dont les expériences étaient souvent avortées. Il s'agira donc de l'aborder à travers les questions juridiques qui peuvent se poser autour de ce nouveau dispositif (**Titre 2**).



## **Partie 1 : Une intégration subie des réseaux sociaux dans la relation de travail**

Plus fort que le mot « intégration » pour qualifier l'arrivée des réseaux sociaux dans la relation de travail, on pourrait plutôt parler « d'intrusion ». Comme cela a été évoqué dans l'introduction, le réseau social n'est pas un outil de la relation de travail par nature. Cela n'empêche que certaines thématiques font leur entrée dans la relation de manière abrupte par leurs abus. Si le harcèlement moral et sexuel est depuis légiféré dans le code du travail, c'est que sa présence dans la relation de travail a été découverte par la multiplication des cas de harcèlement. L'inaction se transforme en action lorsque les abus ont atteint une certaine ampleur. On peut considérer que celle-ci est atteinte pour le cas des réseaux sociaux dont la relation de travail dans son ensemble est touchée par ce phénomène (**Titre 1**).

Ce n'est pas la première fois que le droit du travail est confronté à un sujet atypique pouvant générer un tel impact sur la matière. En effet, il y a quelques années, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est retrouvée à trancher la question du statut des candidats de télé-réalité<sup>30</sup>. Une nouvelle réflexion autour du lien de subordination a vu le jour. Les magistrats ont reconnu l'existence d'une relation de travail en appliquant la méthode dite du « faisceau d'indices ». Le critère du lien de subordination a été déterminant pour les considérer comme des salariés. Ces sujets atypiques peuvent ainsi nourrir de nouveaux débats très riches devant les juridictions. Cela sera aussi le cas avec cette problématique de l'usage des réseaux sociaux par les salariés et leur impact sur la relation de travail. En effet, outre l'appréciation du réseau social en lui-même, des problématiques juridiques ont pu être rattachées aux différents contentieux qui ont vu le jour dernièrement (**Titre 2**).

---

<sup>30</sup> Plusieurs émissions ont été concernées telles que « L'île de la tentation », « Koh-Lanta » et « Mister France »

## **Titre 1 : Une source d'abus sur la relation de travail**

Jusqu'à présent, l'histoire des réseaux sociaux en droit du travail a été principalement marquée par les abus causés par ceux-ci. La conséquence est que la relation entre l'employeur et le salarié se trouve de plus en plus parasitée. Leur influence est telle que l'on retrouve des abus jusqu'aux phases périphériques de la relation de travail, que ce soit lors du recrutement et la multitude d'informations à la disposition de l'employeur ou lors de l'après-contrat (**Chapitre 1**).

Au cœur de la relation de travail, on retrouve la majorité de ces abus. Ils seront principalement causés par l'utilisation qui en est faite par les salariés même si l'employeur n'est pas exempt de toute responsabilité dans certaines situations. Ce dernier sera surtout confronté à ces abus et se retrouvera face à des situations complexes pouvant être difficiles à appréhender (**Chapitre 2**).

### **Chapitre 1 : Des abus étendus aux phases périphériques de la relation de travail**

S'il est intéressant d'aborder les abus des réseaux sociaux sur la relation de travail, c'est qu'ils s'étendent à des limites parfois inattendues. Le recrutement est certainement la phase qui a connu l'apport le plus bénéfique des réseaux sociaux jusqu'à présent. Ils peuvent être un formidable outil dans la recherche d'emploi pour les travailleurs. Si ce sont principalement les réseaux sociaux professionnels qui sont concernés par le recrutement, les réseaux sociaux classiques peuvent avoir leur rôle à jouer mais parfois au détriment des candidats à un emploi dont les abus les impacteront particulièrement lors de l'avant-contrat. Toute la vie d'une personne peut se retrouver sur les réseaux sociaux. L'employeur a donc une multitude d'informations à sa disposition. Même s'il est censé se focaliser sur les compétences et aptitudes du candidat à occuper le poste convoité, cela s'avère complexe à contrôler (**I**).

De manière plus surprenante, les abus s'étendent aussi à l'après-contrat. Lorsque la relation entre l'employeur et le salarié se termine en mauvais termes, les obligations qui peuvent

perdurer après la rupture du contrat ont tendance à être bafouées. Ces obligations impactées peuvent être implicites comme le devoir de réserve ou explicites comme la clause de non-concurrence (II).

## **I : La présence des abus dès l'avant-contrat**

La relation juridique entre l'employeur et le salarié ne commence pas qu'à partir de la signature du contrat de travail. Juste avant, lorsque le salarié n'est encore qu'un candidat à l'emploi, ce dernier dispose de droits face à son possible futur employeur. Celui-ci étant déjà dans une position de supériorité au moment de l'avant-contrat. Le législateur a depuis longtemps cherché à atténuer la subjectivité de l'employeur au moment d'effectuer son choix lors du recrutement<sup>31</sup>. Cependant, à l'heure d'Internet et des réseaux sociaux où toutes les informations de n'importe quelle nature sont disponibles en un clic, ce cadre juridique perd un peu de sa force. Il n'y a pas de raison pour qu'ils ne s'appliquent pas aux nouvelles technologies de l'information et de communication, mais la part subjective, difficilement contrôlable, s'intensifie avec celles-ci. On estime que 9 recruteurs sur 10 vont « googliser »<sup>32</sup> le candidat lorsqu'ils reçoivent une candidature<sup>33</sup>. C'est donc devenu une pratique quasi systématique qui est assumée par un employeur sur deux. Cette e-réputation a une importance considérable pour le candidat à un emploi car cette dernière peut aller jusqu'à le priver d'entretien pour cette raison. C'est une variable qu'il doit désormais prendre en compte dans sa recherche d'emploi pour éviter certains désagréments car les informations présentent sur ces réseaux sont indélébiles et quasi éternelles.

Il y a plusieurs principes auxquels l'employeur doit impérativement s'y tenir lors de cette phase<sup>34</sup>. C'est tout d'abord la lutte contre tout type de discrimination<sup>35</sup>, l'un des principaux fléaux en droit du travail, qui se trouve fortement affaibli. Ces discriminations sont

---

<sup>31</sup> Rapp. pour le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Gérard Lyon-Caen, *Les libertés publiques et l'emploi*, Paris, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 1991

<sup>32</sup> Anglissime qui signifie rechercher des informations (en particulier sur quelqu'un) sur Internet en utilisant le moteur de recherche Google (larousse.fr).

<sup>33</sup> <https://ereputation-dereferencement.fr/mauvaise-e-reputation-recrutement-googelisation-des-candidats/>

<sup>34</sup> J-P. Tricoit, *Recrutement, rupture du contrat de travail et TIC*, JCP S n°40, 1<sup>er</sup> octobre 2013, 1381

<sup>35</sup> C. trav. Art. L. 1132-1

particulièrement virulentes à l'embauche. Un employeur pourrait décider de ne pas sélectionner un candidat car il aurait découvert sur les réseaux sociaux que ce dernier aurait des convictions politiques différentes des siennes. Pour le candidat, la preuve de la discrimination sera très difficile à rapporter. Une multitude d'informations à la disposition des recruteurs peuvent orienter leur choix en se faisant déjà une idée de la personnalité du candidat à l'emploi<sup>36</sup>.

Ensuite, la règle qui veut que « les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles »<sup>37</sup> perd toute sa substance. Elle est surtout destinée à s'appliquer lors de l'entretien mais avec les réseaux sociaux, le recruteur n'a même plus besoin de poser ses questions car il peut déjà connaître la réponse en ayant effectué quelques recherches. Dans cette logique, la stratégie du candidat à l'emploi peut se voir très impactée car les réseaux sociaux peuvent révéler des points faibles, qu'il aurait voulu éviter d'apporter à la connaissance du recruteur. Le principe de transparence connaît le même sort que le principe de pertinence. Celui-ci pose comme règle que le candidat à un emploi doit être expressément informé des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard préalablement à leur mise en œuvre<sup>38</sup>. Il y a peu de chances que le candidat à l'emploi soit informé par le recruteur que ce dernier soit allé visiter ses réseaux sociaux pour aller chercher des informations car il s'agit d'une pratique informelle et que l'on peut considérer comme « sauvage ».

Face à ces abus, une intervention était nécessaire pour tenter de limiter leur influence. Celle-ci est venue de plusieurs organisations dont le Medef, l'association nationale de directeur de ressources humaines, l'APEC<sup>39</sup> et le SYNTHEC<sup>40</sup>-recrutement. Ensemble, ils ont voulu renforcer le cadre législatif en signant le 14 janvier 2010 une « charte réseaux sociaux, Internet,

---

<sup>36</sup> 35 % des recruteurs auraient déjà écarté des candidats après avoir découvert des traces « négatives » sur les réseaux sociaux. 65 % ont émis un refus pour des photos ou des informations provocantes ou inappropriées (jurons, grossièretés) ; 83 % de ces refus sont fondés sur du contenu lié aux drogues et 47 % à l'alcool ; Enquête réalisée par Région Job en 2013, cité par la CNIL, Fiche synthétique Candidats à l'emploi : protégez votre réputation sur le Web ; A. Morel, L'employeur face à l'usage des réseaux sociaux par ses salariés (entreprisesmagazine.com)

<sup>37</sup> C. trav. L. 1221-6

<sup>38</sup> C. trav. L. 1221-8

<sup>39</sup> Association pour l'emploi des cadres

<sup>40</sup> Elle représente les entreprises affiliées à la Convention collective nationale des personnes de bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

vie privée et recrutement »<sup>41</sup>. Si cette charte n'est qu'un engagement, elle a tout de même le mérite d'exister et montre surtout une réelle prise de conscience face à ce fléau qu'on tente encore d'endiguer ou au moins d'en atténuer les maux. À travers celle-ci, les signataires s'engagent à limiter le recours aux réseaux personnels et à privilégier l'utilisation des réseaux professionnels qui permettent de se focaliser sur les qualifications et les compétences et exclure tous critères d'ordre personnel et privé. Il est rappelé l'importance de ne pas utiliser les réseaux sociaux comme outil d'enquête pour collecter, ou prendre connaissance, d'informations d'ordre personnel, voir intime même si elles sont rendues accessibles par les utilisateurs eux-mêmes. Une sensibilisation et une formation des recruteurs est alors essentielle.

Alors qu'en 2010, il n'était pas encore consacré, cette charte fait référence au droit à l'oubli numérique<sup>42</sup>. Les candidats doivent avoir conscience des enjeux autour de cette multitude d'informations à la disposition de tous. Ils sont encouragés à vérifier si la possibilité de pouvoir supprimer des données pour faire valoir leur droit à l'oubli numérique existe avant toute mise en ligne. D'une simple possibilité de se renseigner, ce droit à l'oubli numérique a été consacré par le RGPD. Celui-ci existait déjà en permettant le déférencement sur les moteurs de recherche<sup>43</sup> mais désormais, une personne peut obtenir l'effacement de données personnelles la concernant, la cessation de la diffusion de ces données ainsi que l'effacement par des tiers des liens vers ses données ou de toutes copies reproduction de celles-ci<sup>44</sup>. Sur les réseaux sociaux, ce droit à l'oubli se traduit de deux manières<sup>45</sup> :

- En quittant définitivement le réseau social, cela doit permettre l'effacement total des données. Il y a tout d'abord une période transitoire pendant laquelle le compte est simplement désactivé et les données sont encore conservées. Mais surtout, le fait de se

---

<sup>41</sup>Pour accéder à la charte :

[https://www.michaelpage.fr/sites/michaelpage.fr/files/legacy/Charte\\_reseaux\\_sociaux\\_internet\\_vie\\_privée\\_et\\_recrutement.pdf](https://www.michaelpage.fr/sites/michaelpage.fr/files/legacy/Charte_reseaux_sociaux_internet_vie_privée_et_recrutement.pdf)

<sup>42</sup> A titre d'information, cette notion de droit à l'oubli n'est pas apparue avec les nouvelles technologies. En 1965, une ex-femme du tueur en série Landru avait souhaité être dédommagé à cause du film de Claude Chabrol du même nom qui narrait sa relation avec ce tueur. Cela lui avait causé du tort dans sa vie de tous les jours. A. Leseur et C. Mandon, Droit à l'oubli numérique : droit virtuel ou bien réel ?, 15 février 2019 (affiches-parisiennes.com)

<sup>43</sup> CJUE, Google Spain c/ Costeja, Affaire C-131/12 ; Droit à l'oubli numérique : définition et fonctionnement, 11 juin 2019 (theneoshields.eu)

<sup>44</sup> RGPD, Art. 17

<sup>45</sup> E. Ulus et F. Nicaud, le droit à l'oubli numérique : comment l'exercer ?, Atelier clinique juridique, Université Paris Descartes, juin 2019

désinscrire d'un réseau social ne permet pas complètement de faire disparaître tous les éléments du compte dans l'indexation par les moteurs de recherche. L'usage du droit à l'oubli numérique trouve alors tout son intérêt.

- Les réseaux sociaux peuvent aussi proposer directement de retirer des photos ou des vidéos par l'intermédiaire d'un formulaire de demande de retrait.

Ce droit à l'oubli numérique n'est pas absolu car il connaît certaines limites. Plusieurs dérogations sont posées par le RGPD concernant les possibilités d'effacement des données<sup>46</sup>. Même lorsque l'effacement est possible, celui-ci est strictement limité à l'État membre auquel l'individu appartient<sup>47</sup>. Comme dans la comédie absurde de Gustave Kervern et Benoît Delépine « Effacer l'historique » (2020) où les trois personnages partent en croisade contre les géants du net pour tenter de faire effacer des informations compromettantes sur la toile, retirer des informations nous concernant sur les réseaux sociaux (et plus largement sur Internet) peut s'avérer être une entreprise très complexe. La meilleure solution pour ne pas être mis en difficulté lors d'un recrutement est de s'abstenir sur les réseaux sociaux en évitant de poster des éléments compromettants.

Cette phase de l'avant-contrat était donc intéressante à aborder car la particularité de celle-ci est que ce sera le seul moment où le salarié sera victime de son usage des réseaux sociaux alors que par la suite, il en sera le principal auteur, même lors de l'après-contrat (II).

## **II : La persistance des abus lors de l'après-contrat**

La relation entre le salarié et l'employeur ne se termine pas toujours en très bon terme. Si ce désaccord ne débouche pas forcément sur un contentieux, une rancœur peut naître. Pour certains, cette rancœur reste en eux, alors que d'autres ressentent l'envie de la partager<sup>48</sup>. Les

---

<sup>46</sup> RGPD, Art. 17, paragraphe 3

<sup>47</sup> CE, sect., 27 mars 2020, n° 399922 ; Le Conseil d'Etat reprend la position de la CJUE (CJUE, gr. ch., 24 septembre 2019, C-507/17) ; Alice Vitard, Google gagne la bataille du droit à l'oubli numérique, 30 mars 2020 (usine-digitale.fr)

<sup>48</sup> Le premier arrêt de la Cour de cassation rendu par la 1<sup>ère</sup> chambre civile concernant une « affaire Facebook » (Cass. 1<sup>re</sup> civ., 10 avr. 2013, n° 11-19.530, FS-P+B+I, Mme D. et a. c/ Mme V. : JurisData n° 2013-006693) reflétait ce type de situation. Une ancienne salariée avait déversé sa haine sur les réseaux sociaux envers son ancienne société et gérante. On pouvait par exemple trouver des propos de ce type : « sarko devrait voter une loi pour exterminer les directrices chieuses comme la mienne !!! » ;

réseaux sociaux deviennent ainsi l'outil parfait pour cela et plus particulièrement les systèmes de notations qui sont intégrés. Désormais, il est possible de tout noter sur internet : films, séries, restaurants, chauffeur Uber, etc... Les entreprises y sont de plus en plus scrupuleuses car de mauvaises notes et de mauvais commentaires peuvent s'avérer préjudiciables. Cela est encore plus problématique quand cela vient d'un ancien salarié.

En l'espèce, il s'agissait d'une personne, anciennement salariée dans une auto-école, qui avait dénigré cette dernière sur le réseau social Google+<sup>49</sup>. Après la rupture de sa période d'essai, l'ancienne salariée, certainement mécontente, avait posté un commentaire négatif à travers lequel elle pointait du doigt l'incompétence des moniteurs, un manque de pédagogie, le fait que l'employeur préférait le profit et suivait une logique mercantile plutôt que l'intérêt des clients et enfin que dans cette auto-école, l'apprentissage de la conduite laissait à désirer. Il s'agit donc d'un commentaire que l'employeur aurait bien voulu éviter et qui peut être susceptible d'entraîner des conséquences économiques non négligeables pour l'auto-école. Si la partie défenderesse a voulu viser la diffamation car le délai de prescription de trois mois était dépassé, c'est bien le dénigrement qui a été retenu par les juges du fond. Selon eux, ces propos visaient précisément les services proposés par l'auto-école. La conséquence est que cela pouvait inciter la clientèle actuelle mais aussi de potentiels futurs clients à fuir cette auto-école. La diffamation ne pouvait pas être retenue car cela ne portait pas atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne physique ou morale gérant l'auto-école<sup>50</sup>.

Même lorsque la rupture du contrat de travail est intervenue, certaines règles peuvent perdurer par la suite. Dans le cas d'espèce, c'est le devoir de réserve qui avait été violé. Cette obligation de réserve, plus implicite qu'explicite lors de l'après-contrat, contraint le salarié à tenir une attitude correcte envers son employeur et l'entreprise de manière générale. Il ne peut

---

« éliminons nos patrons et surtout nos patronnes (mal baisées) qui nous pourrissent la vie !!! » ; « Rose Marie motivée plus que jamais à ne pas me laisser faire. Y'en a marre des connes », etc.

<sup>49</sup> Désormais fermé, il s'agissait d'un réseau social fondé sur le même principe que Facebook sans connaître le même succès que ce dernier. A travers des « cercles », l'utilisateur pouvait ranger ses contacts par groupes (amis, famille, collègues, etc). Le réseau existe encore aujourd'hui mais sous une autre forme qui regroupe la plupart des services proposés par Google dont Google+ Local. L'utilisateur peut noter et poster des commentaires à propos de commerces, de restaurants, etc...

<sup>50</sup> TGI Nanterre, 21 novembre 2019, Sté Auto-école Newton Levallois c/ X : N'ayant plus de lien contractuel avec cet employeur, l'ancien salarié a été condamné à une réparation du préjudice moral subi par l'auto-école à hauteur de 1000€ et à supprimer le commentaire litigieux sur le réseau social sous astreinte (efl.fr)

pas tenir de propos injurieux, diffamatoires et excessifs qui pourraient caractériser un abus à la liberté d'expression.

D'autres obligations plus explicites peuvent exister lors de l'après-contrat dont la principale sera la clause de non-concurrence. Si LinkedIn est avant tout un réseau social professionnel censé favoriser le recrutement, on assiste de manière surprenante à un contentieux touchant à l'obligation de non-concurrence<sup>51</sup>. Ces nouveaux réseaux sociaux professionnels peuvent s'avérer des outils précieux pour de jeunes entrepreneurs qui viennent de créer leur société. La possibilité d'accéder à un réseau de contacts conséquent n'est pas négligeable lorsqu'on se lance dans une nouvelle activité. Mais parfois, cette aubaine a tendance à supplanter l'obligation de non-concurrence.

Une première affaire qui s'est tenue devant la Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion<sup>52</sup> reflète cette idée du non-respect de la clause de non-concurrence à l'heure des réseaux sociaux professionnels. La violation de cette clause a été reconnue par les juges du fond. Même s'il s'agissait d'un associé gérant, il y était soumis comme pourrait l'être un simple salarié. Celui-ci avait décidé de démissionner d'une société dans l'optique de créer la sienne qui proposerait exactement la même activité. Il n'a pas tardé à informer ses contacts de son nouveau projet à travers une publication sur son profil LinkedIn. En faisant cette publication, il informait de ce fait les clients de son ancien associé. Cet ancien associé-gérant est même allé encore plus loin car en plus du détournement de clientèle, il a eu un comportement déloyal en créant sa nouvelle société alors qu'il était encore associé de l'ancienne. Au cas particulier, il n'a pas été difficile de prouver la violation de la clause de non-concurrence en accédant à son profil LinkedIn car celui-ci était public.

Dans une autre affaire présentée devant la Cour d'appel de Paris<sup>53</sup>, on assiste à une situation totalement inverse où l'employeur voit à travers ce réseau social professionnel, une vision extensive de la clause de non-concurrence. Une nouvelle fois, il s'agissait d'un ancien associé-gérant. Ce dernier avait actualisé son profil en indiquant qu'il était « *manager director* » d'une entreprise créée par lui-même. Celle-ci avait une activité identique à son ancienne entreprise. Néanmoins, contrairement à l'affaire évoquée ci-dessus, ce salarié n'était

---

<sup>51</sup> V. Nivelles, *Les entreprises à l'épreuve des réseaux sociaux*, *JSL*, n°377-378, 23 décembre 2014

<sup>52</sup> CA St-Denis de la Réunion, ch. comm., 15 juillet 2013, n° 12/01321

<sup>53</sup> CA Paris, ch. 3, 28 mai 2013, n° 13/06055

plus tenu par une clause de non-concurrence. Celle-ci avait pris fin le 21 novembre 2012 et il avait inscrit son entreprise au registre du commerce et des sociétés le 24 janvier 2013.

Sans avoir donné lieu à un véritable contentieux, le réseau social professionnel LinkedIn pose une autre problématique très intéressante et sources d'abus lors de l'après-contrat. De plus en plus d'entreprises découvrent sur le profil de leurs anciens salariés que ces derniers laissent le nom de l'entreprise dans la mention concernant leur emploi actuel. On peut se demander quel est l'intérêt d'une telle démarche ? On peut tenter d'expliquer cela par le fait que le candidat à un emploi ferait une meilleure impression au recruteur en étant toujours en poste qu'à la recherche d'un emploi. Dans ce type de situation, un employeur ne pourrait pas exiger que le salarié retire cette mention inexacte de son profil. Toutefois, étant donné que le salarié ne fait plus partie des effectifs de l'entreprise, il est légitime de lui demander d'enlever le nom de l'entreprise sur son profil. Cela pourra se faire par l'intermédiaire d'une mise en demeure. Si ces sollicitations ne produisent aucun effet, il faudrait alors passer directement par l'hébergeur du site qui donne la possibilité de faire une demande de retrait d'informations inexacts relatives à un emploi ou une formation sur un profil<sup>54</sup>. Cependant, il s'agit d'une simple demande, elle peut ne donc pas aboutir. Ces différentes étapes doivent donc permettre d'éviter un éventuel contentieux. Dans cette situation, l'employeur devra prouver que cette mention inexacte sur le profil de l'ancien salarié lui cause un préjudice. Ce dernier pourra viser l'image de l'entreprise.

S'il était pertinent d'évoquer les phases de l'avant-contrat et de l'après-contrat pour se faire une idée de l'ampleur des abus des réseaux sociaux, leur terrain d'expression reste le cœur de la relation de travail (**Chapitre 2**).

---

<sup>54</sup> <https://www.linkedin.com/help/linkedin/ask/TS-NFPI>

## **Chapitre 2 : Des abus parasitant la relation de travail**

Si les abus des réseaux sociaux vont autant s'exprimer au cours de la relation de travail, c'est qu'ils viseront des situations déjà susceptibles d'être sources d'abus. Ils ne feront que les renforcer. On en trouvera lors du temps de travail mais la plupart seront causés par un usage privé des réseaux sociaux<sup>55</sup> (I).

Outre cette multitude de formes d'abus, le pouvoir de sanction de l'employeur sera mis à mal. Ce qui va s'avérer complexe est que dans certaines situations, la qualification d'abus ne sera pas si évidente à caractériser. Parfois, le débat aura lieu d'être alors qu'à d'autres moments, l'employeur y verra des abus inexistantes (II).

### **I : Une multitude de comportements fautifs**

Tout d'abord, comme les réseaux sociaux peuvent être accessibles à tout moment et en tout lieu, certains abus vont se produire au cours de la relation de travail. La principale conséquence de l'arrivée des réseaux sociaux dans nos vies a été leur caractère addictif. En effet, en 2020 les français ont passé en moyenne 2h25 sur internet, soit une augmentation de 15% par rapport à 2019. Si l'on se focalise seulement sur le temps passé sur les réseaux sociaux, il est de 45 minutes par jour. Cela peut atteindre jusqu'à 2h12 si l'on ne prend que les 18-24 ans<sup>56</sup>. Le temps passé sur les réseaux sociaux est de plus en plus important et à tendance à déborder sur le temps de travail.

Pendant son temps de travail, un salarié est censé travailler. Cela résulte de la nature et de la finalité du contrat du travail. En contrepartie d'une rémunération, le salarié doit effectuer le travail demandé par l'employeur et non pas passer son temps à faire autre chose comme surfer sur internet dont les connexions sont censées avoir un caractère professionnel<sup>57</sup>. Un salarié qui passerait la plupart de son temps sur les réseaux peut vite devenir un problème pour l'employeur.

---

<sup>55</sup> I. Ayache-Revah, *DRH et réseaux sociaux*, CDRH n°252, 1<sup>er</sup> avril 2018

<sup>56</sup> Médiamétrie et Médiamétrie//NetRatings, *L'année internet 2020*, 17 février 2021

<sup>57</sup> Cass. soc., 9 juillet 2008, n°06-45.800

Dans la lignée des consultations abusives à Internet, un contentieux spécifique aux consultations des réseaux sociaux pendant le temps de travail a vu le jour. Il est considéré qu'un excès de connexions par le salarié pendant le temps de travail peut entraîner un licenciement pour faute disciplinaire. Cela peut même aller jusqu'à la faute grave. A la lecture de la jurisprudence, le temps passé sur les réseaux sociaux durant les heures de travail doit être vraiment conséquent pour justifier une telle sanction. Par exemple, passer 41 heures par mois à « surfer » sur Internet justifie un licenciement pour faute grave<sup>58</sup>. Il en est de même lorsqu'un salarié effectue 10 000 connexions sur des sites non professionnels<sup>59</sup>. Des cas plus spécifiques concernant les réseaux sociaux, mais toujours dans le même ordre d'idée, sont logiquement arrivés par la suite devant les juges tant ils sont propices aux moments de déconcentration au cours de la journée de travail. A titre d'exemple, un abus sera caractérisé par des connexions quasi quotidiennes à Facebook sur une période de deux semaines<sup>60</sup>. Leur particularité est que l'abus sera caractérisé par le fait de se connecter à de nombreuses reprises à intervalle régulier et à chaque fois sur un court laps de temps. Toutefois, la zone d'ombre de ces abus est que les salariés se connecteront aux réseaux sociaux, non pas sur le matériel de l'entreprise, mais principalement sur le téléphone portable personnel dont l'employeur n'a aucun droit de regard, sauf à en interdire complètement l'utilisation pendant le temps de travail. La part des abus liés aux consultations abusives des réseaux sociaux via le matériel professionnel est finalement minime par rapport à ceux résultant de l'utilisation du matériel privé par le salarié.

S'ils sont autant virulents, c'est est que la plupart d'entre eux se produisent en dehors des heures de travail et dans la vie privée du salarié. Cette manie à exposer toute sa vie sur les réseaux sociaux à tendance à jouer des tours au salarié. Certaines situations montrent que des salariés, dès lors qu'ils sont dans leur vie privée, notamment par le biais des réseaux sociaux, ont tendance à oublier qu'ils sont toujours tenus par des obligations contractuelles. Comme-ci le fait d'être sur les réseaux sociaux minimiserait leurs faits et gestes, les rendrait presque intouchables. Il s'agit d'un comportement par moment incompréhensible tant ils semblent oublier que la violation d'une obligation contractuelle peut mener jusqu'au licenciement. Par exemple dans une affaire, une salariée invoquait la nullité de sa rupture conventionnelle car celle-ci aurait été contrainte de la signer dans un contexte de harcèlement moral. Elle avait eu la bonne idée de poster un commentaire sur Facebook en disant que cette rupture allait lui

---

<sup>58</sup> Cass. soc., 18 mars 2009, n°07-44.247

<sup>59</sup> Cass. soc., 26 février 2013, n°11-27.372

<sup>60</sup> CA Pau, 13 juin 2013, n°11/02759

permettre de passer du « bon temps ». L'employeur, ayant pu se procurer loyalement des captures d'écran, a facilement pu contredire la véracité de ses dires<sup>61</sup>. Parmi ces abus, on trouvera des manquements aux obligations déontologiques, de confidentialité ou encore concernant le secret professionnel. L'exemple le plus récent est celui ayant donné lieu à l'arrêt de la Cour de cassation qui a fait grand bruit du 30 septembre 2020<sup>62</sup>. Au cas particulier, c'était l'obligation de confidentialité qui avait été touchée. Cette salariée avait posté sur son profil Facebook des photos de la nouvelle collection de la marque « Petit Bateau » qui n'avait pas encore été révélée au grand public. Le fait que dans ses « amis » Facebook se trouvaient des salariés d'entreprises concurrentes de la marque renforçait un peu plus la violation de son obligation de confidentialité. On peut citer aussi cet agent immobilier qui avait posté sur sa page Facebook la feuille d'imposition d'un client très fortuné de l'agence dans laquelle il travaillait. Il avait donc manqué à ses obligations contractuelles et avait été licencié pour faute grave<sup>63</sup>. Dans le même ordre d'idée, un éducateur spécialisé avait violé ses obligations déontologiques en postant sur son « mur » Facebook, des vidéos de résidents du centre dans lequel il travaillait sans avoir obtenu leur consentement<sup>64</sup>.

S'il y a bien un aspect de la relation de travail qui ne pouvait pas échapper aux réseaux sociaux et à ses abus, c'est la liberté d'expression. Au-delà du domaine social, les réseaux sociaux sont le théâtre des abus de liberté d'expression. Pour la plupart des utilisateurs, la liberté d'expression semble illimitée et ces réseaux sociaux deviennent alors des défouloirs. Les propos sont souvent diffusés sans une once de réflexion. Or, On ne peut pas tout dire sur les réseaux sociaux et plus particulièrement lorsque que l'on se trouve dans un cadre professionnel. Pourtant, certains salariés s'en donnent à cœur joie comme en atteste ce groupe Facebook intitulé « *extermination des directrices chieuses* » qui avait donné lieu à l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 12 septembre 2018.

La liberté d'expression est l'une des libertés les plus encadrées en droit du travail. Tout d'abord dans les textes fondamentaux. Cette liberté publique est consacrée aux articles 10<sup>65</sup> et

---

<sup>61</sup> CA Aix-en-Provence, 22 octobre 2013, n°12/18251

<sup>62</sup> Cass. soc., 30 septembre 2020, n°19-12.058 (V. Part. 1, Titre 2, Chap. 2, III)

<sup>63</sup> CA Rouen, 26 avril 2016, n°14/03517

<sup>64</sup> CA Lyon, 12 février 2016, n°14/09741

<sup>65</sup> « *Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi* ».

11<sup>66</sup> de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et à l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme<sup>67</sup>. Dans la matière sociale, cette liberté est très encadrée, que ce soit par la jurisprudence ou le code du travail. Ainsi, le salarié jouit, au sein de l'entreprise mais aussi en dehors, de sa liberté d'expression. Plusieurs articles du code du travail la régissent. Seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché peuvent être apportées<sup>68</sup>. On la retrouve aussi à l'article L. 2281-1 qui pose un droit d'expression à tous les salariés au sein de l'entreprise<sup>69</sup> et à l'article L. 2281-3 sur la liberté d'opinion accordée à chaque salarié quel que soit leur place dans la société<sup>70</sup>.

Les abus à la liberté d'expression n'ont pas attendu l'arrivée des réseaux sociaux pour voir le jour. Il n'est pas inopportun de rappeler ce cadre juridique car celui-ci s'avère être toujours le même<sup>71</sup>. Il s'agit d'une liberté dont l'exercice ne doit pas dégénérer en abus. La limite reste la même que les propos soient exprimés oralement ou diffusés sur un réseau social. Un salarié ne doit pas s'exprimer de manière injurieuse, excessive ou diffamatoire. Il commettrait alors une faute pouvant entraîner son licenciement. Le problème est toujours le même, c'est-à-dire celui de savoir si un salarié qui a émis une opinion sur l'entreprise a dépassé la limite l'entraînant sur le territoire de l'abus. Même sur les réseaux sociaux, les propos doivent se borner à la simple critique et non pas déborder du côté du dénigrement.

Un contentieux important s'est déjà développé concernant les abus à la liberté d'expression sur les réseaux sociaux. L'exemple type que l'on retrouve très souvent devant les prud'hommes est celui d'un salarié qui publierait des propos sur sa page Facebook dont leur caractère serait injurieux ou outrancier et viserait directement l'employeur ou plus largement

---

<sup>66</sup> « La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme : tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre à l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la Loi ».

<sup>67</sup> « Toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière ».

<sup>68</sup> C. trav. L. 1121-1

<sup>69</sup> « Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ».

<sup>70</sup> « Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement ».

<sup>71</sup> La nouvelle variable à prendre en compte sera celle de la diffusion pouvant ainsi protéger certains propos par le secret des correspondances (V. Part. 1, Titre 2).

l'entreprise. Cet abus à la liberté d'expression justifie en général un licenciement pour faute grave<sup>72</sup>.

Dans cette partie sur les abus des réseaux sociaux sur la relation de travail, on ne pouvait pas omettre d'évoquer le harcèlement moral. Avec le harcèlement sexuel, il s'agit de l'un des principaux enjeux en droit du travail actuellement. Cette lutte dépasse même le cadre social comme en atteste l'évolution de la loi pénale qui a intégré le facteur des réseaux sociaux<sup>73</sup>. À travers ceux-ci, le harcèlement trouve un nouveau territoire pour se propager. La particularité est que le harcèlement se déroule en partie en dehors de l'entreprise mais ce n'est pas pour autant que ces agissements virtuels ne peuvent pas remplir les conditions posées par le code du travail pour caractériser le harcèlement moral. Un contentieux fleurit déjà sur cette question comme ce cas d'une supérieure hiérarchique qui a été licenciée pour faute grave parce qu'elle avait utilisé Facebook pour obtenir des informations sur la vie privée d'un de ses subordonnés et s'en servait ensuite pour le dénigrer sur le lieu de travail<sup>74</sup>.

Nous l'avons vu dans ces exemples égrainés précédemment, les abus des réseaux sociaux sur la relation de travail sont principalement causés par l'usage qui en est fait par les salariés. Plus rarement, cela peut venir de l'employeur dans le cadre d'un usage des réseaux sociaux à des fins professionnelles mais surtout privées<sup>75</sup>. Dans le premier exemple, un employeur a été pris au piège de sa propre communication. Un gérant de discothèque avait posté des photos sur la page officielle de sa discothèque. Rien de plus normal mais à son détriment, les salariés avaient utilisé ces photos pour prouver que leur employeur les soumettait à un tabagisme passif. En effet, on pouvait voir sur ces photos que des gens fumaient à l'intérieur de la discothèque<sup>76</sup>. L'employeur ne respectait donc pas la législation anti-tabac mais surtout, il violait son obligation de santé et sécurité vis-à-vis de ses salariés.

---

<sup>72</sup> CA Aix-en-Provence, 4 février 2016, n°14/13125

<sup>73</sup> Le délit de harcèlement moral a été modifié par la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Celle-ci a intégré à l'article 222-33-2-2 du Code pénal le facteur des réseaux sociaux à travers la notion de « raid numérique ». Ainsi, sont désormais sanctionnés « *les propos ou comportement répétés constitutifs du harcèlement sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.* »

<sup>74</sup> CA Versailles, 19 septembre 2012, n°11/00812

<sup>75</sup> I. Ayache-Revah, *DRH et réseaux sociaux*, *CDRH* n°252, 1<sup>er</sup> avril 2018

<sup>76</sup> CA Angers, 19 janvier 2016, n°13/01879

En dehors de l'entreprise, l'employeur redevient une personne comme les autres et utilise aussi les réseaux sociaux à des fins privées. Cela peut impacter sa crédibilité en tant qu'employeur. Un cas concerne la perte de valeurs d'attestations au bénéfice de l'employeur. C'est ce qui est arrivé à l'un d'entre eux qui se trouvait dans un contentieux. Il n'a pas pu utiliser certaines attestations car leurs auteurs étaient « amis » avec l'employeur. Toutefois, la Haute juridiction a précisé que le seul fait d'être « ami » avec l'auteur de l'attestation ne permet pas de rendre d'office le témoignage impartial<sup>77</sup>. Dans le cas d'espèce, l'employeur se trouvait en photo sur Facebook avec les auteurs des attestations. Les témoignages ont donc été considérés impartiaux<sup>78</sup>. Tout comme le salarié, l'employeur doit aussi être vigilant à l'usage qu'il fait des réseaux sociaux dans sa vie privée pour éviter que cela empiète sur la relation de travail.

De manière générale, loin d'être l'auteur principal de ces abus, l'employeur en subit plutôt les conséquences et la difficulté concernant leur appréhension (II).

## **II : L'employeur confronté aux abus des réseaux sociaux**

Parmi ces abus provoqués par les réseaux sociaux sur la relation de travail, l'employeur sera confronté à certains flirtant avec la limite de l'abus. Tout d'abord, cela va concerner les connexions aux réseaux sociaux pendant le temps de travail dont nous avons vu qu'ils peuvent être source d'abus. Lors de ce temps, un usage personnel n'est pas proscrit. Cela s'explique par le fait que les connexions sur les réseaux sociaux sont en général furtives. Lorsque l'on se connecte à un réseau social, on passe environ quelques minutes, soit pour poster une publication ou tout simplement défiler son fil d'actualité. Cependant, à cause de leur caractère addictif, on peut être amené à se connecter à de nombreuses reprises dans la journée et sur un court laps de temps à chaque fois. Il devient alors difficile pour l'employeur de discerner si le salarié est réellement dans l'abus ou non. Dans certaines décisions rendues par les juges du fond, pour que la sanction soit justifiée, le salarié doit être dans l'abus tout en accordant une certaine tolérance résultant de l'usage particulier des réseaux sociaux. En ce sens, la Cour d'appel de Chambéry a jugé qu'un salarié qui envoyait en moyenne quatre tweets par jour pendant son temps de travail ne pouvait pas entraîner un licenciement. Sur une période de 16 mois, le salarié avait envoyé 1336 tweets. Cela correspondait à une moyenne de quatre tweets par jour et le temps

---

<sup>77</sup> Cass. 2<sup>e</sup> civ., 5 janvier 2017, n°16-12.394

<sup>78</sup> CA Limoges, 4 avril 2016, n°15/00742

passé à tweeter était de moins d'une minute. Ces quelques minutes passées à tweeter n'étaient donc pas abusives selon la juridiction d'appel. Il est important de préciser que les tweets n'étaient plus horodatés donc il était impossible de prouver qu'ils étaient envoyés pendant le temps de travail<sup>79</sup>. Néanmoins, cet exemple montre toute la difficulté concernant les consultations des réseaux sociaux pendant les heures travaillées dont la frontière avec l'abus est de plus en plus compliquée à cerner.

Une autre situation très particulière pose quelques difficultés à l'employeur dans l'appréhension de ces abus. Il s'agit de salariés en arrêt maladie dont on découvre sur leurs réseaux sociaux qu'ils sont en pleine possession de leurs moyens. Même si les obligations contractuelles sont suspendues pendant l'arrêt de travail et que le salarié n'est plus sous l'autorité de son employeur, « *la suspension du contrat de travail provoqué par la maladie ou l'accident ne supprime pas l'obligation de loyauté du salarié à l'égard de l'employeur* »<sup>80</sup>. Cependant, cela ne veut pas dire que le salarié a l'obligation de rester chez lui pendant toute la durée de sa convalescence. Il n'y a pas de lien entre les obligations contractuelles et celles à l'égard de la sécurité sociale<sup>81</sup>. Par exemple, un voyage d'agrément pendant un arrêt maladie n'est pas considéré comme une violation de l'obligation de loyauté<sup>82</sup>. Néanmoins, avec les photos de vacances plus facilement visibles sur les réseaux sociaux, certaines situations peuvent devenir douteuses<sup>83</sup>. Si l'on se place du côté de l'employeur, on peut comprendre qu'un doute naisse dans son esprit car avec les réseaux sociaux, il a désormais des éléments qui permettent de légitimer ce doute. Certaines Cours d'appel commencent à rendre des décisions allant dans ce sens. Alors que le salarié est censé être en convalescence (dépression, souffrances physiques, etc.), des photos Facebook montrent qu'au contraire, il semble être en pleine forme et passer du bon temps. Une méfiance chez les juges du fond s'instaure et la déloyauté est pointée du doigt<sup>84</sup>.

On peut se demander si cela ne pourrait pas ouvrir une brèche pour l'employeur en lui permettant de reprocher plus facilement un manquement à l'obligation de loyauté en se servant de photos postées sur Facebook par le salarié concerné. Dans le même sens, la Cour de cassation

---

<sup>79</sup> CA Chambéry, 25 février 2016, n° 2015/01264

<sup>80</sup> Cass. soc., 15 juin 1999, n° 96-44.772

<sup>81</sup> Suspension des obligations contractuelles et obligation de loyauté du salarié pendant l'absence maladie - *Le Lamy Social*, 2052

<sup>82</sup> Cass. soc., 16 juin 1998, n° 96-41.558

<sup>83</sup> I. Ayache-Revah, *DRH et réseaux sociaux*, *CDRH* n°252, 1<sup>er</sup> avril 2018

<sup>84</sup> CA Saint-Denis de la Réunion, 29 mars 2016, n°14/00933 ; CA Reims, 27 avril 2016, n°15/01126 ; CA Bastia, 9 mars 2016, n°15/00198

pourrait-elle opérer un revirement de sa jurisprudence sur les arrêts maladie en prenant en compte le facteur des réseaux sociaux ? Sans vraiment s'avancer sur le sujet, une cour d'appel vient rendre une décision plus tempérée et surtout écarter cette possibilité offerte à l'employeur<sup>85</sup>. En l'espèce, il s'agissait d'un salarié en arrêt maladie dont l'employeur avait découvert sur son profil Facebook qu'il était en train de voyager. Les photos le représentaient à New York, Chicago, Paris, Marseille ou encore l'Île de Ré. Elles indiquaient qu'il avait été présent dans ces villes sur un court laps de temps. L'employeur en a tout de suite conclu que le salarié était en train de se divertir pendant son arrêt maladie, loin de l'état de convalescence dans lequel il était censé être. Malgré les photos, ce dernier contestait avoir effectué ces voyages. Après avoir résolu la question de l'obtention des photos qui étaient en accès privé<sup>86</sup>, la Cour a donné des éléments de réponse sur la possibilité pour un employeur de prouver la violation de l'obligation de loyauté pendant un arrêt maladie avec des photos Facebook. Dans cette situation, la charge de la preuve reposait sur l'employeur. Comme l'a fort justement dit la Cour d'appel dans sa décision, présenter seulement des photos Facebook représentant le salarié en vacances ne constitue pas un élément de preuve suffisant car il était impossible d'affirmer que les faits se soient réellement déroulés. Cette décision a le mérite d'être claire mais le trouble autour de ce genre de situation n'est pas pour autant atténué. Avec les logiciels de retouche, il est désormais très facile de modifier des photos<sup>87</sup>. Toutefois, il est difficile de comprendre quel est l'intérêt d'une telle pratique pour le salarié en arrêt maladie. Il faudrait attendre que la Haute juridiction statue sur ce genre de cas d'espèce où cette fois-ci, accompagnées d'autres éléments de preuve, les photos Facebook pourraient certainement constituer des circonstances aggravantes.

On perçoit clairement que l'usage des réseaux sociaux est susceptible de créer des situations complexes pour l'employeur lorsqu'un lien avec la relation de travail est établi. La frontière avec l'abus peut devenir assez opaque pour certaines d'entre elles. A l'inverse, l'employeur peut aussi y avoir des abus qui n'ont pas lieu d'être avec l'usage des réseaux sociaux dans un cadre privé par ses salariés. Un arrêt récent de la Cour de cassation illustre parfaitement cette idée.

---

<sup>85</sup> CA Rouen ch. Soc., 26 avril 2016, n°14/03517

<sup>86</sup> V. : Part. 1, Titre 2, Chap. 2, III

<sup>87</sup> C'est le cas dans cet exemple tiré de l'actualité dans lequel une Néerlandaise avait fait croire à son entourage qu'elle était en vacances en Thaïlande alors que les photos qu'elle avait postées sur Facebook étaient en réalité retouchées (<https://www.letribunaldunet.fr/insolite/grace-photoshop-fait-croire-quelle-passe-vacances-en-thaïlande.html>).

Le cas d'espèce<sup>88</sup> concernait un salarié qui était engagé par une association catholique hospitalière en tant que directeur d'établissement d'un foyer de vie pour adultes handicapés. Il avait été licencié à cause d'un cliché publié sur Facebook le présentant dénudé dans une église. Selon le salarié, cette photographie n'était pas injurieuse, diffamatoire ou excessive et n'était pas dirigée contre son employeur. Il s'agissait d'une pratique exercée dans un cadre strictement personnel. La photo avait été prise hors du lieu et du temps de travail, n'avait qu'une visée artistique et ne pouvait donc en aucun cas être rattachée à son activité professionnelle selon lui. Pourtant, les juges du fond ont adopté le point de vue de l'employeur et ont validé ce licenciement pour faute grave. Selon eux, cette photographie avait bénéficié d'une large diffusion. Elle était donc accessible à tout public. De plus, le fait que cette photographie soit prise dans un lieu de culte lui donnait un caractère inapproprié et excessif qui pouvait causer du tort à l'employeur et plus largement à l'association dont le caractère est religieux.

Tout en rappelant le principe de la liberté d'expression dans l'entreprise, les magistrats du Quai de l'Horloge ont censuré le raisonnement des juges du fond. Cette photographie ne pouvait pas caractériser un abus de la liberté d'expression car elle était dépourvue de caractère injurieux, diffamatoire ou excessif. Le fait que le cliché soit diffusé sur un réseau social n'avait donc aucune importance car il n'y avait aucun lien avéré entre cette pratique et son activité professionnelle. Il est rappelé sans cesse que le caractère public des propos tenus et la prise en compte de la nature des fonctions exercées ne doit pas devenir des éléments indispensables dans l'appréciation des juges du fond. Ils doivent être seulement considérés comme des éléments secondaires qui peuvent permettre aux juges du fond, le cas échéant, de caractériser des circonstances aggravantes. Cela n'était pas le cas dans cette affaire car les photos n'avaient pas de caractère diffamatoire, excessif ou injurieux visant directement l'association catholique.

Ensuite, l'employeur avait une autre solution. Il pouvait montrer que le salarié avait manqué à ses obligations découlant de son contrat de travail pour sanctionner un fait tiré de la vie privée<sup>89</sup>. Bien que les propos puissent connaître une audience plus importante par leur diffusion sur les réseaux sociaux, l'exigence reste la même. En l'espèce, il a tenté d'être démontré que le salarié avait manqué à plusieurs obligations telles que l'obligation de retenue inhérente à ses fonctions de direction et à des obligations déontologiques liées au caractère

---

<sup>88</sup> Cass. soc., 23 juin 2021, n°19-21.651 F-D, V. C/ Association Les Œuvres hospitalières françaises de l'ordre de Malt (efl.fr)

<sup>89</sup> Cass. soc., 10 juillet 2013, n°12-16.878

religieux de l'association. Toutefois, ces obligations n'étant pas inscrites dans son contrat de travail, le salarié ne pouvait pas avoir manqué à celles-ci. La partie défenderesse aurait pu aussi utiliser l'argument de l'entreprise de tendance. En effet, celles-ci sont caractérisées par une exigence de loyauté renforcée pouvant justifier le licenciement. Cet argument aurait pu être louable dans le sens où ce salarié, en contrat avec une association religieuse, adoptait une pratique dans sa vie privée qui ne correspondait pas vraiment à la morale religieuse. Néanmoins, même cet argument ne peut pas primer sur l'exigence du manquement aux obligations contractuelles.

On retrouve un cas similaire dans « l'affaire Amazon » présentée en introduction. La multinationale se sentait directement ciblée par son salarié qui aurait pu lui causer du tort et avait violé son obligation de loyauté selon elle. Contrairement à l'affaire liée à l'association catholique, le nom Amazon était indiqué dans la publication. Toutefois, le conseil de prud'hommes d'Orléans ne lui a pas donné raison. Le message avait une portée générale et les propos de celui-ci avaient été tenus dans « *un contexte passionnel national initié par les gilets jaunes* » et visaient plus « *le système économique et les inégalités sociales* » que l'antenne du groupe Amazon dans laquelle travaillait le salarié. Celle-ci n'était en aucun cas dénigrée. Le salarié était dans sa vie privée et exerçait simplement sa liberté de manifester dont l'employeur n'a rien à redire.

À travers ces exemples, on constate que la perception de l'usage des réseaux sociaux par les salariés provoque dans certaines situations une mauvaise utilisation du pouvoir de sanction de la part de l'employeur, notamment par le dépassement de la limite, censée être infranchissable, de la vie privée. Le droit au respect de leur vie personnelle pour les salariés s'étend aussi bien au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur de celle-ci. Par exemple, le salarié est libre dans sa vie privée de se vêtir comme il le souhaite, d'avoir ses propres opinions politiques religieuses, de pratiquer les loisirs qu'il souhaite, etc. En principe, un salarié ne peut pas être licencié pour un fait commis dans sa vie privée<sup>90</sup>. Ainsi, un fait relevant strictement de la vie privée du salarié ne peut pas être considéré comme fautif et justifier un licenciement disciplinaire. Toutefois, comme tout principe, il y a des exceptions. Sous certaines conditions,

---

<sup>90</sup> La jurisprudence est claire sur le sujet et le rappelle régulièrement : Cass. soc., 16 décembre 1997, n° 95-41.326 ; Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 06-41.731 F-D ; Cass. soc., 3 juin 2009, n° 07-44.513 F-D

l'employeur pourra licencier pour motif disciplinaire pour un fait commis dans sa vie privée. Deux conditions sont à respecter<sup>91</sup> :

- le fait est susceptible de se rattacher à la vie professionnelle du salarié ;
- le fait doit caractériser un manquement à une obligation découlant du contrat de travail du salarié. Cette deuxième condition est essentielle pour justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement disciplinaire.

Cependant, la faute sera plus facile à établir lorsqu'il s'agira d'un salarié avec des fonctions élevées et pour les entreprises qui ont des orientations spécifiques ou une éthique propre. C'est d'ailleurs ce qu'avait tenté de faire l'association dans l'affaire évoquée ci-dessus. Une tentative qui n'a pas fonctionné dans la Cour de cassation exerce un contrôle strict. La violation de l'obligation contractuelle ne doit faire aucun doute.

Si aucune faute n'est reconnue, il reste une solution à la disposition de l'employeur qui consiste à identifier un trouble objectif caractérisé<sup>92</sup>. Il s'agit d'une notion qui tient son origine de l'arrêt « *Léger* » du 20 novembre 1991<sup>93</sup>. Ce fait tiré de la vie privée du salarié doit avoir causé un trouble à la société et être d'une certaine gravité. Deux conditions sont à remplir :

- la subjectivité doit être écartée pour laisser place à des éléments précis et vérifiables ;
- il faut que le trouble soit suffisamment caractérisé au regard de la finalité de l'entreprise et des fonctions occupées dans l'entreprise par le salarié.

Avec les réseaux sociaux, il n'est pas étonnant de voir ce trouble objectif caractérisé de plus en plus convoqué par les employeurs dans leurs sanctions. En effet, les réseaux sociaux peuvent avoir un impact sur le troisième critère évoqué ci-dessus concernant le retentissement que peut avoir ce fait issu de la vie privée du salarié sur la société. Cela peut s'expliquer dans un premier temps par la large diffusion que peuvent connaître les propos publiés sur les réseaux sociaux. Dans un second temps, on pourrait supposer que la possibilité d'indiquer sa profession et le poste occupé dans son entreprise sur son profil inciterait plus facilement l'employeur à se tourner vers le trouble objectif caractérisé. L'image de marque de l'entreprise étant visible dans

---

<sup>91</sup> G. Fingerhut, La polémique du « slip français » : le principe du droit au respect de la vie privée des salariés par l'employeur, 7 janvier 2020 (village-justice.com)

<sup>92</sup> A. Barège, B. Bossu, *Les TIC et le contrôle de l'activité du salarié*, JCP S n°41, 8 octobre 2013, 1393

<sup>93</sup> Cass. soc., 20 novembre 1991, n° 89-44.605 : JurisData n° 1991-003219 ; Bull. civ. 1991, V, n° 512.

une situation qui pourrait lui causer du tort. Un vrai débat est ouvert autour de cette problématique et quelques affaires récentes viennent le prouver.

La polémique du « slip français »<sup>94</sup> est celle qui a fait le plus de bruit lorsqu'elle a émergé au début de l'année 2020. Sur une vidéo diffusée sur les réseaux sociaux, on pouvait à percevoir des personnes grimées en noir qui étaient en train de faire la fête. Ces derniers s'adonnaient à des cris de singe sur des titres de Yannick Noah. La vidéo est devenue virale et a été vue des milliers de fois les jours qui ont suivi sa publication. Dans cette histoire, une société a été au cœur de la tourmente. Il s'agissait de la marque du « Slip français » car on pouvait discerner sur cette vidéo que les personnes en question étaient des salariés de celle-ci. Il est important de préciser que cette vidéo n'a pas été diffusée sur leurs réseaux sociaux par ces personnes mais l'a été par le compte Instagram « décolonisons nous ». Face à l'ampleur de la polémique, la marque a été contrainte de réagir et a annoncé dans un communiqué que ses salariés avaient été convoqués et sanctionnés par la direction. Tout un débat s'est alors ouvert pour savoir si ces salariés pouvaient être sanctionnés, voir licenciés, par leur employeur à cause de cette vidéo dont les faits se déroulaient dans leur vie privée.

Dans cette situation, il serait difficile de retenir une faute car dans la vie privée du salarié, seule l'obligation de loyauté subsiste réellement. Face à des propos racistes qui ne le concernent pas, l'employeur ne peut rien faire. Cela relève de la matière pénale. Il faudrait plutôt se tourner du côté du trouble objectif caractérisé. La viralité de la vidéo, accompagnée de la polémique médiatique et l'identification des salariés de la marque qui pourraient porter atteinte à sa réputation peuvent laisser penser à l'existence d'un trouble<sup>95</sup>. Une nuance est à apporter car le fait que cette vidéo ait fuité et se soit retrouvée publiée à leur insu est à prendre en compte. Le doute sur l'existence de ce trouble aurait sans doute été beaucoup moins fort si ces salariés avaient publié de leur plein gré cette vidéo.

Par leurs abus, les réseaux sociaux se révèlent être très néfastes sur la relation de travail. Leur apparition étant encore très récente, aucun cadre juridique précis n'est établi pour le moment dans la législation sociale, laissant l'employeur dans une situation inconfortable pour appréhender ces abus et la manière dont il pourrait les sanctionner. La Haute juridiction, dont

---

<sup>94</sup> G. Fingerhut, La polémique du « slip français » : le principe du droit au respect de la vie privée des salariés par l'employeur, 7 janvier 2020 (village-justice.com)

<sup>95</sup> C. De Girval, Affaire du « Slip Français » : peut-on licencier des salariés pour des actes de la vie privée ?, 12 août 2020 (news.capstan.fr)

le regard sur cette problématique était très attendu, commence seulement à apporter sa pierre à l'édifice à la jurisprudence Facebook initiée depuis une dizaine d'années par les juges du fond **(Titre 2)**.

## **Titre 2 : La réponse jurisprudentielle aux abus des réseaux sociaux sur la relation de travail**

Lorsqu'un contentieux né en droit du travail, les affaires arrivent tout d'abord devant les juridictions du fond. Comme leur nom l'indique, leur rôle les cantonne à juger simplement le fond des affaires. En vulgarisant, on peut dire que des règles légales jurisprudentielles sont en général déjà existantes et elle n'a plus qu'à les appliquer. Toutefois, lorsque le cadre est vierge, comme c'est le cas pour notre sujet, il lui est possible d'entamer la réflexion. Celle-ci est même nécessaire lorsque vient s'immiscer un objet étranger à la matière sociale : le réseau social **(Chapitre 1)**.

Sur l'élaboration de ce cadre jurisprudentiel, son rôle aura été important car les récentes positions de la chambre sociale de la Cour de cassation reflètent cette base initiée par les juridictions, tout en allant plus en profondeur pour tracer sa propre ligne directrice **(Chapitre 2)**.

## **Chapitre 1 : A la recherche d'un encadrement juridique**

La première question qui s'est posée aux juges du fond a été de définir le caractère d'un réseau social tel que Facebook. S'agit-il d'un réseau privé permettant d'invoquer le secret des correspondances (affirmé par la Cour de cassation avec l'arrêt « Nikon »<sup>96</sup>) ou alors d'un réseau public rendant les propos accessibles à tous et notamment à l'employeur pouvant les utiliser dans le cadre d'une sanction ? La seconde hypothèse est la première à être ressortie chez les juges du fonds mais certaines décisions sont venues nuancer cette position en introduisant le facteur du paramétrage (I).

La réponse de la Cour de cassation était attendue mais de manière surprenante, elle est d'abord venue de la chambre civile. Dans ce premier arrêt marquant, la Haute juridiction cherche à affiner cette entreprise de définition en tentant de comprendre la logique qui anime la formation d'espaces privés sur les réseaux sociaux. Elle associera cela à la « communautés d'intérêts » (II).

### **I : La recherche d'une qualification de Facebook par les juges du fond**

S'il fallait trouver un point de départ à la « jurisprudence Facebook »<sup>97</sup>, on pourrait se positionner au 21 novembre 2010 et une décision rendue par le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt<sup>98</sup> qui concernait un conflit entre plusieurs salariés et leur supérieur hiérarchique. Dans cette affaire, il s'agissait de salariés qui s'étaient réunis dans un club virtuel qu'ils avaient intitulés « le club des néfastes ». Au sein de celui-ci, leur but était de se moquer de leur supérieur hiérarchique. Leurs invectives envers cette supérieur hiérarchique se tenaient principalement sur Facebook et plus particulièrement sur la page de l'un d'entre eux. Malencontreusement pour eux, ces propos sont arrivés jusqu'à l'employeur qui a été informé par un autre salarié autorisé à accéder à la page Facebook. Un procès prud'homal a donc vu le jour.

Dans leur défense, les salariées ont argué d'une violation de la vie privée par l'employeur car ces propos auraient été tenus dans un cadre privé. Une argumentation qui n'aura pas séduit les

---

<sup>96</sup> Cass. soc., 2 octobre 2001, n°99-42.942

<sup>97</sup> V. Nivelles, *Les entreprises à l'épreuve des réseaux sociaux*, *JSL*, 23 décembre 2014, n°377-378

<sup>98</sup> CPH Boulogne-Billancourt, 19 novembre 2010, n° 10-853

conseillers prud'hommaux qui ont validé le licenciement pour faute grave. Ces salariés ont finalement été piégés par leur propre paramétrage qui autorisait « les amis de mes amis » à accéder à cette page Facebook. Considérer que l'on se trouvait dans une sphère privée n'était donc pas envisageable. Selon les juges, pour obtenir le caractère privé, il aurait fallu que la page soit accessible seulement à « quelques amis ». L'accès était donc ouvert à un grand nombre de personnes dont l'employeur qui pouvait se prévaloir de ces propos comme preuve et les produire aux débats lors d'un contentieux.

Ce jugement a eu un retentissement assez important et connaît une place particulière dans la « jurisprudence Facebook » car la position des conseillers prud'hommaux a été confirmée par la CNIL. Cette dernière considère que « *les propos tenus ont perdu leur caractère privé du fait qu'ils étaient accessibles à des personnes non concernées par la discussion* »<sup>99</sup>.

Si l'on peut la considérer comme le premier véritable contentieux entre un employeur et un salarié, une Cour d'appel avait déjà eu à se prononcer quelques temps avant sur cette problématique. Dans cette affaire, il s'agissait d'un journaliste qui avait tenu des propos diffamatoires et injurieux sur le « mur Facebook » d'une amie. Dans sa décision, elle pointe l'incertitude qui règne sur ce réseau quant à la confidentialité des propos tenus : « *Nul ne peut ignorer que Facebook, qui est un réseau accessible par connexion internet, ne garantit pas toujours la confidentialité nécessaire [...]. Que le mur s'apparente à un forum de discussion qui peut être limité à certaines personnes ou non [...]* » ; « *[...] en mettant un message sur le mur d'une autre personne dénommée « ami », il s'expose à ce que cette personne ait des centaines d'"amis" ou n'ait pas bloqué les accès à son profil et que tout individu inscrit sur Facebook puisse accéder librement à ces informations* ». Comme dans la décision du Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, on remarque déjà la présence du critère du paramétrage qui va s'avérer essentiel pour établir le caractère privé ou public des propos. La Cour conclut : « *il ne s'agit pas d'une atteinte à la sphère privée au regard de tous les individus, amis ou non qui peuvent voir le profil d'une personne et accéder à son mur et aux messages qu'elle écrit ou qui lui sont adressés* »<sup>100</sup>. A travers ces premières décisions, on observe les principales problématiques que l'on retrouvera tout au long de la jurisprudence Facebook.

Il était attendu que la Cour d'appel de Versailles, qui a été saisie dans l'affaire s'étant tenue devant le Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt, apporte sa pierre à l'édifice.

---

<sup>99</sup> « *Maîtriser les informations publiées sur les réseaux sociaux* » ; CNIL ; 10 janvier 2011

<sup>100</sup> CA Reims, 9 juin 2010, n° 09/3205

Toutefois, à cause d'un vice de procédure, les juges ne se sont pas prononcés sur le fond<sup>101</sup>. Néanmoins, le contentieux a connu une inflation concernant les abus des réseaux sociaux sur la relation de travail. De nombreuses juridictions ont ainsi pris part au débat pour tenter de qualifier le réseau social Facebook<sup>102</sup>.

Certaines ont d'abord mis en avant le fait que Facebook était par essence un espace public par destination<sup>103</sup>. On peut retenir la décision rendue par la Cour d'appel de Besançon qui, en plus d'avoir reconnu le caractère public du réseau social, a tenté d'en apporter une définition. Selon elle, il s'agit d'un réseau qui a « *pour objectif affiché de créer entre ses différents membres un maillage relationnel destiné à s'accroître de façon exponentielle par application du principe "les contacts de mes contacts deviennent mes contacts" et ce, afin de leur permettre de partager toutes sortes d'informations ; que ces échanges s'effectuent librement via "le mur" de chacun des membres auquel tout un chacun peut accéder si son titulaire n'a pas apporté de restrictions* »<sup>104</sup>. Ainsi, à la différence de simples échanges privés, l'essence de Facebook est de créer un maillage relationnel dont le caractère privé se trouve très limité. Me Christiane Fera-Schul, ancien Bâtonnier du Barreau de Paris et spécialiste des nouvelles technologies résume parfaitement cette idée : « *Ce sont des outils de communication où chacun peut s'exprimer et diffuser des contenus. Il existe certes des paramètres de confidentialité, mais l'internaute utilisateur de Facebook ne peut pas réellement mesurer l'audience de ce qu'il publie. Difficile de dire qu'on peut maîtriser ses « amis »* »<sup>105</sup>. Le réseau serait par nature public mais la question du paramétrage n'est pas occultée pour autant. En ce sens, ne serait-ce pas contradictoire d'affirmer que de manière générale, Facebook serait un réseau social public ?

Face à ce premier constat, certaines juridictions n'ont pas suivi cette tendance accordant la reconnaissance du caractère public à Facebook et ont décidé d'aller dans le sens contraire en ayant un regard plus nuancé. La position de la Cour d'appel de Rouen a particulièrement retenu l'attention car elle a considéré dans deux affaires distinctes<sup>106</sup>, que le réseau social pouvait être associé à un espace privé<sup>107</sup>. Il s'agissait d'échanges entre deux salariées et quatre autres de

---

<sup>101</sup> CA Versailles, 22 février 2012, n° 11/00624

<sup>102</sup> M. Collignon-Trocme, *Affaires « Facebook » : que faut-il en retenir ?*, CLCE, n°114, 1<sup>er</sup> avril 2012

<sup>103</sup> J-E Ray, *Facebook espace plus que privé (à propos de l'arrêt de la première chambre civile du 10 avril 2013)*, SSL, 30 septembre 2013, 1599

<sup>104</sup> CA Besançon, 15 novembre 2011, n° 10/02642

<sup>105</sup> Challenges.fr, 12 janvier 2012

<sup>106</sup> CA Rouen, 15 novembre 2011, n° 11/01827 / n° 11/01830

<sup>107</sup> M. Collignon-Trocme, *Affaires « Facebook » : que faut-il en retenir ?*, CLCE, n°114, 1<sup>er</sup> avril 2012

leurs collègues. Elles ont été licenciées pour faute grave après avoir tenu des propos injurieux et calomnieux envers leur hiérarchie<sup>108</sup>. Dans sa décision, la Cour d'appel de Rouen adopte un regard différent. Selon elle, ces propos ont la nature de correspondances privées. Selon elle, « *il ne peut être affirmé de manière absolue que la jurisprudence actuelle nie à Facebook le caractère d'espace privé, alors que ce réseau peut constituer soit un espace privé, soit un espace public, en fonction des paramétrages effectués par son utilisateur* ». Pour justifier le caractère privé de Facebook, elle ajoute que dans cette situation, aucun élément ne permettait de prouver que la page Facebook autorisait l'accès à un cercle plus élargi « d'amis ». De plus, le contexte serait essentiel. Au cas particulier, les propos ont été tenus « *en dehors du temps et du lieu de travail, et en usant de moyens techniques dont il n'est pas allégué qu'ils auraient été mis à leur disposition par l'employeur* ». Son argumentaire est plus que discutable sur ce second point. Il ne serait pas logique de protéger par le secret des correspondances les propos tenus sur Facebook du simple fait qu'ils ont été publiés dans la vie personnelle du salarié et sur son matériel personnel alors que la particularité de ces réseaux être d'être accessible n'importe où grâce aux smartphones et tablettes<sup>109</sup>. Malgré ce point, il s'agit d'une décision qui va initier une tendance majoritaire chez les juges du fond considérant que Facebook ne peut pas être par essence public ou privé mais que ce seront les paramétrages choisis par l'utilisateur qui vont influencer sur ce caractère<sup>110</sup>.

Selon les juges du fond, l'utilisateur a donc le pouvoir de rendre ses propos privés en influant sur les paramétrages. Ainsi, ces derniers sont essentiels pour déterminer la caractère public ou privé d'une page Facebook. Partant de cette approche pédagogique tenue par les juges du fonds, une réponse de la Haute juridiction était attendue. C'est la chambre civile de la Cour de cassation qui sera la première à porter son regard sur ce qui motive le paramétrage en accès restreint d'une page Facebook **(II)**.

---

<sup>108</sup> Les propos invitaient leurs collègues à « *cracher leur haine sur certaine pouf de Leclerc et contre Leclerc tout court* ».

<sup>109</sup> M. Collignon-Trocme, *Affaires « Facebook » : que faut-il en retenir ?*, CLCE, n°114, 1<sup>er</sup> avril 2012

<sup>110</sup> V. CA Fort-de-France, 21 décembre 2012, n°12/00053 ; CA Lyon, 13 mars 2013, n°13/20847 ; CA Rennes, 2 mars 2018, n°16/07806 ; CA Pau, 6 septembre 2018, n°17/01648

## **II : Le rattachement à la « communauté d'intérêts » par la chambre civile**

La première réponse des juges du droit sur cette problématique de l'impact des réseaux sociaux sur les relations individuelles de travail est donc venue de la première chambre civile de la Cour de cassation. Si l'affaire est arrivée devant cette chambre, c'est parce qu'il fallait trancher la question de la qualification des propos injurieux tenus par un salarié sur les réseaux sociaux.

Il n'est pas inutile de rappeler la définition de l'injure. Celle-ci est posée par l'article 29 de la loi du 29 juillet 1881 comme « *toute expression outrageante, terme de mépris ou invective qui ne réfère l'imputation d'aucun fait* ». Ensuite, il faut différencier si l'injure est publique ou non publique. Dans le premier cas, elle constituera un délit alors que dans le second, cela sera simplement une contravention. La distinction entre ces deux types d'injures sera délimitée par la publicité des propos<sup>111</sup>. Cette question s'applique donc parfaitement au cas des réseaux sociaux.

En l'espèce<sup>112</sup>, une société et sa gérante considéraient qu'une ancienne salariée avait tenu des propos injurieux sur Facebook qui devaient être caractérisés comme des injures publiques. La Cour d'appel de Paris n'a pas suivi ce raisonnement qui consistait à affirmer qu'un groupe sur les réseaux sociaux dont l'agrément par le propriétaire constitue la condition pour y accéder ne permettait pas de donner la qualification de communauté d'intérêts et donc les informations publiées sur le groupe avaient un caractère public. La Haute juridiction n'a pas suivi ce raisonnement. Pour elle, l'agrément pour accéder au groupe et le nombre très restreint de ses membres permettaient de former la communauté d'intérêts. Le délit d'injure publique ne pouvait donc pas être retenu.

La communauté d'intérêt n'est pas nouvelle dans la jurisprudence car il s'agit d'un terme prétorien<sup>113</sup>. Les liens qui unissent cette communauté sont définis par des intérêts véritablement partagés. Les membres du groupe sont tous dans une situation de proximité parce qu'ils adhèrent à la même sensibilité et aux mêmes motivations. Ce lien qui unit ces personnes formant une communauté d'intérêts permettra d'écarter le caractère public de propos tenus.

---

<sup>111</sup> B. Bossu, *Le salarié, le réseau social et l'injure*, JCP S n° 23, 4 juin 2013, 1237

<sup>112</sup> Cass. 1re civ., 10 avril 2013, n° 11-19.530, FS-P+B+I, Mme D. et a. c/ Mme V. : JurisData n° 2013-006693

<sup>113</sup> Cass. crim., 27 mai 1999, n° 98-42.461 : JurisData n° 1999-002893 ; Bull. crim. 1999, n° 112

Ainsi, cette entité suffisamment fermée ne pourra pas être perçue comme regroupant des tiers par rapport à l'auteur des propos<sup>114</sup>.

En appliquant ce terme à la jurisprudence Facebook, la chambre civile rejoint cette tendance portée par certaines juridictions qui considèrent que la nature publique ou privée du compte Facebook dépend du paramétrage effectué par l'utilisateur pour limiter la diffusion des propos qui pourraient s'y tenir.

Néanmoins, peut-on vraiment considérer que ce terme de communauté d'intérêts soit vraiment adéquat avec les réseaux sociaux ? En effet, la particularité de ces derniers est d'avoir beaucoup « d'amis ». Une condition quantitative apparaît alors que ce n'était pas le cas jusqu'à présent dans la jurisprudence sur la communauté d'intérêts<sup>115</sup>. Pour un groupe contenant seulement cinq personnes, on peut facilement reconnaître qu'ils peuvent partager les mêmes intérêts pour former une telle communauté. En revanche, dans le cas d'un groupe d'au moins 100 personnes, comment peut-on être sûr que chacun de ses membres partage réellement les mêmes intérêts ?

De ce fait, pour former une communauté d'intérêts sur les réseaux sociaux, il faudrait que les propos accessibles ne le soient qu'aux seules personnes agréés par l'intéressé et que les membres de cette communauté soient en nombre très restreint. Si la première condition confirme un peu plus la matérialisation de la frontière entre public et privé sur les réseaux sociaux, la seconde quant à elle vient créer une nouvelle problématique dans la jurisprudence Facebook. Le rapport au nombre d'amis sur les réseaux sociaux étant très différent de la réalité<sup>116</sup>. De nombreux débats vont voir le jour pour savoir quel est le nombre d'amis limite permettant de former une communauté d'intérêts<sup>117</sup>. De plus, les nouveaux paramétrages apparus à ce moment (« amis, sauf connaissances » et « amis proches ») accentueront ce trouble. Cette décision, qui ne signifie pas que toutes les conversations sur les réseaux sociaux vont devenir privées, invite surtout les salariés à la prudence lorsqu'ils s'expriment sur les

---

<sup>114</sup> Y. Mayaud, *De la mise en cause diffamatoire d'une gestion municipale : l'enjeu de publicité*, Rev. sc. crim. 1998, p. 104 ; B. Bossu, *Le salarié, le réseau social et l'injure*, JCP S n° 23, 4 juin 2013, 1237 ; J-E Ray, *Facebook, espace public plus que privé À propos de l'arrêt de la première chambre civile du 10 avril 2013*, SSL, 30 septembre 2013, n°1559

<sup>115</sup> L. Marino, *Qualification de l'injure sur Facebook*, La Semaine juridique Social n° 17, 23 avril 2013, act. 201

<sup>116</sup> C'est le constat qui sera établi par la 2<sup>e</sup> chambre civile de la Cour de cassation (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 5 janvier 2017, n°16-12.394) qui considère que l'on ne peut pas associer les relations amicales des réseaux sociaux au sens traditionnel du terme.

<sup>117</sup> B. Bossu, *Le salarié, le réseau social et l'injure*, JCP S, n° 23, 4 juin 2013, 1237

réseaux sociaux et à être très attentifs aux possibilités de paramétrages offerts par ces réseaux sociaux<sup>118</sup>.

Enfin, la Cour de cassation a censuré la décision de la cour d'appel de Paris pour ne pas avoir recherché si l'injure non publique ne pouvait pas être caractérisée<sup>119</sup>. Si tel serait le cas, on peut s'interroger sur l'intérêt d'une telle démarche. Le faible coût de l'amende (38€) et l'impact médiatique qu'un procès pourraient dissuader les employeurs. Ces derniers se tourneront plutôt du côté de la sanction disciplinaire<sup>120</sup>. C'est en ce sens qu'une première décision de la chambre sociale était attendue (**Chapitre 2**).

## **Chapitre 2 : L'affirmation d'une ligne directrice par la Cour de cassation**

Face à ce nouveau sujet de réflexion qui se présente devant la chambre sociale, trois axes peuvent être établis<sup>121</sup>. Tout d'abord, les propos injurieux ne doivent laisser aucun doute quant à leur imputabilité à un salarié. Une tâche qui peut s'avérer ardue sur les réseaux sociaux **(I)**. Il s'agit d'un sujet qui pourrait très bien occuper la jurisprudence dans les années à venir. Ensuite, la Haute juridiction a poursuivi le débat entamé par les juges du fonds concernant le critère de la diffusion **(II)**. Ce dernier menant à une impasse, elle a opté pour une autre direction en se focalisant sur le droit à la preuve **(III)**.

---

<sup>118</sup> J-E Ray, *Facebook, espace public plus que privé À propos de l'arrêt de la première chambre civile du 10 avril 2013, SSL*, 30 septembre 2013, n°1559

<sup>119</sup> La cour d'appel de Versailles a écarté la qualification d'injures non publiques car « (...) rien dans les propos incriminés ne permettait au petit nombre de contacts de Mme X... d'identifier précisément Mme Y..., qui n'est pas désignée nominativement, et cette dernière ne peut être considérée comme en ayant été la destinataire, puisque, précisément, elle n'était pas au nombre des contacts de Mme X (...) » (CA Versailles 3<sup>e</sup> ch., 18 juin 2015, n°13/03453)

<sup>120</sup> J-E Ray, *Facebook, espace public plus que privé À propos de l'arrêt de la première chambre civile du 10 avril 2013, SSL*, 30 septembre 2013, n°1559

<sup>121</sup> D. Fontenaud, *Propos tenus sur les réseaux sociaux : le regard des juges du fond, SSL*, n°1852, 11 mars 2019

## **I : Problématiques autour de l'imputabilité**

Dans le contentieux lié aux propos diffusés sur les réseaux sociaux, la première question à se poser est celle de l'imputabilité. En temps normal, l'identification de l'auteur de la faute ne pose pas de problème particulier lorsqu'il y a un écrit ou si les propos ont été tenus oralement en présence de témoins. Avec les réseaux sociaux, une nouvelle variable est à prendre en compte : celle de l'anonymat. En effet, lorsque l'on crée un compte sur un réseau social, il n'y a aucune obligation à dévoiler sa véritable identité et à mettre une vraie photo de soi. Dans cette situation, l'auteur des propos peut donc être difficile à identifier.

Actuellement, ce sujet n'a pas encore donné lieu à des décisions dans la jurisprudence Facebook mais pourrait très bien devenir un sujet récurrent devant la haute juridiction dans les années à venir. Pour le moment, on pourrait supposer quelle position la Cour de cassation adopterait en observant un cas particulier de la jurisprudence concernant les connexions abusives<sup>122</sup>. Dans une affaire, un salarié avait été sanctionné pour s'être connecté de manière excessive sur Internet pendant son temps de travail. Cependant, il affirmait le contraire et prétendait ne pas être l'auteur de ces connexions intempestives. Selon lui, ce seraient ses collègues qui auraient utilisé son ordinateur professionnel en son absence. Il pouvait être accessible à n'importe qui présent dans les locaux de la société. L'employeur ne pouvant pas démontrer que le salarié rattaché à cet ordinateur était véritablement l'auteur des connexions litigieuses, le bénéfice du doute lui avait été accordé par la Cour d'appel. La Cour de cassation a validé ce raisonnement.

Appliqué aux réseaux sociaux, une solution identique pourrait être envisagée dans la situation où un salarié se ferait passer pour un autre salarié en utilisant son identité sur le réseau social pour dénigrer l'employeur ou des collègues. Les conflits étant récurrents dans le monde de l'entreprise, cela peut être une nouvelle manière de se venger. Le doute pourrait être bénéfique au salarié victime dans le cas où son ordinateur, à la portée de tous, serait resté ouvert avec sa page Facebook et dont un salarié mal intentionné en profiterait pour poster une publication litigieuse à sa place. Il peut en être de même dans la situation d'un faux profil qui serait créé pour l'occasion. L'usage de l'article 145 du code de procédure civile pourrait s'avérer utile<sup>123</sup>. Tout d'abord pour le salarié qui contesterait être l'auteur du compte portant son identité et les

---

<sup>122</sup> Cass. soc., 3 octobre 2018, n° 16-23.968

<sup>123</sup> « S'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé. »

propos litigieux. Cette procédure lui permettrait d'identifier l'auteur de l'usurpation d'identité. En complément, une plainte pour ce motif pourrait s'avérer nécessaire. De son côté, l'employeur pourrait se retrouver dans une situation délicate en sanctionnant le mauvais salarié. Il faudrait dans un premier temps dédouaner le salarié victime d'une faute qu'il n'a pas commise, et dans un second temps, sanctionner le véritable auteur des propos. Cette seconde étape peut s'avérer impossible dans le cas d'un piratage d'un profil. Face à l'anonymat du profil litigieux, la charge de la preuve pèsera sur l'employeur. Il pourra aussi utiliser l'article 145 du code de procédure civile pour tenter de prouver qu'il s'agit bien du salarié qu'il suspecte<sup>124</sup>. Il s'agit d'une situation complexe qui ne risque pas de faire baisser le contentieux lié aux abus des réseaux sociaux sur la relation de travail.

Une problématique subsidiaire de l'imputabilité se pose concernant le bouton « j'aime » que l'on trouve sur tous les réseaux sociaux. Cette fonctionnalité permet de faire part de son accord avec un avis exprimé par une autre personne. Il s'agit de l'une des caractéristiques de la liberté d'expression dont chacun est libre d'être ou de ne pas être d'accord avec tout type d'opinion. Cela peut très bien être exprimé oralement ou gardé pour soi. La particularité des réseaux sociaux sur ce point et que ces derniers laissent une trace de cet accord.

Sans surprise, des employeurs ont considéré qu'un salarié qui laisse un « j'aime » sur une publication d'un autre salarié dont le contenu serait dénigrant envers l'employeur, constitue une faute. À l'instar des juridictions américaines<sup>125</sup>, une Cour d'appel a considéré que cela ne peut pas suffire à caractériser une faute du simple fait que les propos ne proviennent pas du salarié ayant utilisé la fonctionnalité « j'aime » mais de celui ayant publié les propos sur son profil Facebook<sup>126</sup>. Si la cour de cassation n'a pas encore eu l'occasion de se prononcer sur ce sujet, en observant le contrôle rigoureux qu'elle exerce concernant les abus à la liberté d'expression, on pourrait très bien considérer qu'elle n'imputerait pas les propos d'une publication dénigrante envers l'employeur au salarié qui aurait « aimé » une publication en utilisant la fonctionnalité adéquate.

Une fois la question de l'auteur des propos résolue, les conditions liées à l'imputabilité ne s'arrêtent pas là. Il faut pouvoir démontrer le caractère injurieux, diffamatoire ou excessif

---

<sup>124</sup> A. Barège, B. Bossu, *Informatique et libertés – Les TIC et le contrôle de l'activité du salarié*, JCP S, n°41, 8 octobre 2013, 1393

<sup>125</sup> V. Introduction

<sup>126</sup> CA Douai, 24 avril 2015, n°14/00842

des propos, et aussi que ces derniers visent directement l'employeur ou plus largement la société. L'essor des réseaux sociaux n'a pas entraîné de revirement de la part de la Haute juridiction dans sa jurisprudence sur les abus à la liberté d'expression<sup>127</sup>. Elle doit plutôt exercer un contrôle rigoureux et rappeler sans cesse sa démarche. Au lieu de vérifier la teneur des propos, les juges du fond ont tendance à utiliser d'autres critères, liés aux réseaux sociaux, tels que le caractère public des propos ou encore la nature des fonctions exercées.

C'est le cas dans le dernier arrêt en date de la Cour de cassation concernant la jurisprudence Facebook<sup>128</sup>. Pour rappel, il s'agissait d'un salarié employé par une association catholique hospitalière. Cette dernière avait licencié son salarié pour avoir posté une photo de lui dénudé dans une église. Dans sa décision, La Cour d'appel considérait que la large diffusion rendait les photos accessibles à tout public et leur caractère inapproprié et excessif pouvait causer un tort à l'employeur. L'emploi du conditionnel montre bien que nous sommes sur le terrain de l'insinuation. La Cour de cassation est ainsi venue corriger cet écart de la part de la juridiction d'appel. Le fait que les propos possèdent un caractère public et, éventuellement, la nature des fonctions exercées par le salarié fautif constituent seulement une circonstance aggravante. Ces critères ne doivent servir qu'à influencer sur le degré de gravité de la faute.

Enfin, une fois le caractère abusif des propos reconnu, ces derniers doivent viser explicitement l'employeur. Dans cet arrêt, Il n'y avait aucun lien entre ces photos et l'emploi que ce salarié occupé dans cette association catholique. Les photos n'étaient pas accompagnées d'une publication litigieuse dont les propos auraient visé directement l'association. Elles n'avaient qu'une visée artistique, exempts de tout lien avec l'activité professionnelle du salarié.

La Haute juridiction avait eu l'occasion de rappeler cette condition quelques mois auparavant dans un autre arrêt paru le 30 septembre 2020<sup>129</sup>. Il s'agissait d'une affaire classique, comme cela devient récurrent dans la jurisprudence Facebook, dans laquelle un salarié a été licencié pour faute grave car l'employeur considérait que les propos que ce dernier avait publié sur sa page Facebook le dénigrait. Selon lui, la teneur des propos qui était injurieuse outrancière, pouvait lui porter préjudice. La Cour d'appel, confirmée par la Cour de cassation, n'a pas suivi le même raisonnement car les messages diffusés par cette salariée ne contenaient en aucun cas

---

<sup>127</sup> Cass. soc. 21 mars 2018, n°16-20.516 FS-D

<sup>128</sup> Cass. soc. 23 juin 2021, n°19-21.651 F-D, V. C/ Association Les Œuvres hospitalières françaises de l'ordre de Malt (efl.fr)

<sup>129</sup> Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-10.123 FS-D

de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs et visant explicitement l'employeur. Dans ces deux décisions, la Cour de cassation affirme fermement que l'insinuation ne doit pas devenir un critère permettant de caractériser un abus à la liberté d'expression pour des propos tenus sur les réseaux sociaux.

Si le cadre de l'imputabilité n'est donc pas fondamentalement changé par l'essor des réseaux sociaux, la Cour de cassation doit continuer à veiller à sa stricte application et devra rester attentive aux nouvelles problématiques qui se poseront à elles à l'avenir concernant ce sujet. D'autres se posent déjà à elle comme celle de la diffusion des propos sur les réseaux sociaux (II).

## **II : La fin du critère de la diffusion**

Le regard de la chambre sociale s'est fait attendre sur cette problématique des réseaux sociaux et leur impact sur la relation de travail. C'est par un arrêt du 20 décembre 2017<sup>130</sup> qu'elle s'est prononcée pour la première fois. Toutefois, cet arrêt n'a pas apporté les réponses escomptées concernant la diffusion des propos sur les réseaux sociaux. Son raisonnement était plus pertinent concernant le mode d'obtention de la preuve<sup>131</sup>. Il aura encore fallu attendre un peu moins d'un an pour avoir une décision de la chambre sociale portant un éclairage précis sur cette question de la diffusion<sup>132</sup>.

Sa solution<sup>133</sup> se rapproche de la position de la plupart des juridictions de fonds et de la chambre civile de la Cour de cassation. Il n'est plus question de chercher si Facebook est un réseau social qui est par nature publique ou privé, mais de se focaliser sur les paramètres proposés par ces réseaux sociaux qui donnent leur caractère aux propos selon le choix de l'utilisateur. Les

---

<sup>130</sup> Cass. soc. 20 décembre 2017, n°16-19.609 : JurisData n°2020-026536

<sup>131</sup> G. Loiseau, *Réseaux sociaux et abus de la liberté d'expression : l'exception de cercle privée*, JCP S, n°41, 16 octobre 2018, 1328

<sup>132</sup> Cass. soc. 12 septembre 2018, n°16-11.690, FS-P+B : JurisData n° 2018-015382

<sup>133</sup> « Mais attendu qu'après avoir constaté que les propos litigieux avaient été diffusés sur le compte ouvert par la salarié sur le site Facebook et qu'ils n'avaient été accessibles qu'à des personnes agréées par cette dernière et peu nombreuses, à savoir un groupe fermé composé de quatorze personnes, de sorte qu'ils relevaient d'une conversation de nature privée, la cour d'appel a pu retenir que ces propos ne caractérisaient pas une faute grave : qu'exerçant le pouvoir qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du Code du travail, elle a décidé que le grief ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ; »

évolutions quant aux possibilités de paramétrage ont été prises en compte par la jurisprudence dont la position s'est affinée. Ainsi, un paramétrage réservant l'accès au compte seulement aux personnes agréées par le titulaire permettra aux propos d'acquiescer un caractère privé. Logiquement, un compte dont le paramétrage permet à tous d'y accéder ou alors aux amis et à leurs amis ne pourrait pas permettre aux propos d'être protégés par le secret des correspondances. Ils auraient alors un caractère public. Le problème qui pourrait en découler est qu'on accorderait une présomption de caractère privé du simple fait que l'utilisateur aurait restreint l'accès à son compte qu'aux seules personnes agréées. Il ne faut pas oublier que le paramétrage résulte d'un choix<sup>134</sup>. Le caractère privé de propos diffusés sur les réseaux sociaux a pour origine un paramétrage dicté par un choix de les restreindre dans un cadre strict. Il ne peut donc pas y avoir de lien entre un paramétrage fermé et la qualification de communication privée de propos qui pourraient y être publiés<sup>135</sup>.

Dans cet arrêt, elle vient modifier un point important de l'arrêt rendu par la première chambre civile de la Cour de cassation le 10 avril 2013. Non satisfaite de la notion de communauté d'intérêts, elle préférera celle de cercle privé<sup>136</sup>. En effet, la première n'est finalement pas très adaptée aux réseaux sociaux dont la conception de l'amitié est très différente de la réalité. Il manque à celle-ci une réelle proximité entre ses membres pour pouvoir donner un caractère privé aux contenus échangés sur un groupe. Pour identifier cette proximité, la chambre sociale introduit le terme de cercle privé. Les liens entre les membres d'un cercle privé sont par nature plus forts que pour une communauté d'intérêts<sup>137</sup>. On perçoit ainsi toute la difficulté de trouver une qualification à cette forme atypique de groupe social.

L'exigence d'un cercle privé mis en place par le créateur d'un groupe par le biais du paramétrage ne suffit pas. L'accès à ce dernier doit se faire en nombre restreint. Cela paraît

---

<sup>134</sup> Bien que les paramètres ne permettent qu'aux personnes agréées par le propriétaire du compte d'y accéder, si ce dernier laisse volontairement sa session ouverte avec les propos litigieux à la vue de tous, ceux-ci perdent leur protection résultant du secret des correspondances. Au cas particulier, les propos visaient une supérieure hiérarchique et la salariée fautive avait laissé son ordinateur avec la session ouverte accessible aux autres membres de la société (CA Toulouse, 2 février 2018, n°16/04882).

<sup>135</sup> G. Loiseau, *Réseaux sociaux et abus de la liberté d'expression : l'exception de cercle privée*, JCP S, n°41, 16 octobre 2018, 1328

<sup>136</sup> A l'origine, il s'agit d'une notion de droit civil permettant de contourner les règles de droit d'auteur. Ainsi, il est possible de diffuser une œuvre sans payer les droits lorsque la diffusion est effectuée dans un cadre privé et gratuit (CPI. art. L. 122-5)

<sup>137</sup> G. Loiseau, *Réseaux sociaux et abus de la liberté d'expression : l'exception de cercle privée*, JCP S, n°41, 16 octobre 2018, 1328

logique dans le sens où un cercle privé perdrait de son intérêt si le propriétaire du groupe acceptait un nombre illimité de personnes. Il s'agit d'une condition que la chambre sociale a repris à la chambre civile et n'a donc pas modifié alors que cela aurait mérité quelques précisions. La perception de la quantité sur les réseaux sociaux n'étant pas la même que dans la réalité lorsqu'il s'agit de comptabiliser les « amis ». De ce fait, parler de nombre restreint peut s'avérer périlleux. Ce dernier est un synonyme de « limité » mais qu'elle est telle sur Facebook ? Pour l'arrêt de 2018, cela ne posait pas de problème particulier. Le groupe étant composé de 14 personnes, on peut très bien considérer que le critère de la restriction était respecté et que ces 14 membres formaient un cercle privé. Au-delà de 100 « amis », ce n'est plus vraiment la même histoire. Au niveau des Cours d'appel, les interprétations ont fluctué et l'aléa judiciaire a fait son œuvre. De ce contentieux atypique, des situations surprenantes ont vu le jour comme la cour d'appel d'Aix-en-Provence qui a rendu deux décisions contradictoires. Dans un arrêt, 179 amis donnaient un caractère public aux propos tenus sur ce compte<sup>138</sup>, alors que dans une autre affaire, 109 amis ne permettaient pas de faire perdre leur caractère privé aux propos tenus sur ce groupe<sup>139</sup>.

Faisons une petite incartade du côté de la psychologie évolutionniste dont la question du nombre limite de relations sociales par individu est depuis longtemps un sujet de réflexion. Dans les années 90, le psychologue Robin Dunbar a publié une étude dans laquelle il expliquait qu'un individu ne pouvait entretenir une relation sociale stable et de qualité avec au maximum 150 personnes. On parlera de « règle des 150 » ou « nombre de Dunbar ». Cela résulte des capacités cognitives de notre cerveau qui se trouvent limitées à ce stade<sup>140</sup>. Avec l'arrivée des médias sociaux, d'autres études ont tenté de montrer si cette règle pouvait s'appliquer. Deux d'entre elles se sont penchées sur le cas de Facebook et sont arrivées à la conclusion que les réseaux sociaux ne remettaient pas en cause cette règle. Une limite autour de 150 « amis » est concevable pour considérer que les relations sont stables et de qualités entre l'utilisateur et ses

---

<sup>138</sup> CA Aix-en-Provence, 5 février 2016, n°14/13717

<sup>139</sup> CA Aix-en-Provence, 22 septembre 2015, n°13/21095

<sup>140</sup> C. Garnier, Se limiter à 150 amis, la clé des relations sociales ?, 30 avril 2018

(<https://www.wojo.com/blog/la-boite-a-outils/2018/04/30/reseaux-sociaux-networking-150-amis-dunbar-2869/>)

contacts<sup>141</sup>. Les cas d'espèces présentés devant les juridictions françaises se rapprochent en général de cette limite, on comprend les questionnements qui peuvent en découler.

Sachant que le nombre « d'amis » maximum sur Facebook est de 5000, ajouter l'adverbe « très » aurait peut-être permis de poser des repères pour percevoir cette limite du nombre d'amis acceptable pour former un cercle privé sur Facebook mais aussi créer un effet pervers en menant encore plus le débat dans l'impasse. Ce n'est donc pas le chemin que la Haute juridiction a prise avec la nouvelle affaire Facebook qui s'est présentée à elle.

De manière assez surprenante, dans l'arrêt du 30 septembre 2020, les magistrats du Quai de l'horloge évacuent rapidement la question en considérant que le paramétrage réservant l'accès aux personnes agréées par le propriétaire du compte donnait un caractère privé aux photos publiées dessus. Ils ne s'interrogent même pas sur le nombre d'amis de la salariée et quel était leur profil. Sans le dire explicitement, la chambre sociale semble clore ce débat autour du seuil limite du nombre d'amis sur Facebook qui provoquerait la perte du caractère privé des propos diffusés. Il y avait pourtant matière à débat entre le nombre d'amis élevé (plus de 200 amis) et le profil de ces derniers dont certains travaillaient pour des entreprises concurrentes de la société Petit bateau<sup>142</sup>. Aurait-elle eu la même position dans une affaire similaire mais avec un nombre d'amis supérieur à 1000 ?<sup>143</sup> Malgré ce choix raisonnable, il n'est donc pas impossible que cette problématique soit reposée à nouveau devant la chambre sociale.

Finalement, elle tient une position assez proche de la conception large de la vie privée sur les réseaux sociaux retenue par la Cour européenne des droits de l'homme<sup>144</sup>. C'est ce qu'avait proposé l'Avocat général Mme Berriat dans son avis sous arrêt. Pour éviter tout risque d'arbitraire, l'appréciation de l'intention exprimée au moment du paramétrage est réduite au strict minimum, c'est-à-dire que lorsque que l'utilisateur aura restreint l'accès aux seules

---

<sup>141</sup> The Royal Society Publishing : Do online social media cut through the constraints that limit the size of offline social networks ?, 1<sup>er</sup> janvier 2016 (<https://royalsocietypublishing.org/doi/full/10.1098/rsos.150292>)

<sup>142</sup> Pour la Cour d'appel de Paris (CA Paris, pôle 6, ch. 10, 12 décembre 2018, n°17/08095 : JurisData n°2018-026818), le dépassement de la sphère privée était avéré. Même si le paramétrage était fermé, en faisant cohabiter différentes sphères sur le même compte, le caractère privé ne pouvait pas subsister. La Cour d'appel adoptait ainsi une position marginale par rapport à d'autres cours pour lesquelles les publications, en restant privées et réservées aux seuls amis autorisés à y accéder, leur permettaient de conserver le bénéfice de la protection du secret des correspondances.

<sup>143</sup> F. Sfeir, *De la licéité de la preuve afférente à une publication privée sur Facebook*, JCP E, n°52, 24 décembre 2020, 1570

<sup>144</sup> CEDH, 7 février 2012, n°40660/08, Von Hannover c/ Allemagne

personnes agréées, « *le caractère privé sera présumé en vertu de cette zone d'interaction entre l'individu et des tiers qui, même dans un contexte public, peut relever de la vie privée* ».

La Cour a peut-être fait le bon choix au lieu de s'embourber dans les méandres de l'interprétation. On peut rapprocher cela à l'introduction de l'assistance vidéo<sup>145</sup> dans le monde de football en 2016. Ce nouvel outil a pour objectif de permettre à l'arbitre de revoir, grâce à la vidéo, des actions de jeu litigieuses telles que des fautes dans la surface de réparation. Il est censé avoir plus de recul pour prendre sa décision et appliquer la règle. Toutefois, on a vu que la situation pouvait s'avérer encore plus complexe en revoyant les images sous tous les angles possibles. Même si une règle est posée, l'interprétation de celle-ci peut varier d'un arbitre à un autre. Le résultat espéré d'avoir des décisions sans contestation possible n'a pas eu lieu. Les débats ont été encore plus virulents. Même avec un nombre précis « d'amis » indiquant la frontière entre privé et public sur les réseaux sociaux, les interprétations auraient continué à diverger. Le débat se trouvait dans une impasse.

De prime abord, on pourrait penser qu'il s'agit d'une décision en défaveur de l'employeur. C'est tout le contraire car en laissant de côté cette question trop complexe de la diffusion, elle lui offre une autre alternative par la mobilisation du droit de la preuve (III).

### **III : Le début du critère de la preuve**

Si la preuve est venue s'immiscer dans ce contentieux lié aux réseaux sociaux, c'est parce qu'elle pose un problème classique. Celle-ci existe matériellement mais il est impossible d'y accéder directement. Des obstacles juridiques se posent entre cette preuve et la partie qui souhaite la verser au débat<sup>146</sup>. Le cas d'espèce de l'arrêt du 30 septembre 2020<sup>147</sup> présente cette situation. L'employeur, pour prouver que sa salariée avait violé son obligation de confidentialité, devait accéder à son profil Facebook paramétré en mode privé en vue d'obtenir les photos de la collection qu'elle avait dévoilé sur son compte. Pour cela, il était contraint de porter atteinte à la vie privée de la salariée. Celle-ci étant l'une des principales libertés fondamentales du salarié, on peut se demander comment les magistrats ont pu autoriser une telle entorse. La réponse vient du fait qu'un véritable droit à la preuve a vu le jour depuis une

---

<sup>145</sup> Plus communément appelée VAR (*Video Assistant Referees*)

<sup>146</sup> P. Adam, *Droit à la preuve, protection de la vie privée et réseaux sociaux*, Dr. Soc., 2021, p. 14

<sup>147</sup> Cass. soc., 30 septembre 2020, n°19-12.058, FS-P+B+R+I : JurisData n°2020-014949

quinzaine d'années. Tout d'abord consacrée par la Cour européenne des droits de l'homme<sup>148</sup>, la Cour de cassation l'a aussi intégré dans sa jurisprudence<sup>149</sup>. Bien avant les juridictions, ce droit à la preuve a été théorisé par François Gény. Selon lui, « *Il s'agit d'une faculté en vertu de laquelle chacun recueille et emploie, à sa guise, les moyens que lui offre la vie sociale (notamment les lettres) pour la justification et la défense de ses droits* »<sup>150</sup>.

Il est donc possible de confronter le droit de la preuve et le droit au respect à la vie privée<sup>151</sup>. On retrouve notamment cette possibilité à l'article 145 du code de procédure civile. La Cour veille justement à ce que ces mesures soient nécessaires à l'exercice du droit à la preuve de la partie qui les sollicite et ne doit pas porter une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie personnelle des salariés impliqués<sup>152</sup>. En droit du travail, ce n'est pas la première fois qu'une conciliation est opérée avec le respect de la vie privée. C'était déjà le cas face aux intérêts de l'entreprise notamment dans le contexte des clauses de mobilité<sup>153</sup>. Appliqué au contentieux des réseaux sociaux, le droit à la preuve vient se substituer aux intérêts de l'entreprise. Ceux-ci pouvant paraître un peu flou, en ce sens la Cour de cassation a préféré viser le droit à la preuve dans ses récentes décisions<sup>154</sup>.

Pour que cette mise en balance soit possible, ces deux droits doivent être garantis lorsqu'ils se présentent devant les juges du droit<sup>155</sup>. A propos du droit à la preuve, l'employeur doit l'avoir obtenu loyalement. Pour le respect à la vie privée, le caractère secret de la publication sur les réseaux sociaux doit être établi. Ce cadre strict est donc exigé pour rendre effectif cet antagonisme.

---

<sup>148</sup> CEDH, 10 octobre 2006, L.L. c/ France, n° 7508/02

<sup>149</sup> Cass. 1<sup>ère</sup> civ., 5 avril 2012, n°11-14.177

<sup>150</sup> Des droits sur les lettres missives, t. II, Sirey, 1911. 106. (P. Adam, *Droit à la preuve, protection de la vie privée et réseaux sociaux*, *Dr. Soc.*, 2021, p. 14, note 9)

<sup>151</sup> Art. 6 et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales ; Art. 9 du code civil ; Art. 9 du code de procédure civile

<sup>152</sup> Cass. soc., 16 novembre 2016, n°15-17.163

<sup>153</sup> C. Rade, *Salariés : attention à ce que vous publiez sur Facebook !*, La lettre juridique n°840, 15 novembre 2020

<sup>154</sup> Cass. soc., 9 novembre 2016, n°15-10.203, FS-B+B+R+I : Il s'agissait d'un litige sur la durée du travail. Les délégués du personnel avaient pu produire en justice les documents nécessaires à leurs prétentions car selon la Cour « *le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi* ».

<sup>155</sup> G. Loiseau, *La preuve sur Facebook*, *JCP S*, n°41, 13 octobre 2020, 3042

Comme nous l'avons vu dans le raisonnement précédent, la question du caractère privé a été éludée par la chambre sociale. Les photos sont considérées relever de la sphère privée car elles ont été publiées sur une page accessible aux seules personnes agréées par la salariée. Il faut ensuite vérifier que le droit à la preuve est garanti. Il est établi que l'employeur est soumis au respect de la loyauté de la preuve<sup>156</sup>. Il lui est interdit d'user de stratagèmes ou des manœuvres déloyales pour obtenir des éléments de preuves. La Cour de cassation le rappelle dans son attendu de principe<sup>157</sup>.

En ce sens, on peut remarquer que la loyauté de la preuve n'a pas la même intensité selon qu'elle soit attendue du salarié ou de l'employeur<sup>158</sup>. Pour le premier, il lui est autorisé d'user de stratagèmes lorsqu'il se trouve dans un contentieux face à son employeur. Par exemple, la Cour de cassation a déjà jugé qu'un salarié pouvait produire des documents soustraits à son employeur s'il apparaît que ceux-ci sont strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense<sup>159</sup>. Cette solution pourrait se comprendre par le fait que le salarié est déjà dans une position d'infériorité face à son employeur en vertu du lien de subordination de ce dernier.

Dans le contentieux lié aux réseaux sociaux, cette règle de l'exclusion de tout stratagème est appliquée strictement. Au cas particulier, l'employeur avait parfaitement respecté cette règle. En effet, les photos lui avaient été rapportées par une autre salariée qui était « ami » sur Facebook avec la salariée fautive. Elle avait fait des captures d'écran et les avait transmises à l'employeur. La cour d'appel de Rouen avait déjà tenu la même solution dans un cas d'espèce similaire<sup>160</sup>. La Haute juridiction avait aussi eu l'occasion de se prononcer sur une affaire où l'employeur avait usé de manœuvres déloyales pour obtenir des éléments de preuve. Dans l'arrêt du 20 décembre 2017<sup>161</sup>, les informations extraites du compte Facebook d'un salarié avaient été obtenues par l'employeur à partir du téléphone portable professionnel d'un autre salarié. Cette solution n'était pas très claire car on ne savait pas vraiment si l'employeur avait accédé directement au téléphone portable professionnel de l'autre salarié ou si c'était ce dernier

---

<sup>156</sup> A. Barège, B. Bossu, *Informatique et libertés – Les TIC et le contrôle de l'activité du salarié*, JCP S, n°41, 8 octobre 2013, 1393

<sup>157</sup> « en vertu du principe de loyauté dans l'administration de la preuve, l'employeur ne peut avoir recours à un stratagème pour recueillir une preuve ».

<sup>158</sup> G. Loiseau, *La preuve sur Facebook*, JCP S, n°41, 13 octobre 2020, 3042

<sup>159</sup> Cass. soc. 31 mars 2015, n°13-24.410 : Bull. civ. V, n°68

<sup>160</sup> CA Rouen, ch. soc. 26 avril 2016, n°14/03517

<sup>161</sup> Cass. soc., 20 décembre 2017, n°16-19.609 : JurisData n°2020-026536

qui lui avait communiqué spontanément<sup>162</sup>. Par son arrêt du 30 septembre 2020, la Cour de cassation est donc venue nous donner la réponse sur ce qui constitue réellement un stratagème. Un doute persiste tout de même sur le caractère spontané de cette information transmise à l'employeur. Comment peut-on être sûr qu'un salarié l'ait réellement fait de cette manière sans avoir subi de pressions de la part de l'employeur ? À l'avenir, les magistrats devront être soucieux quant à ce critère dont l'employeur pourrait facilement le détourner en sa faveur.

Sur cette question du stratagème, une subtilité doit être évoquée. Dans le cas d'un représentant de l'employeur qui serait « ami » avec un salarié sur les réseaux sociaux, pourrait-il s'approprier une publication litigieuse protégée par le secret des correspondances pour sanctionner le salarié sans que cela soit considéré comme un stratagème ? Le salarié ayant accepté volontairement qu'un supérieur hiérarchique puisse accéder à ses réseaux sociaux, il serait alors difficile de retenir la déloyauté l'obtention de la preuve dans ce cas<sup>163</sup>.

Une fois qu'il a été vérifié que ces deux droits fondamentaux sont bien garantis, les magistrats peuvent opérer cette mise en balance à travers un double contrôle. Tout d'abord, ils exercent un contrôle de justification. L'élément de preuve doit avoir un rapport direct avec le fait à établir. Il doit surtout être essentiel, ou dans le meilleur des cas, le seul moyen à disposition pour apporter la preuve<sup>164</sup>. On peut très bien considérer que c'est le cas pour cette affaire car les photos, qui n'avaient pas encore été dévoilées au grand public, étaient seulement diffusées sur le profil de la salariée. Cette atteinte à la vie privée du salarié était justifiée par un but légitime, en l'occurrence les intérêts de l'entreprise et plus particulièrement le secret des affaires. Les photos publiées sur le profil de la salariée étaient accessibles à d'autres personnes dont des salariés d'entreprises concurrentes pouvaient y avoir accès. Dans un secteur où la compétitivité est très importante, l'entreprise aurait pu voir sa collection copiée par d'autres concurrents, ce qui aurait pu entraîner des difficultés économiques liées à une baisse de sa compétitivité sur le marché. Le contrôle ne s'arrête pas là car il faut aussi que l'atteinte à la vie privée du salarié soit proportionnée. Cela avait été respecté par l'employeur car les éléments de preuve fournis présentaient seulement les photos de la collection et le profil de certains de ses amis indiquant seulement qu'ils occupaient un poste dans une entreprise concurrente. Il n'avait

---

<sup>162</sup> S. Mayoux, *Licéité de la preuve recueillie sur Facebook par l'employeur*, *JSL*, n°449, 16 mars 2018

<sup>163</sup> F. Sfeir, *De la licéité de la preuve afférente à une publication privée sur Facebook*, *JCP E*, n°52, 24 décembre 2020, 1570

<sup>164</sup> G. Loiseau, *La preuve sur Facebook*, *JCP S*, n°41, 13 octobre 2020, 3042

fourni aucune autre information sur sa vie privée<sup>165</sup>. Le secret des affaires constituait cet objectif légitime qui permettait de justifier qu'il soit porté atteinte à la vie privée du salarié pour prouver d'une violation de la confidentialité des affaires, à condition que l'atteinte ne soit pas disproportionnée par rapport à l'objectif poursuivi<sup>166</sup>.

Alors que le cadre jurisprudentiel autour du « contentieux Facebook » commence à prendre forme, une partie de la doctrine est assez critique concernant la position de la Haute juridiction. Dans les avis contraires, ce qui domine est un « *sentiment que le droit à la vie privée s'efface progressivement derrière le droit à la preuve alors que ce sont des normes d'égale valeur* »<sup>167</sup>. La crainte est légitime notamment pour le cas particulier des réseaux sociaux dont une grande partie de la vie privée des salariés peut être exposée dessus. La réalité du contrôle de justification est surtout critiquée dont celui de proportionnalité a souvent tendance à prendre le dessus<sup>168</sup>. Même l'introduction du terme « indispensable » remplaçant celui de « nécessaire » dans l'arrêt de 2016, ou encore l'ajout de l'adverbe « strictement » dans un arrêt du 25 novembre 2020<sup>169</sup> peinent à convaincre cette partie récalcitrante de la doctrine.

Pourtant, cette décision de la Cour de cassation reste logique par rapport à d'autres qu'elle a pu rendre auparavant. Dans un arrêt du 7 novembre 2018, elle a pu juger que l'atteinte à la vie privée était disproportionnée. Il s'agissait d'un contentieux sur la régularité des candidatures de salariés aux élections professionnelles. L'employeur avait fourni comme preuve des bulletins de salaire de ses salariés. Il avait juste besoin des mentions relatives à l'emploi occupé et la classification mais il avait fourni ces bulletins de salaire en entier dont de nombreuses informations personnelles sont visibles comme l'âge, le salaire, etc<sup>170</sup>.

Pour conclure, il faut rappeler que les propos peuvent relever de la sphère privée selon qu'ils soient privés par nature ou alors par destination. Dans le second cas, « *lorsque le contenu*

---

<sup>165</sup> C. Rade, *Salariés : attention à ce que vous publiez sur Facebook !*, La lettre juridique n°840, 15 novembre 2020

<sup>166</sup> G. Loiseau, *La preuve sur Facebook*, JCP S, n°41, 13 octobre 2020, 3042

<sup>167</sup> B. Bossu, *Droit à la preuve et production d'informations non anonymisées*, JCP S, n° 16-17, 20 avril 2021, 1111

<sup>168</sup> P. Adam, *Droit à la preuve, protection de la vie privée et réseaux sociaux*, Dr. Soc., 2021, p. 14

<sup>169</sup> Cass. Soc. 25 novembre 2011 n°17-19.523 FP-PBRI, M. v/ Agence France Presse : « (...) *en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.*

<sup>170</sup> Cass. soc., 7 novembre 2018, n°17-16.799

*litigieux, sans concerner la vie privée, n'a de rapport avec celle-ci que parce qu'il est diffusé sur un réseau social dont l'accès est contrôlé par le titulaire du compte, les conséquences de sa production en termes d'atteinte à la vie privée doivent être relativisées dès lors qu'il a été obtenu loyalement par l'employeur »<sup>171</sup>. Si l'on prend le cas d'espèce de l'arrêt de la Cour d'appel de Rouen du 26 avril 2016, dont il s'agissait de photos vacances représentant le salarié, on peut considérer qu'elles étaient par nature privées. Même si elles n'apparaissent pas suffisantes comme élément de preuve, la Cour d'appel avait autorisé l'employeur à opérer une violation de la vie privée de son salarié pour y accéder. Utilisé de cette manière, le droit à la preuve paraît beaucoup plus contestable. Par voie de conséquence, un débat sur la nature du contenu issu de la sphère privée pourrait en découler. Les prochaines décisions des magistrats du Quai de l'Horloge seront déterminantes.*

Aujourd'hui, on peut considérer qu'une véritable jurisprudence Facebook existe. Celle-ci était essentielle pour donner des éléments de réponse aux employeurs face à cette multitude d'abus causés par les réseaux sociaux sur la relation de travail qui se sont propagés ces dernières années. D'une réflexion sur les conditions de diffusion des réseaux sociaux, c'est aujourd'hui celle concernant la preuve qui monopolise les débats. Même si on peut considérer que l'on est arrivé un stade où la Cour de cassation semble avoir arrêté une position, sa jurisprudence pourrait très bien continuer à évoluer dans les années à venir car cela reste un sujet complexe dont il est difficile d'avoir un avis complètement défini. En ce sens, la meilleure solution doit venir d'une action en amont par les employeurs pour lutter contre ces abus. D'une intégration subie des réseaux sociaux dans la relation de travail, il faut passer à une intégration maîtrisée (**Partie 2**).

---

<sup>171</sup> G. Loiseau, *La preuve sur Facebook*, JCP S, n°41, 13 octobre 2020, 3042

## **Partie 2 : Une intégration maîtrisée des réseaux sociaux dans la relation de travail**

Passé le constat de cette intégration subie des réseaux sociaux dans la relation de travail, faudrait-il tout de suite conclure à une action impossible à cause de l'absence de cadre juridique précis pour le moment ? L'employeur ne dispose-t-il pas déjà de moyens à sa disposition pour lutter contre ces abus ou au moins en atténuer les effets pour éviter le contentieux abondant qui pourrait en découler ? Dans le cadre de la relation de travail, il dispose de plusieurs pouvoirs à sa disposition. Pour éviter l'anarchie, il peut sanctionner les fautes des salariés par l'intermédiaire de son pouvoir disciplinaire. Néanmoins, cela voudrait dire que les abus des réseaux sociaux se seraient déjà propagés. Il faut plutôt essayer de les prévenir. Avec son pouvoir règlementaire, il peut édicter des règles qui trouveront à s'appliquer au sein de la relation de travail et que les salariés devront respecter. Des règles élaborées autour de l'usage des réseaux sociaux par les salariés sont-elles possibles (**Titre 1**) ?

Au lieu de simplement maîtriser les abus causés par l'usage des réseaux sociaux, l'employeur ne pourrait-il pas essayer de maîtriser cet outil pour l'intégrer à la relation de travail ? Il serait pertinent d'utiliser cet outil dans la relation de travail car les salariés sont intéressés par ces nouvelles formes d'échanges<sup>172</sup>. Dépositaire d'un pouvoir de direction par le lien de subordination qui l'unit à ses salariés, l'employeur a la possibilité de modifier le cadre de la relation de travail en revoyant son organisation. Intégrer les réseaux sociaux pourrait être envisageable par le biais du réseau social d'entreprise. Il ne garderait que les avantages offerts par les réseaux sociaux pour le mettre en œuvre dans un usage exclusivement professionnel. Toute une réflexion sur son cadre juridique devra alors débiter pour éviter que des nouveaux abus apparaissent (**Titre 2**).

---

<sup>172</sup> L'entreprise Microsoft avait réalisé une étude sur ce sujet en 2013 au sein de 16 pays européens. Elle permettait de se rendre compte de la réalité de cet intérêt des salariés pour cet outil. 25% considéraient qu'une meilleure productivité pouvait découler de l'usage des réseaux sociaux dans la relation de travail. 23% pensaient justement que ces outils étaient sous-estimés par leur direction. Certains disaient même déjà les utiliser de manière informelle entre collègues. (V. Nivelles, *Les entreprises à l'épreuve des réseaux sociaux*, *JSL*, n°377-378, 23 décembre 2014)

## **Titre 1 : Agir en amont en encadrant l'usage des réseaux sociaux dans la relation de travail**

Pour lutter contre les abus des réseaux sociaux sur la relation de travail, la meilleure solution est de les maîtriser. En ce sens, une prise de conscience de la part des employeurs a vu le jour depuis une dizaine d'années. En effet, le cabinet d'avocats d'affaires internationales Proskauer avait publié une enquête en 2012<sup>173</sup> montrant un intérêt de plus en plus grandissant des entreprises pour cette question<sup>174</sup>. Les employeurs ont compris qu'il fallait agir en amont. Si les chiffres de cette enquête sont dépassés, leur signification est encore pertinente. En 2012, 36 % des employeurs affirmaient contrôler l'utilisation des réseaux sociaux par leurs salariés pendant le temps de travail. Ils étaient encore plus nombreux (69%) à disposer de politiques spécifiques sur les réseaux sociaux. Cela résulte du fait qu'environ la moitié de ses employeurs avaient dû faire face à ces abus causés par les réseaux sociaux sur la relation de travail. Un tiers des entreprises interrogées avait dû prendre des mesures disciplinaires pour sanctionner le comportement fautif de leurs salariés.

Outre ce constat, l'étude a formulé des recommandations pour lutter au mieux contre ces abus. Face à l'ampleur du problème, mettre en place une politique spécifique relative à l'utilisation des réseaux sociaux est impérative. Cela peut d'abord se faire par la réglementation et le contrôle de l'accès aux réseaux sociaux sur le lieu de travail. Cette surveillance doit être soumise à un cadre strict car elle ne pourra pas aller au-delà de ce qui est nécessaire à la protection des intérêts de l'entreprise. Pour être complet, cette politique devra s'accompagner d'une charte qui permettra d'encadrer plus largement l'usage des réseaux sociaux dans un cadre professionnel. Il est indiqué que cette charte pourra être celle déjà existante concernant l'usage du matériel informatique de l'entreprise par l'intégration de mentions sur les réseaux sociaux. Cela pourra aussi donner lieu à l'élaboration de charte spécialement dédiées aux réseaux sociaux.

De son côté, le cadre législatif français permet de répondre à ces recommandations. Par son pouvoir de direction, l'employeur français peut réglementer et contrôler l'accès aux réseaux

---

<sup>173</sup> Utilisation des réseaux sociaux sur le lieu de travail : enquête 2012 du cabinet Proskauer, Le Monde du Droit, 17 décembre 2012

<sup>174</sup> Cette étude avait recueilli 130 témoignages de chefs d'entreprises provenant de 19 pays dont la France.

sociaux sur le lieu de travail (**Chapitre 1**). L'élaboration de chartes est déjà une pratique couramment utilisée. Ainsi, cela pourra être possible pour des chartes exclusivement tournées vers les réseaux sociaux qui permettront de combler les limites du pouvoir de réglementation et de contrôle de l'employeur (**Chapitre 2**).

## **Chapitre 1 : La voie de la réglementation et du contrôle**

La mobilisation du pouvoir de direction de l'employeur ne sera pas fondamentalement changée pour contrôler l'accès aux réseaux sociaux, même si ceux-ci peuvent apporter quelques subtilités. Il faut se tourner vers les règles régissant les connexions Internet sur l'ordinateur professionnel (et les autres modes de communication). L'employeur aura donc les moyens de faire face à ces abus en réglementant l'accès aux réseaux sociaux (**I**) mais aussi en instaurant des dispositifs de contrôle (**II**) même s'il trouvera une limite avec le matériel personnel des salariés.

### **I : Réglementer l'accès aux réseaux sociaux sur le temps de travail**

Nous l'avons vu précédemment, par leur caractère addictif, les réseaux sociaux peuvent devenir un frein à la productivité d'une entreprise. Alors que le salarié est censé utiliser l'outil informatique mis à disposition par l'employeur à des fins professionnelles, les connexions extra professionnelles sont très fréquentes dans la réalité. Ce risque est d'autant plus important aujourd'hui que le matériel informatique de l'entreprise ne se limite plus qu'au simple ordinateur fixé au poste de travail. Il s'étend à l'ordinateur portable, la tablette, et surtout le smartphone. Ces outils technologiques permettent un accès simple et rapide à diverses applications dont les réseaux sociaux. De plus, les juges accordent une certaine clémence quant à ses connexions qui ont un caractère furtif. Ces moments de déconcentration ne sont pas vus de la même manière de la part de tous les employeurs. Certains pensent au contraire qu'autoriser l'accès aux réseaux sociaux pendant le temps de travail, notamment pour un usage non

professionnel, peut constituer un avantage<sup>175</sup>. La réglementation des réseaux sociaux est donc primordiale pour ces derniers dont leurs salariés seraient amenés à utiliser ces outils en permanence dans le cadre de leurs fonctions.

Par son pouvoir de direction l'employeur peut prendre initiative de réglementer l'accès aux réseaux sociaux sur l'outil professionnel qu'il a mis à disposition des salariés. Ainsi, il aura le choix entre :

- ne fixer aucune limite et laisser le libre accès à Internet et notamment aux réseaux sociaux ;
- interdire l'accès à certains sites dont les réseaux sociaux seulement pendant les heures de travail et rouvrir cet accès pendant les temps de pause ;
- interdire complètement l'accès aux réseaux sociaux sur le temps et le lieu de travail<sup>176</sup>.

Cette limitation est justifiée par les impératifs de productivité et est donc proportionnée au but recherché. Cependant, on peut s'interroger sur la validité d'une interdiction totale d'accéder aux réseaux sociaux par l'intermédiaire de l'outil professionnel. En effet, dans la jurisprudence, il est admis qu'un employeur ne pourra apporter une interdiction absolue concernant l'usage personnel d'Internet. Cela est possible seulement si un usage exceptionnel nécessité par la vie courante ou l'urgence est autorisé<sup>177</sup>. Pour les réseaux sociaux, peut-on considérer que cela rentre dans cette nécessité de la vie courante ou de l'urgence ? La réponse semble être négative. Dans le cas d'un employeur qui interdirait l'accès à Internet pour un usage personnel sauf nécessité de la vie courante ou en cas d'urgence, il pourrait sanctionner un salarié qui surferait sur les réseaux sociaux pendant son temps de travail. Néanmoins, il faudrait que dans cette situation, le salarié soit dans l'abus. Même si l'usage d'Internet à titre privé est interdit par l'employeur, le juge, par le contrôle de la proportionnalité de la sanction qu'il exerce, peut décider de l'annuler s'il la considère excessive<sup>178</sup>. De ce fait, autoriser l'accès aux réseaux sociaux par l'intermédiaire du matériel professionnel mais en fixant certaines limites semble être le meilleur compromis pour l'employeur.

---

<sup>175</sup> Dans l'enquête du cabinet d'avocats Proskauer publiée en 2012, 40% des employeurs considéraient déjà que ce laxisme concernant les réseaux sociaux pouvait être bénéfique.

<sup>176</sup> Il faudrait alors prouver un motif impérieux justifiant cette interdiction telle que la sécurité du système informatique de l'entreprise. Cela n'est pas impossible car les réseaux sociaux peuvent véhiculer des virus informatiques par les différents auxquels ils renvoient.

<sup>177</sup> CA Toulouse, 21 décembre 2016, n°06/00323

<sup>178</sup> Cass. soc., 12 octobre 2004, n° 02-40.392

Il ne faut pas être dupe que les salariés se connecteront plus facilement aux réseaux sociaux via leur smartphone professionnel. L'employeur peut-il en réglementer l'accès lors du temps de travail ? Une interdiction totale semble inenvisageable si l'on se réfère au principe de proportionnalité de l'article L. 1121-1 du code du travail. Le règlement intérieur ne pourrait pas également contenir de clauses restrictives allant dans ce sens<sup>179</sup>. Seules des situations particulières pourraient permettre d'envisager une interdiction. Par exemple, dans le cas de salariés amenés à se déplacer en voiture, l'employeur peut leur interdire d'utiliser leur téléphone au volant. Pour le salarié ayant un poste classique de bureau, il faudra trouver d'autres solutions<sup>180</sup>.

Si cette réglementation est essentielle pour l'employeur, elle se limite seulement à l'accès aux réseaux sociaux. Dans la situation où il autoriserait sous certaines conditions l'accès aux réseaux sociaux sur le matériel professionnel, il ne pourra pas réglementer l'usage que font les salariés sur leurs réseaux sociaux car on sortirait du cadre professionnel pour s'introduire dans celui de la vie privée. Il s'agit donc d'une initiative limitée à la lutte contre les connexions abusives aux réseaux pendant et sur le lieu de travail. Cette lutte pourra tout de même être accentuée par le pouvoir de contrôle de l'employeur (II).

## **II : Contrôler l'usage des réseaux sociaux sur le temps de travail**

Dans la lignée de ses possibilités de réglementation, l'employeur peut imposer une surveillance des connexions aux réseaux sociaux par le biais de son contrôle des connexions internet sur le matériel informatique professionnel. Ce contrôle peut d'abord être ponctuel. C'est une règle classique qui établit que pendant son temps de travail, les connexions Internet du salarié sont censées avoir un caractère professionnel<sup>181</sup>. Consulter ponctuellement l'historique des connexions Internet sur le matériel professionnel du salarié est alors tout à fait possible pour l'employeur. Il peut le faire sans aucune condition de présence du salarié, ni le besoin de le prévenir au préalable sans que cela soit considéré comme fait à l'insu de ce dernier. L'employeur est dans son droit de vérifier que le salarié ne passe pas son temps sur les réseaux sociaux au lieu d'effectuer les tâches qui lui sont demandées.

---

<sup>179</sup> C. trav. L. 1321-3

<sup>180</sup> V. Part. 2, Titre 1, Chap. 2, I

<sup>181</sup> Cass. soc., 9 juillet 2008, n°06-45.800

Toutefois, ce contrôle ponctuel ne concerne qu'un contrôle humain et occasionnel. Lorsque ce contrôle sera informatisé, il faudra suivre la procédure édictée par le code du travail. En effet, l'employeur a la possibilité de mettre en place des fichiers de journalisation pour contrôler les connexions Internet et notamment celles pour les réseaux sociaux. Ces fichiers ont pour but d'identifier et d'enregistrer, par un système automatisé d'information, toutes les connexions Internet. Cette méthode est une recommandation de la CNIL. L'introduction de ce dispositif nécessite le respect de la procédure de surveillance du code du travail car ce type de logiciel peut collecter des informations individuelles sur les utilisateurs des différents postes informatiques de l'entreprise, donc les salariés<sup>182</sup>. Les informations proviennent des adresses IP qui permettent d'identifier la personne physique à l'origine de la connexion.

Lors de la mise en place de ce contrôle, l'employeur doit concilier la nécessité de cette surveillance avec le respect des libertés individuelles des salariés. Au cas particulier, ce contrôle doit se borner seulement aux connexions Internet à l'aide de l'outil professionnel. Il n'est donc pas possible de recueillir des informations provenant directement des réseaux sociaux qui seraient consultés par le salarié. Suivant la position de la CNIL<sup>183</sup>, la Cour de cassation a posé ce principe<sup>184</sup> qui interdit l'employeur de détourner un dispositif de surveillance de sa finalité d'origine<sup>185</sup>.

Comme tout mode de contrôle mise en place par l'employeur, les salariés doivent en être informés<sup>186</sup>. Cela résulte du principe de transparence et de loyauté. Cette information ne peut pas être collective. Chaque salarié doit être informé individuellement. Dans le cadre du contrôle des connexions Internet et plus particulièrement aux réseaux sociaux, il est possible de faire apparaître cette information à l'écran au moment de l'ouverture de l'ordinateur par le salarié. Cette information doit comprendre le mode de contrôle et les moyens mis en œuvre, l'objectif poursuivi et les garanties accordées en matière de protection des données personnelles. Si elle existe, cette information pourra être l'une des mentions de la charte réseaux sociaux en vigueur dans l'entreprise. Cette information préalable aux salariés est essentielle

---

<sup>182</sup> Contrôle de l'outil informatique – TIC et messagerie électronique, *Le Lamy Social*, 1511 (lamyline.fr)

<sup>183</sup> CNIL, délib. n° 2009-201, 16 avril 2009

<sup>184</sup> A propos d'un système de géolocalisation : Cass. soc., 10 janvier 2012, n° 10-23.482 : JurisData n° 2012-000185

<sup>185</sup> A. Barège, B. Bossu, *Informatique et libertés – Les TIC et le contrôle de l'activité du salarié*, *JCP S*, n°41, 8 octobre 2013, 1393

<sup>186</sup> C. trav. L. 1222-4 : « Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance. »

pour l'employeur car en cas de connexions abusives aux réseaux sociaux pendant le temps de travail qui seraient détectées par ce logiciel, il ne pourrait pas en apporter la preuve si le salarié n'a pas été informé de l'existence de ce système. Cette dernière serait irrecevable car provenant d'un système de surveillance clandestin<sup>187</sup>.

Outre l'information préalable aux salariés, une information et consultation du CSE est aussi requise. Elle doit être effectuée pour la mise en œuvre de moyens ou technique de surveillance des salariés et sur l'utilisation qui est prévue de ce système de surveillance<sup>188</sup>. Il s'agit d'une obligation non négligeable car le risque pour employeur est de commettre le délit d'entrave. Dans ce type de consultation, le CSE a la possibilité de commander une expertise. Cette dernière est possible si le dispositif de contrôle correspond à l'introduction de nouvelles technologies ou alors si un contrôle conséquent des salariés est effectué à travers ce système. On peut considérer qu'un contrôle des connexions Internet ne répond pas à ces conditions pour nécessiter une expertise.

S'agissant d'un mode de surveillance informatisé pouvant récolter des données personnelles, des principes quant à la protection des données personnelles des salariés sont aussi à respecter par l'employeur. Cette obligation provient de deux fondements<sup>189</sup> :

- le règlement de l'Union européenne du 27 avril 2016 relative à la protection des personnes physiques elle égard du traitement des données à caractère personnel est à la libre circulation de ses données ;
- la loi du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles accompagné par l'ordonnance du 12 décembre 2018. Celles-ci ont modifié la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978.

Cette exigence est basée sur un autocontrôle de la part de l'employeur<sup>190</sup>. Le règlement RGPD lui impose de prouver qu'il est en conformité dans le traitement des données de ses salariés

---

<sup>187</sup> L'employeur a-t-il le droit de surveiller les salariés ? – *Droit du travail au quotidien*, 132-15 (lamyline.fr)

<sup>188</sup> C. trav. L. 2312-3 al. 3 : « *Le comité est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.* »

<sup>189</sup> L'employeur a-t-il le droit de surveiller les salariés ? – *Droit du travail au quotidien*, 132-15 (lamyline.fr)

<sup>190</sup> Avant le 25 mai 2018, une déclaration préalable à la CNIL était nécessaire. Désormais, le système de contrôle des données personnelles doit satisfaire au RGPD.

avec le règlement européen. Les salariés doivent être informés de manière précise, compréhensible et transparente sur ce traitement automatisé de leurs connexions Internet. Cette information ne s'arrête pas à ce stade car il doit indiquer aux salariés leur droit d'introduire une réclamation auprès de la CNIL et les coordonnées de la commission. Cela peut être le délégué à la protection des données de l'entreprise s'il existe. Enfin, le salarié doit pouvoir avoir accès à ses données, les rectifier ou les effacer et avoir le droit de demander une limitation du traitement de ses données personnelles<sup>191</sup>. C'est une procédure qui peut sembler lourde pour un simple contrôle des connexions Internet mais qui est inévitable pour l'employeur qui pourrait encourir des sanctions pénales pour atteinte à la vie privée en cas de non-respect de cette obligation<sup>192</sup>.

Enfin, ce contrôle doit être justifié par un intérêt légitime<sup>193</sup>. Au cas particulier, ce sont les intérêts de l'entreprise pour prévenir toute intrusion de logiciels malveillants. Le contrôle de l'accès aux réseaux sociaux ne pourra pas être cet intérêt légitime. Il le sera par destination car ce contrôle pourra aussi permettre de vérifier que les connexions Internet à des sites extraprofessionnels (les réseaux sociaux notamment) ne soient pas trop abusives. Pour ne pas être excessif, le contrôle devra être strictement limité au temps et au lieu de travail. Concernant un ordinateur professionnel restant toujours sur le lieu de travail, il n'y a pas de problème particulier. En revanche, dans le cas d'un téléphone portable professionnel dont un usage à titre privé serait autorisé, le contrôle devra être limité aux heures de travail du salarié. Dans le cas contraire, l'atteinte à la vie privée pourrait être reconnue.

Réglementer l'accès aux réseaux sociaux par le matériel professionnel est nécessaire pour l'employeur pour lutter contre l'un des principaux abus sur la relation de travail : les consultations abusives. Cependant, la limite qui en découle est qu'il doit se borner à contrôler seulement les connexions. Il ne peut pas accéder aux réseaux sociaux et voir leur contenu au seul motif que le salarié se serait connecté sur ses réseaux sociaux via l'ordinateur

---

<sup>191</sup> Quelles sont les obligations de l'employeur relatives à la protection des données personnelles ? - *Le Droit du travail au quotidien*, 132-17 (lamyline.fr)

<sup>192</sup> A voir si l'arrêt du 25 novembre 2020 (Cass. soc. 25 novembre 2020, n°17-19.523 FP-PBRI, M. c/ Agence France Presse) pourrait avoir un impact sur le cas particulier du contrôle des connexions Internet. Il laisse supposer que la recevabilité d'éléments de preuves illicites, dans le cadre des moyens de contrôle de l'activité du salarié, devrait être étudiée au regard du droit à la preuve dans le cas où l'illicéité constituerait une atteinte à la vie privée du salarié (V. B. Bossu, *Droit à la preuve et production d'informations non anonymisées*, *JCP S*, n° 16-17, 20 avril 2021, 1111)

<sup>193</sup> C. trav. L. 1121-1 : principe de proportionnalité

professionnel. C'est une problématique qui a pu se poser mais la Cour de cassation, dans son arrêt du 20 décembre 2017, a écarté cette possibilité que le support professionnel du moyen de communication pourrait remettre en cause le caractère privé des publications<sup>194</sup>. L'employeur ne peut pas accéder aux applications des réseaux sociaux par le biais du smartphone professionnel. Il y avait matière à discuter<sup>195</sup> car il est de jurisprudence constante que l'employeur a le droit de prendre connaissance d'informations accessibles sur le matériel professionnel dès lors que la mention « personnel » n'est pas indiquée<sup>196</sup>. Cette règle ne s'applique pas aux connexions Internet et la possibilité de mettre des sites dans ses favoris<sup>197</sup>. L'employeur peut contrôler cette liste et examiner les sites enregistrés car elle n'est pas considérée comme personnelle. A la suite de cet arrêt de la chambre sociale, une exception naît avec les réseaux sociaux qui sont donc soumis au respect de la vie privée et cela même par le matériel professionnel. Il ne peut donc pas y accéder comme il pourrait le faire pour d'autres sites Internet consultés par le salarié. Le débat pouvait aussi exister si l'on faisait le rapprochement avec la jurisprudence de la clé USB connectée à l'ordinateur professionnel. En effet, les réseaux sociaux sont plutôt consultés sur les smartphones et tablettes que sur les ordinateurs. Pour la Haute juridiction, le fait de connecter une clé USB sur l'ordinateur professionnel crée une présomption d'utilisation professionnelle et cela même dans le cas où elle appartiendrait au salarié<sup>198</sup>. La question pouvait alors se poser pour le téléphone personnel connecté à l'ordinateur professionnel et notamment la possibilité pour l'employeur d'accéder aux réseaux sociaux par ce biais.

La Haute juridiction ne vient pas remettre en cause sa jurisprudence sur les outils qui acquièrent un caractère professionnel dès lors qu'ils sont connectés à l'ordinateur professionnel<sup>199</sup> mais le cas précis des réseaux sociaux ne s'applique pas. Les applications les hébergeant sont soumises au respect de la vie privée, peu importe le moyen qui permet d'y accéder.

---

<sup>194</sup> S. Mayoux, *Licéité de la preuve recueillie sur Facebook par l'employeur*, *JSL*, 16 mars 2018, n°449

<sup>195</sup> G. Loiseau, *La preuve par Facebook*, *JCP S*, n°41, 13 octobre 2020, 3042

<sup>196</sup> Cass. soc., 9 septembre 2020, n°18-20.489 *JurisData* n° 2020-012-897

<sup>197</sup> Cass. soc., 9 février 2010, n°08-45253

<sup>198</sup> Cass. soc., 12 février 2013, n°11-28.649 FS-PB : RJS 4/13 n°252

<sup>199</sup> A. Barège, B. Bossu, *Informatique et libertés – Les TIC et le contrôle de l'activité du salarié*, *JCP S*, n°41, 8 octobre 2013, 1393

La voie de la réglementation et du contrôle étant limitée, il faudra aussi opter pour la voie de la sensibilisation pour faire prendre conscience aux salariés des enjeux liés à leur usage des réseaux sociaux et leur impact sur la relation de travail (**Chapitre 2**).

## **Chapitre 2 : La voie de la sensibilisation**

Pour prévenir les abus des réseaux sociaux de la relation de travail, une démarche plus sensibilisatrice et informative devra venir en complément. Celle-ci permettra de formaliser l'intégration des enjeux liés à l'usage des réseaux sociaux et leur impact sur la relation de travail. L'employeur a donc un outil supplémentaire à sa disposition dont la finalité permettra d'éclairer le salarié sur son usage des réseaux sociaux dont la vie privée et la vie professionnelles peuvent vite se confondre (**I**). Il sera donc pertinent de s'interroger sur son contenu, notamment en étudiant deux chartes aux approches totalement différentes (**II**)

### **I : La finalité de la charte réseaux sociaux**

Depuis quelques années, des chartes spécifiques ont fait leur apparition dans l'entreprise. Cette arrivée massive résulte du développement des nouvelles technologies de l'information et des communications. Il a fallu encadrer l'introduction des ordinateurs et d'Internet dans l'organisation du travail. Ces nouvelles technologies ont été un apport considérable et ont permis aux entreprises d'améliorer leur productivité mais d'un autre côté, elles sont aussi très favorables aux abus. La dernière actualisation de ces chartes concerne les réseaux sociaux. Cette nouvelle problématique a pu faire, soit l'objet d'une annexe sous forme de guide ou de note interne rattachée à une charte informatique préexistante, soit le sujet étant pris très au sérieux et les réseaux sociaux sont devenus l'unique sujet de ces chartes.

Les employeurs n'ont pas attendu l'action du législateur pour s'emparer de cette thématique. De plus en plus de chartes réseaux sociaux voient le jour, notamment dans les grandes entreprises. Ces employeurs ont compris l'impact, notamment négatif, que pouvait avoir les réseaux sociaux sur la relation de travail et plus largement sur l'entreprise. Ainsi, cette charte doit permettre de sécuriser l'entreprise en posant un cadre de prévention, de sensibilisation et

de responsabilisation des salariés quant à l'usage des réseaux sociaux et les conséquences d'une confusion entre vie privée et vie professionnelle.

Les chartes réseaux sociaux sont principalement élaborées par les grandes entreprises, notamment parce que leurs intérêts sont plus sensibles aux abus des réseaux sociaux qui peuvent impacter leur réputation et leur image mais aussi parce que les différents métiers en leur sein sont amenés à toucher de près ou de loin aux réseaux sociaux. Il y a aussi le fait que cette démarche de création d'une charte réseaux sociaux est un investissement. L'entreprendre peut nécessiter un coût important. Il peut être humain par la mobilisation du service juridique ou d'un conseil pour son élaboration, de la rédaction à l'adoption de la charte. Il doit être aussi envisagé sur le long terme car la charte doit rester en concordance avec les règles juridiques en vigueur. Une mise à jour régulière est à prévoir car cette problématique des réseaux sociaux dans le monde du travail va continuer à évoluer dans les années à venir<sup>200</sup>.

La charte réseaux sociaux est donc un outil qui doit permettre d'éviter que l'usage qui peut en être fait, en lien de près ou de loin avec le cadre professionnel, ne dégénère pas en abus. Néanmoins, la possibilité de sanctionner un salarié pour un comportement fautif lié aux réseaux sociaux ne dépendra pas impérativement de l'existence d'une charte réseaux sociaux dans l'entreprise. Le manquement aux obligations contractuelles sera en général suffisant. Toutefois, dans un contentieux prud'homal, elle sera un argument supplémentaire pour légitimer la sanction<sup>201</sup>. En effet, la Haute juridiction a déjà rendu des décisions dans lesquelles elle était confrontée à des cas d'abus de l'utilisation d'Internet et dont elle a évalué la gravité de la faute en se référant à une charte informatique en vigueur dans la société concernée<sup>202</sup>. Avec une charte réseaux sociaux, l'employeur montrerait ainsi sa bonne volonté sur une situation dont il aurait anticipé les conséquences possibles.

Si l'élaboration d'une telle charte ne résulte d'aucune obligation légale, il n'est pas impossible de lui donner une valeur contraignante. Cela résulte du choix de l'employeur et de la place qu'il souhaite octroyer à cette charte dans son entreprise. Dans la situation d'un employeur méfiant quant à l'usage des réseaux sociaux par ses salariés ou s'il estime les risques

---

<sup>200</sup> Réseaux sociaux et entreprises : quels enjeux juridiques – Questions/Réponses n°5 : est-il obligatoire de prévoir une charte d'entreprise sur l'utilisation des réseaux sociaux ?, MEDEF, septembre 2014

<sup>201</sup> I. Ayache-Revah, *DRH et réseaux sociaux*, *CDRH n°252*, 1<sup>er</sup> avril 2018

<sup>202</sup> Cass. soc., 15 décembre 2010, n° 09-42.691 / Cass. soc., 22 octobre 2008, n° 07-42.654 : si ces deux affaires concernaient des chartes informatiques, on peut très bien considérer que la même solution serait donnée par la chambre sociale dans une affaire où la charte serait spécifique aux réseaux sociaux.

sur les intérêts de son entreprise trop importants, il pourra donner à cette charte une valeur contraignante en l'intégrant ou en l'annexant au règlement intérieur, ou encore directement dans le contrat de travail de certains salariés par des clauses spécifiques. Un employeur moins réticent aux réseaux sociaux donnera certainement qu'une simple valeur informative ou pédagogique à sa charte pour transmettre le bon usage des réseaux à ses salariés.

Pour la première situation d'une charte qui serait intégrée au règlement intérieur de l'entreprise, il faut se référer de manière classique au code du travail où il est évoqué les règles de modification et d'adoption du règlement intérieur. Cette charte réseaux sociaux annexée au règlement intérieur doit suivre plusieurs étapes pour entrer en vigueur dans l'entreprise<sup>203</sup> :

- tout d'abord, une consultation du CSE est indispensable ;
- ce document est ensuite transmis à l'inspecteur du travail qui peut, s'il le souhaite, émettre des observations qui devront être prise en compte par l'employeur ;
- enfin, avant de pouvoir entrer en vigueur, les formalités de dépôt et de publicité au greffe du conseil de prud'hommes devront être accomplies.

En ce sens, il est plutôt conseillé de rédiger une annexe pour cette charte réseaux sociaux plutôt que de l'intégrer directement au règlement intérieur par l'intermédiaire d'une clause. Les dispositions de cette charte étant amenées à évoluer régulièrement, la modification éventuelle concernera uniquement ses dispositions et non pas le règlement intérieur dans son entièreté. Cela permettrait surtout d'éviter la lourdeur de la procédure si l'inspecteur du travail devait vérifier tout le règlement intérieur.

L'intérêt de ce rattachement au règlement intérieur et de pouvoir se référer aux sanctions prévues par ce dernier en cas de comportement fautif du salarié. Par exemple, l'employeur ne rencontrera aucune difficulté à licencier pour faute grave un salarié qui passerait son temps sur les réseaux sociaux au lieu d'effectuer le travail qui lui est demandé. Donner une valeur contraignante à la charte permettra surtout d'informer le salarié sur les risques qu'il encourt dans le cas où il dépasserait la limite de l'abus.

Si en général une charte réseaux sociaux est adressée à tous les salariés d'une entreprise, celle-ci ne peut l'être qu'à destination de certains d'entre eux dont les fonctions le nécessitent. Plusieurs solutions s'offrent alors à l'employeur. Soit la charte est élaborée à destination d'un

---

<sup>203</sup> C. trav. L. 1321-4

secteur de l'entreprise en particulier (par exemple le service communication) dont seuls ses membres la signeront et seront soumis à ses règles, soit ce sont les fonctions du salarié qui dictent son attachement à des règles spécifiques concernant les réseaux sociaux comme le « *community manager* ». Dans ce cas, cela sera directement intégré à son contrat de travail par l'intermédiaire d'une clause spécifique<sup>204</sup>. Néanmoins, l'usage des réseaux sociaux dépasse aujourd'hui largement le cadre d'un secteur et de fonctions en particulier. Tous les salariés, quel que soit le poste occupé dans l'entreprise, peuvent être amenés à utiliser les réseaux sociaux sur le temps de travail via le matériel informatique mis à leur disposition ou à évoquer leur entreprise dessus dans le cadre d'un usage privé. Une charte d'utilisation des réseaux sociaux destinée à tous les salariés d'une entreprise semble être une solution préférable.

D'un autre côté, une démarche différente peut être adoptée concernant la charte réseaux sociaux. Sans l'annexer au règlement intérieur, ce document autonome pourra toujours avoir de la valeur mais plutôt que d'être contraignante, la charte sera orientée sur l'information et la sensibilisation des salariés quant à l'usage des réseaux sociaux. Cela ne veut pas dire que toute sanction disciplinaire serait exclue car comme nous l'avons vu précédemment, un comportement fautif pourra être rattaché à un manquement d'une obligation du contrat de travail pour être passible d'une sanction disciplinaire<sup>205</sup>. Cette démarche appelle donc à la responsabilisation des salariés quant au bon comportement à adopter sur les réseaux sociaux et à leur faire prendre conscience des risques que les propos tenus sur les réseaux sociaux peuvent provoquer sur les intérêts de l'entreprise. Une charte à valeur informative et pédagogique s'accompagnera généralement d'actions de formation.

Enfin, ces chartes se heurtent à une limite même si cette dernière peut être relativisée. En théorie, elles doivent se borner à encadrer l'usage des réseaux sociaux qui peut être en lien avec le cadre professionnel (accès aux réseaux sociaux au cours du temps de travail ou évocation de l'entreprise sur les réseaux sociaux). Or, l'employeur ne peut pas dicter le comportement que le salarié doit adopter dans sa vie privée lorsqu'il s'exprime sur les réseaux sociaux. Toutefois, il faut relativiser cette limite. Par exemple, sans avoir créé de compte professionnel, le salarié qui aurait simplement indiqué sur son compte privé qu'il occupe telle fonction dans telle entreprise, est concerné par cette charte. Le simple fait de pouvoir faire le

---

<sup>204</sup> Réseaux sociaux et entreprises : quels enjeux juridiques – Questions/Réponses n°6 : Les chartes d'entreprise sur l'utilisation des réseaux sociaux ont-elles une valeur contraignante ?, MEDEF, septembre 2014

<sup>205</sup> V. note préc.

lien entre lui et sa société sur les réseaux le rend destinataire de la charte. De plus en plus de monde possède au moins un profil sur les différents réseaux sociaux et les utilisent uniquement dans un but privé. Les informations liées à la vie professionnelle sont parmi les principales à apparaître sur un profil. Le cadre professionnel s'imisce de manière indirecte dans cet usage privé. De ce fait, on peut considérer qu'une charte réseaux sociaux doit transmettre le bon comportement à adopter de manière générale sur les réseaux sociaux dans la vie de tous les jours. Les règles tenant à la liberté d'expression seront les mêmes que l'usage soit professionnel ou privé. Une bonne charte réseaux sociaux doit permettre de concilier à la fois les intérêts de l'entreprise et faire adopter les bons comportements aux salariés.

Le contenu de la charte réseaux sociaux devra veiller à respecter cette finalité (II).

## **II : Le contenu de la charte réseaux sociaux**

Une fois venu le moment de rédiger la charte, la principale question qui se pose est de savoir ce qu'il faut indiquer dans celle-ci. Dans son rapport<sup>206</sup>, le Medef propose aux entreprises une liste explicative des mentions qui lui semblent essentielles à indiquer dans une charte d'utilisation des réseaux sociaux.

- « *Indiquer les enjeux liés à utilisation des réseaux sociaux* »

C'est l'objectif principal de la charte réseaux sociaux. Il faut faire comprendre aux salariés que l'évocation de la vie professionnelle associée à la vie privée sur les réseaux sociaux peut entraîner certaines conséquences. De plus, il faut rappeler qu'un cadre juridique subsiste sur les réseaux sociaux et plus particulièrement les obligations contractuelles. Par exemple, la non-diffusion d'informations confidentielles et le respect des différents droits tels que le droit de propriété intellectuelle ou encore les droits d'auteur ne disparaissent pas sur les réseaux sociaux. Il n'est pas impossible de voir des exemples d'abus qui ont donné lieu à un contentieux pour montrer la réalité de ces abus. Le cas d'espèce de l'arrêt du 30 septembre 2020 serait un

---

<sup>206</sup> Réseaux sociaux et entreprises : quels enjeux juridiques – Questions/Réponses n°7 : Quelles mentions prévoir dans une charte d'entreprise sur l'utilisation des réseaux sociaux, MEDEF, septembre 2014

bon exemple. Diffuser sur les photos d'une nouvelle collection non dévoilée sur les réseaux sociaux est une violation indiscutable à l'obligation de confidentialité.

- *« Rappeler la réglementation applicable et les spécificités du secteur »*

Il est essentiel de rappeler que les salariés peuvent engagés leur responsabilité civile et pénale pour des propos tenus sur les réseaux sociaux excédant la liberté d'expression. Il faut aussi préciser que l'employeur et la société peuvent aussi voir engager leur responsabilité pour des propos tenus par le salarié si un lien avec la société est établi. C'est une manière supplémentaire d'insister sur les conséquences potentielles de tels abus. Dans le cas d'un usage toléré, donner un exemple d'un contentieux sur les consultations abusives peut s'avérer pertinent.

- *« Mentionner si une limitation d'accès aux réseaux sociaux est mise en place dans l'entreprise »*

Selon le choix opéré par l'employeur entre une interdiction totale de l'utilisation des réseaux sociaux pendant le temps et sur le lieu de travail ou une utilisation tolérée via le matériel de l'entreprise sous certaines conditions, l'employeur pour l'indiquer dans la charte réseaux sociaux et les modalités à respecter. Bien que l'usage du téléphone personnel ne peut pas être proscrit, il pourra être indiquée que son usage (dont les connexions aux réseaux sociaux) devra être mesuré.

- *« Informer si des moyens de contrôle sont mis en œuvre »*

Dans le cadre d'un contrôle des réseaux sociaux sur le matériel professionnel mis en place par l'employeur, la charte constituera le véhicule de cette information et permettra à l'employeur de répondre à ses obligations. Il pourra ainsi prouver que les salariés sont informés des dispositifs mis en place et des modalités de contrôle de leur utilisation d'Internet. Cette information devra détailler la finalité du dispositif de contrôle ainsi que toutes les règles sur les données personnelles notamment par rapport à leur conservation.

- « *Préciser la politique de communication de l'entreprise et les spécificités de la communication du secteur* »

Il s'agit d'une mention plus spécifique concernant les entreprises habituées à utiliser les nouvelles technologies. Certaines ont énormément développé leur communication par les réseaux sociaux. Même si les modalités de communication sur les réseaux sociaux sont indiquées personnellement aux salariés concernés par le biais de leur contrat de travail, il n'est pas inutile d'indiquer dans la charte ce qui englobe cette fonction. Il pourra être indiqué dans la charte, les personnes habilitées à publier sur les réseaux sociaux, le détail de la procédure de validation des contenus, et enfin tous les sujets et thématiques pouvant faire l'objet d'une communication sur les réseaux sociaux. C'est une manière supplémentaire pour l'employeur de contrôler ce qui se dit sur les réseaux sociaux concernant son entreprise et d'indiquer à tous les salariés que la communication sur les réseaux sociaux est encadrée.

- « *Indiquer les effets du non-respect de la charte par les salariés* »

Même si la charte est un outil d'information et de sensibilisation, les abus vont continuer à persister. Il est possible d'ajouter une mention répressive. Un salarié qui ne respecterait pas les dispositions de la charte pourrait s'exposer à des sanctions disciplinaires dans le cas d'une annexion de la charte au règlement intérieur.

Comme le précise le Medef dans son rapport, ces mentions ne constituent pas une charte type pour toutes les entreprises. Elles ne sont qu'un point de départ et devront être adaptées aux spécificités de chaque entreprise et à la manière dont elles souhaitent aborder l'usage des réseaux sociaux par leurs salariés. Toutefois, on peut émettre certaines critiques vis-à-vis de ses conseils pour élaborer la charte réseaux sociaux. Cette dernière est censée avoir une finalité informative et pédagogique pour permettre aux salariés d'adopter un bon comportement sur les réseaux sociaux et leur éviter de créer une confusion entre vie professionnelle et vie privée. À la lecture des mentions proposées, on remarque qu'elles sont surtout dictées par la crainte liée aux abus causés par ses réseaux sociaux. Cela peut se comprendre lorsque les intérêts de l'entreprise sont en jeu. La conséquence est que l'aspect pédagogique semble limité au détriment d'une liste d'interdictions. Dans leur rédaction, les entreprises sont plutôt incitées à donner une valeur contraignante à leur charte plutôt qu'une simple valeur informative ou pédagogique. C'est ce que l'on remarque dans la plupart des chartes réseaux sociaux. Celle

éditée par la société Hagergroup<sup>207</sup> est un exemple parlant de ce type de charte<sup>208</sup>. Même si la charte a vocation à s'appliquer dans d'autres pays que la France, on remarque que l'ossature reste la même que pour des exemples de chartes d'entreprises françaises.

Elle est destinée à tous ses salariés susceptibles d'utiliser les réseaux sociaux dans un cadre professionnel et plus largement aux tiers en lien avec la société (entreprises contractantes). À travers celle-ci, elle souhaite faire de chacun de ses collaborateurs un acteur de sa communication. Cet exemple est révélateur de la volonté des entreprises dans l'élaboration de ces chartes. On remarque qu'elles le font car elles ont un intérêt à retirer de cet usage par leurs salariés. Ce sont des entreprises dont les collaborateurs ou les tiers peuvent avoir un compte professionnel sur leurs réseaux sociaux et les utilisent dans le cadre de leur travail. La plupart des entreprises ont donc saisi l'opportunité qui se présentait à elles. Loin d'être axée sur une finalité purement pédagogique, son but est avant tout la communication et la sécurisation de ses intérêts face aux risques d'une mauvaise gestion de la communication par les réseaux sociaux.

Par exemple, cette société se dédouane de toute responsabilité si l'un de ses collaborateurs serait amené à évoquer la société sur son compte privé, il doit indiquer la mention : « *ces publications sont personnelles et ne reflète pas les positions, stratégies et opinions de Hagergroup* »<sup>209</sup>.

On voit bien qu'à travers ce type de formulation, elle dicte indirectement l'usage privé qu'elle souhaite que ses collaborateurs adoptent sur les réseaux sociaux. Ces derniers ne sont alors pas incités à évoquer leur entreprise sur leurs réseaux sociaux privés. Pourtant, à partir du moment que le salarié ne dépasse pas la limite de l'abus, même en dehors de l'entreprise, il dispose toujours de son droit de critique émanant de sa liberté d'expression. Cette mention est encore tolérable dans le sens où elle reste sur le terrain de la prévention. Cela n'est pas forcément le cas pour d'autres mentions dans la charte.

Certaines d'entre elles interpellent en ce sens : « *N'utilisez jamais ou ne faites jamais référence à votre statut officiel/professionnel lors ce que vous écrivez dans un cadre non officiel/non professionnel.* »<sup>210</sup> Cela voudrait dire qu'un salarié ne pourrait même pas indiquer sur son profil

---

<sup>207</sup> A titre d'information, il s'agit d'une entreprise allemande spécialisée dans les installations électriques. Elle est implantée dans 22 pays dont la France où se trouve son plus grand site de production à Obernai ([https://fr.wikipedia.org/wiki/Hager\\_Group](https://fr.wikipedia.org/wiki/Hager_Group)).

<sup>208</sup> Directives des médias sociaux – Hagergroup

<sup>209</sup> « 4.1 Déclarations privées et publications », p.2

<sup>210</sup> « 4.1 Déclarations privées et publications », p.2

privé les fonctions qu'il occupe dans sa société ? On retrouve cette mention ambiguë à trois reprises dans cette charte.

Elle va même jusqu'à contrôler le caractère des conversations personnelles sur les réseaux sociaux :

*« Dans de nombreux cas, les conversations écrites dans le cadre des médias sociaux peuvent être retrouvées par des moteurs de recherche tels que Google, par exemple.*

*Même dans le cas où seuls vos contacts peuvent voir ce que vous écrivez, il y a la possibilité que l'un d'eux transmette vos propos et les rende visibles à une audience plus large.*

*Par conséquent, les conversations personnelles au sein du réseau des médias sociaux doivent être considérées comme étant publiques plutôt que privées. »<sup>211</sup>*

On comprend que derrière cette formulation, en cas de litige avec un salarié, elle espère pouvoir accéder aux propos litigieux sur les réseaux sociaux en s'en servir comme moyen de preuve. Face à la position des juridictions françaises sur le paramétrage des réseaux sociaux, il semble peu probable qu'une telle mention fasse le poids dans un contentieux.

Si la charte insiste tant jusqu'à déborder sur la vie privée, c'est qu'elle a pour objectif de déterminer « l'utilisation attendue des médias sociaux par ses collaborateurs »<sup>212</sup>. C'est ce qui interpelle particulièrement à la lecture de celle-ci. Tout d'abord le titre dont l'intitulé est assez clair : « Directives des médias sociaux », et ensuite les règles à suivre sont présentées principalement sous la forme d'interdictions. L'emploi de la négation est omniprésent.

*« Ne présentez jamais, ne présentez jamais Hagergroup ou nos partenaires commerciaux de façon incorrecte ou mensongère, car sur Internet, toutes les informations peuvent être contrôlées. »<sup>213</sup>*

*« Ne déclarez pas de choses en ligne que vous ne voudriez pas voir citées sur CNN ou dans les médias, avoir à justifier à votre mère ou à votre supérieur. »<sup>214</sup>*

---

<sup>211</sup> « 6.3. Statut de vos conversations », p.3

<sup>212</sup> « 3. Objet », p.1

<sup>213</sup> « 7.6 Soyez honnête et transparent », p.4

<sup>214</sup> « 8.2 Soyez conscient de ce que vous publiez », p.5

On remarque aussi que chaque mention donne plutôt l'impression d'être sur le ton de l'ordre que celui de la pédagogie.

« *Restez concentrés sur vos missions principales* »<sup>215</sup>

« *Soyez un bon ambassadeur* »<sup>216</sup>

« *Soyez le premier à admettre une erreur* »<sup>217</sup>

La charte dispose tout de même de mentions plus pédagogiques. Il est notamment indiqué les conditions de paramétrage d'un profil sur les réseaux sociaux<sup>218</sup>, ou encore les salariés sont informés que des propos diffusés sur les réseaux sociaux relèvent du domaine public et peuvent être accessibles et réutilisables de manière illimitée<sup>219</sup>. La ligne directrice de la charte reste tout de même répressive. Un aspect pédagogique ne pourrait pas se concilier avec des impératifs économiques ?

Même si l'on retrouvera à peu près le même type de mentions, l'exemple de la charte élaborée par le groupe La Poste est diamétralement opposé à cette charte. Elle va nous permettre d'observer une charte plutôt tournée vers un objectif pédagogique envers ses salariés<sup>220</sup>. C'est ce que l'on remarque en premier lorsque l'on compare avec l'exemple de la charte de la société Hagergroup. Elle se différencie principalement par une visée moins portée sur la communication et surtout par le ton employé et l'absence de négation dans la rédaction de ses mentions, ou alors, lorsqu'elle l'utilise, cela se fait par parcimonie. La forme est aussi dans cette logique en ressemblant plus à un guide qu'à un règlement listant des interdictions.

Elle commence par rappeler à quel public est destinée cette charte :

« *Ce document s'adresse à vous, collaborateurs du Groupe La Poste, dès lors que :*

- *vous participez ou souhaitez participer à des conversations sur Internet qui impliquent Le Groupe La Poste, ses marques, ses produits et services,*

---

<sup>215</sup> p.3

<sup>216</sup> p.5

<sup>217</sup> p.5

<sup>218</sup> « 10.4 Protégez votre vie privée », p.7

<sup>219</sup> « 10.1 Les contenus publiés restent sur Internet », p.6

<sup>220</sup> Les bonnes pratiques sur les médias sociaux – La Poste

(<https://www.eure.gouv.fr/content/download/8632/48747/file/LA%20POSTE%20GUIDE%20MEDIA%20SOCIAUX.pdf>)

• *vous contribuez à des conversations en ligne depuis votre lieu de travail ou à l'extérieur de l'entreprise,*

• *vous avez indiqué ou non votre appartenance au Groupe La Poste. Ce guide pédagogique n'a d'autre vocation que de vous aider à comprendre et à mieux utiliser les médias et le web collaboratif dans son ensemble. »*

Si la limite de l'usage professionnel est respectée dans la rédaction de cette charte, on verra que par la manière dont elle est rédigée, les conseils et les comportements prodigués permettront indirectement aux salariés d'adopter de bonnes pratiques dans leur usage quotidien des réseaux sociaux, donc même en dehors du cadre professionnel.

Après avoir rappelé ce que sont les réseaux sociaux, elle explique en quoi les associer au cadre professionnel peut s'avérer bénéfique notamment en termes d'image et de réputation. Le métier de postier étant une fonction très marquée par la tenue apparente, celle-ci se poursuit évidemment sur les réseaux sociaux dont il peut être indiqué sur les profils des salariés leur fonction. Ils sont alors identifiés comme apparentant au groupe la poste sur les réseaux sociaux<sup>221</sup>.

Elle explique avec pédagogie que cette identification visible sur les réseaux sociaux peut entraîner des conséquences négatives. Même si un salarié a indiqué sur son profil qu'il travaille pour le groupe La Poste, ce n'est pas pour autant qu'il parle au nom du groupe. Elle rappelle ainsi que la communication est gérée par des personnes habilitées. Les salariés peuvent parler de l'entreprise sur les réseaux sociaux mais doivent avoir conscience que leurs propos peuvent avoir un impact sur l'opinion que les gens se font de celle-ci<sup>222</sup>. Ces réseaux sociaux recensent une multitude d'informations sur leurs utilisateurs, notamment sur leur vie professionnelle (la mention du poste occupé, les publications postées concernant l'entreprise, etc.). Le salarié est donc mis en garde que ses propos peuvent entraîner des conséquences et dans certains cas, engager la responsabilité de l'entreprise<sup>223</sup>.

Outre le lien qui peut être fait avec le groupe La Poste, elle informe ensuite ses salariés de l'atmosphère qui règne sur les réseaux sociaux. Une fois publiés, les propos ne sont plus sous le contrôle de son auteur. Ces derniers peuvent être commentés ou encore republiés et ainsi

---

<sup>221</sup> « *Et les postiers dans tout ça ?* »

<sup>222</sup> « *Parlez en votre nom* »

<sup>223</sup> « *Soyez responsable* »

prendre de l'ampleur selon la diffusion qui en est faite. Le risque principal est que le sens du propos en soit détourné. Les salariés sont avertis que les propos peuvent être accessibles très longtemps après leur publication. Elle conseille alors de faire une nouvelle publication pour indiquer que des informations erronées ont été publiées dans une précédente publication<sup>224</sup>.

Il s'agit aussi d'un espace où les opinions divergent très facilement sur une multitude de sujets. Il est conseillé de garder un peu de recul sur les débats qui sont tenus sur les réseaux sociaux et de ne pas s'impliquer si le sujet n'est pas maîtrisé. Il ne s'agit pas d'une injonction à ne pas aborder certains sujets mais plutôt des conseils pour rester pertinents dans ses propos.

Le savoir-vivre peut être mis à défaut et les abus à la liberté d'expression peuvent devenir légion. La charte prône le respect et permet surtout de rappeler que sont prohibés les propos injurieux, offensants, diffamatoires et racistes sur les réseaux sociaux<sup>225</sup>.

Enfin, elle indique à bon escient que les réseaux sociaux ne sont pas un espace où toute règle légale verrait son application suspendue. En publiant des propos, les salariés peuvent porter atteinte à différents droits notamment ceux concernant la propriété intellectuelle. Par exemple, publier une photo ne se fait pas sans condition car des droits d'auteur peuvent y être rattachés ou encore des droits à l'image si des personnes sont identifiables sur la photographie<sup>226</sup>. On retrouve aussi le respect de la confidentialité qui doit primer sur les réseaux sociaux. Toutes les informations ne peuvent pas être dévoilées surtout quand elles concernent les intérêts de l'entreprise<sup>227</sup>.

Le seul point négatif que l'on pourrait relever dans cette charte, pourtant tournée sur la pédagogie, est l'absence de conseils tenant aux paramètres d'un profil. C'est une information que l'on peut considérer comme essentielle car elle permet au salarié de protéger ses propos par le secret des correspondances. Cette mention faisait déjà défaut dans celles conseillées par le Medef dans son rapport.

Les chartes réseaux sociaux se démocratisent de plus en plus dans les entreprises. Même si l'on retrouve souvent les mêmes mentions, ce sera soit des « guides d'usage des réseaux » ou soit des « directives réseaux sociaux » selon l'approche visée. Elles peuvent donc avoir des

---

<sup>224</sup> « *Soyez prudent* »

<sup>225</sup> « *Respectez et considérez vos contacts* »

<sup>226</sup> « *Soyez vigilant au cadre légal* »

<sup>227</sup> « *Respectez la confidentialité* »

optiques différentes mais elles ont toutes le point de commun de permettre une intégration des réseaux sociaux à la relation de travail en maîtrisant au mieux leur usage par les salariés. Toutefois, cette démarche reste dictée par la lutte contre les abus des réseaux sociaux. Or, il est possible de voir plus loin en maîtrisant cet outil. Il peut avoir un véritable apport sur la relation de travail en s'intégrant à son organisation. Cette possibilité pourra voir le jour avec le réseau social d'entreprise (**Titre 2**).

## **Titre 2 : Associer le réseau social d'entreprise à la relation de travail**

Si les réseaux sociaux sont destinés à avoir un impact positif sur la relation de travail, la meilleure expression de cette idée se fera à travers le réseau social d'entreprise. Plus familièrement dénommé le « Facebook interne » dans les différents articles sur le sujet, certains auteurs ont tenté de donner une définition. Comme pour les réseaux sociaux externes, il n'existe pas définition référentielle. Pour Kaplan et Haelein, ces réseaux sociaux internes sont des groupes virtuels qui fonctionnent selon la logique du « Web 2.0 » et qui rendent possible l'interactivité, la création, l'innovation et l'échange d'informations. Pour Loth, Ils permettent de « *représenter les liens unissant les membres de ses différentes communautés et faire vivre les différents types de relations existant entre les membres.* »<sup>228</sup>. Ils se différencient des réseaux sociaux externes tels que Facebook et Twitter car le RSE est mis en place par l'employeur et est destiné seulement aux membres de son entreprise. Il en est de même lorsqu'on les compare aux réseaux sociaux professionnels car sur le RSE, les profils des collaborateurs ne peuvent être vus que par les autres membres du réseau interne. Il n'y a aucune autre publicité.

Ces réseaux internes peuvent avoir de nombreux apports pour l'entreprise. Tout d'abord au niveau de la performance à travers le partage de connaissances et une meilleure communication. Le lien entre les collaborateurs ne sera que renforcé. Ainsi, tous les utilisateurs de ce réseau mettront leurs compétences et leurs savoirs au service du groupe. Cela formera ce que l'on appelle l'intelligence collective. Ensuite, l'organisation du travail doit gagner en

---

<sup>228</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 3 – Communautés, JCP S, 17 novembre 2020, 3075

flexibilité. Les informations doivent circuler plus facilement que dans l'entreprise classique où elles seraient soumises à un processus de validation. Dans le même ordre d'idées, les réseaux internes doivent permettre une relation plus horizontale avec la hiérarchie pour faciliter l'essor de l'intelligence collective<sup>229</sup>.

Néanmoins, ces avantages prônés n'ont pas connu un grand succès jusqu'à présent. Quelques études montrent que les réseaux sociaux d'entreprise éprouvent des difficultés à séduire. Parmi les motifs d'explication de cet échec, on trouve le lien entre la hiérarchie et les salariés qui peine à s'effacer sur le RSE, la peur de s'exprimer faisant apparaître des lacunes en termes d'orthographe et de grammaire, le manque de consignes claires et précises quant à leur utilisation et surtout le manque de collaboration dont celle-ci était censée être l'apport essentiel de ces réseaux internes<sup>230</sup>. Les collaborateurs restent fidèles à leurs supérieurs hiérarchiques et n'osent pas intégrer d'autres groupes de travail<sup>231</sup>.

Toutefois, le RSE pourrait connaître un regain d'intérêt à la suite de la crise sanitaire et la généralisation du télétravail depuis le mois de mars 2020. Cet outil de communication a enfin montré tous ses avantages. Les collaborateurs étant confinés chez eux, ils ont pu continuer à travailler et à communiquer ensemble de manière optimale à travers cet outil. Si la voie du succès qui s'est enfin ouverte était surtout liée à ce contexte particulier, le RSE a tout de même montré son efficacité et pourra être employé dans un contexte « normal »<sup>232</sup>.

Pour ne pas se retrouver à nouveau face à ce désintérêt une fois la crise passée, une réflexion autour de son cadre doit se poser. Il s'agit d'un outil qui a été très peu analysé dans la doctrine jusqu'à présent. Or, de nombreuses questions relatives au droit du travail se posent autour de ce RSE. Il faudra étudier comment l'instaurer et quelle sera la place du salarié dans ce nouveau territoire de la relation de travail (**Chapitre 1**). Outre ces interrogations qui trouveront des réponses à travers des règles préexistantes dans le code du travail, une réflexion

---

<sup>229</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 7 – Performance, 8 – Intelligence collective, 9 – Flexibilité, 10 – Assouplissement, *JCP S*, 17 novembre 2020, 3075

<sup>230</sup> A. Reymann, D. Monneuse, *Les réseaux sociaux d'entreprise : entre promesses et illusions*, *CDRH*, n° 2010, 1<sup>er</sup> juin 2014

<sup>231</sup> Etude de l'Institut de gestion sociale IGS-RH, menée par le chercheur Jean Pralong ([https://www.lemonde.fr/emploi/article/2017/11/27/les-reseaux-sociaux-en-entreprise-ne-font-pas-recette\\_5221034\\_1698637.html](https://www.lemonde.fr/emploi/article/2017/11/27/les-reseaux-sociaux-en-entreprise-ne-font-pas-recette_5221034_1698637.html))

<sup>232</sup> Mathilde Taillez : <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/greves-covid-19-les-reseaux-sociaux-d%E2%80%99entreprise-ont-enfin-le-vent-en-poupe>

spécifique à la durée du travail verra le jour pour s'interroger sur son effectivité avec le RSE (Chapitre 2).

## **Chapitre 1 : Vers un nouveau territoire de la relation de travail**

Même si on peut parler d'un nouveau territoire de la relation de travail, cela ne veut pas dire que l'employeur pourra mettre un RSE en place dans son entreprise sans avoir respecté certaines formalités préalables. En observant les règles du code du travail sur les consultations des représentants du personnel ou encore sur les obligations de négocier, on pourra supposer que la mise en place d'un RSE pourra y être soumise (I). Dans cette même logique, plusieurs questions peuvent se poser concernant la place du salarié au sein du RSE. Sans limites strictement établies, ce nouveau territoire peut vite lui devenir défavorable sur plusieurs aspects (II).

### **I : Les problématiques liées à la mise en place du réseau social d'entreprise**

En premier lieu, la mise en place du réseau social d'entreprise passera par une consultation du CSE<sup>233</sup>. Même si on ne trouve pas encore de trace de ce type de consultation dans le code du travail, une analyse approfondie de celui-ci nous permettra de rattacher certaines consultations préexistantes du CSE à la mise en place d'un RSE. En effet, celui-ci connaît une multitude d'utilisations possibles. La question de la surveillance de l'activité des salariés se posera quel que soit l'usage qui en sera fait. La réponse à apporter ne sera pas compliquée car il s'agit du régime habituel de la mise en place d'un mode de surveillance par l'employeur. Ainsi, avant que l'employeur ne prenne sa décision, le CSE doit être informé et consulté sur les moyens et les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. Ces derniers doivent en être aussi informés. Il en sera de même pour le respect des obligations posées par le RGPD<sup>234</sup>.

---

<sup>233</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 11 – Consultations obligatoires, JCP S, 17 novembre 2020, 3075

<sup>234</sup> V. Part. 2, Titre 1, Chap. 1, II

Lors de la mise en place du RSE dans une optique d'amélioration de l'organisation de travail, d'autres consultations obligatoires spécifiques pourront être nécessaires. Logiquement, la consultation obligatoire sur les conditions de travail devrait être indispensable<sup>235</sup>. Dans le prolongement, la santé des salariés sera aussi impactée par le RSE. On connaît déjà certains risques sur la santé causés par les nouvelles technologies telles que les addictions mais concernant le RSE, on ne sait pas encore l'importance et l'ampleur que prendront ces risques. La consultation du CSE sur le cas particulier d'un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité sera essentielle<sup>236</sup>. L'obligation de consultation concernant la santé des salariés liés à l'usage du RSE ne s'arrête pas là. Il faudra suivre sur le long terme les effets de cet usage sur leur santé et l'impact global de la mise en œuvre de cet outil<sup>237</sup>.

Depuis une vingtaine d'années, le matériel informatique a connu une arrivée massive dans l'entreprise. Les représentants du personnel ont été amenés à s'exprimer sur un nouveau thème : l'introduction des nouvelles technologies dans la relation de travail. Le réseau social d'entreprise rentre parfaitement dans cette catégorie du fait des conséquences potentielles sur l'emploi, la formation et les conditions de travail<sup>238</sup>. Le CSE sera consulté sur les différentes conséquences sociales liées à sa mise en place, sur le RSE en lui-même, son périmètre et sa mise en œuvre. Il sera surtout invité à se prononcer sur cette question notamment lorsqu'il s'agira de l'introduction de cet outil à des salariés non habitués à utiliser ces nouvelles technologies habituellement. Une expertise<sup>239</sup> peut s'avérer utile face à un tel projet dont nous avons peu de recul pour le moment. En cas de non-respect de ces consultations, l'employeur sera d'abord sous le coup du délit d'entrave mais surtout, il pourrait voir l'usage du RSE suspendu jusqu'à avoir respecté ses obligations en termes de consultation des institutions représentatives du personnel.

Actuellement, l'employeur n'a pas l'obligation de négocier avec les syndicats pour la mise en place d'un RSE dans son entreprise. Cela résulte de son propre chef de le faire ou non. Toutefois, si ce phénomène est amené à prendre de l'ampleur, on pourrait voir à l'avenir une

---

<sup>235</sup> C. trav. Art. L. 2312-8, al. 2, 4 et 5

<sup>236</sup> C. trav. Art. L. 2312-8, al. 2 et 5

<sup>237</sup> C. trav. Art. L. 2312-22

<sup>238</sup> C. trav. Art. L. 2312-8

<sup>239</sup> C. trav. Art. L. 2315-94

multitude d'accords l'entreprise portant sur ce thème. Cela est envisageable comme cela a été le cas pour le télétravail à la suite de sa généralisation depuis le début de la crise sanitaire<sup>240</sup>.

Cependant, l'acteur syndical peut déjà être amené à intervenir dans sa mise en place<sup>241</sup>. Comme pour les consultations du CSE, le code du travail impose plusieurs négociations concernant des thèmes précis. Certains de ces thèmes peuvent se rattacher à l'usage du RSE. Ce sera principalement le cas pour la négociation concernant les conditions de travail<sup>242</sup>. Dans la continuité, la qualité de vie au travail et la vie personnelle seront aussi des thèmes abordés dans la négociation autour du RSE. L'intégration des outils numériques est encore très récente dans la relation de travail. De nombreux aspects sont à encadrer tel que le droit à la déconnexion. Ces sujets pourront être rattachés à la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail<sup>243</sup>. Enfin, la formation pourrait devenir un thème à part entière de la négociation autour du RSE<sup>244</sup>. Même si ces nouveaux outils numériques vont favoriser le développement de formation innovante, il ne faudra pas oublier d'établir les modalités liées à l'acquisition des compétences du salarié au cours de ces formations. Les négociations sur la GPEC devront se charger d'encadrer ce nouveau type de formation.

Si les institutions représentatives du personnel et les syndicats peuvent avoir leur rôle à jouer dans la mise en place du réseau social d'entreprise, en est-il de même pour le salarié<sup>245</sup>. Pour cela, il faut se tourner vers l'une des règles classiques en droit du travail qui est celle de la modification du contrat. Soit la mesure décidée par l'employeur affecte plusieurs éléments

---

<sup>240</sup> Entre le mois de septembre et le mois d'octobre 2020, c'est plus de 1000 accords collectifs sur le télétravail qui ont été signés ou qui étaient en cours de négociation (<https://www.juritravail.com/Actualite/recourir-teletravail/Id/344284>)

<sup>241</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 12 – *Le RSE, objet de négociation*, JCP S, 17 novembre 2020, 3075

<sup>242</sup> C. trav. Art. L. 2221-1

<sup>243</sup> C. trav. Art. L. 2242-17, al. 7

<sup>244</sup> C'est le choix opéré par L'Oréal qui voulait renouveler le concept de formation professionnelle. Leurs formations s'appuient sur des modules vidéo de courte durée et utilisent les outils du « Web 2.0 » tels que les RSE pour répondre aux attentes de leurs collaborateurs plus adeptes de ces nouveaux outils. Un lien entre les salons de coiffures disséminés dans le monde entier est alors favorisé pour partager les expériences en termes de formation. De véritables espaces de travail collaboratifs centrés sur la formation ont vu le jour. Les sujets abordés concernent notamment la gestion de l'entreprise ou encore les ressources humaines. (C. Salès, *Quand le management devient 2.0*, CDRH, n°161-162 ; 1<sup>er</sup> janvier 2010)

<sup>245</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 14 – *Accord du salarié*, JCP S, 17 novembre 2020, 3075

essentiels ou déterminants du contrat de travail, ce qui entraîne une modification du contrat soumise à l'accord du salarié, soit cette modification décidée par l'employeur ne concerne qu'un élément considéré comme non déterminant, alors il ne s'agira que d'un simple changement des conditions de travail émanant de son pouvoir de direction et dont l'accord du salarié n'est pas requis. Le RSE est un prolongement virtuel de la relation de travail dans lequel le salarié continuera à exercer ses tâches habituelles. On ne peut pas affirmer que cela modifie en tant que tel le contrat de travail. On pourra donc se placer du côté d'un simple changement des conditions de travail ne nécessitant pas l'accord du salarié. Ce dernier est donc le seul que l'employeur n'aura pas à recueillir l'avis pour mettre en place le RSE<sup>246</sup>.

De plus, on pourrait très bien imaginer qu'à l'avenir les contrats de travail fassent référence à ce nouveau mode de la relation de travail. Maîtriser l'usage des outils numériques dont les réseaux sociaux pourraient devenir une exigence requise insérée dans la mention des fonctions comme c'est déjà le cas pour les outils de traitement de texte (Word, Excel, etc.).

Outre la consultation de certains acteurs, la mise en place d'un RSE nécessite des mesures préalables de la part de l'employeur pour s'assurer du bon fonctionnement du RSE. Pour réaliser cela, il pourra accompagner la mise en place du RSE avec la rédaction d'une charte<sup>247</sup>. Ses dispositions ne divergeront que très peu par rapport aux chartes réseaux sociaux comme nous les avons évoqués dans le chapitre précédent. On retrouvera particulièrement les dispositions classiques concernant le cadre juridique de la liberté d'expression et la prohibition des propos injurieux, diffamatoires et excessif, sur ce RSE. Même si on peut considérer que les salariés auront conscience qu'ils sont dans un cadre professionnel et prendront certainement plus de précaution lorsqu'ils s'exprimeront, cette disposition reste essentielle pour se prémunir contre les abus. La seule différence notable est qu'une charte spécifique au RSE s'attardera certainement plus sur le droit à la déconnexion du fait qu'elles sont destinées exclusivement à un usage professionnel.

---

<sup>246</sup> La réflexion n'était pas inutile car la Haute juridiction est pointilleuse sur ce sujet. Pour elle, la qualification du travail et les responsabilités du salarié sont des éléments essentiels du contrat de travail (Cass. soc., 5 mars 2014, n° 12-29.242).

<sup>247</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 23 – *Chartes numériques*, JCP S, 17 novembre 2020, 3075

Sensibiliser et former les salariés à l'usage du RSE sera essentiel pour l'employeur s'il ne veut pas que le RSE devienne une expérience avortée. La réussite de cet outil passera aussi par l'intégration du salarié au sein de celui-ci (II).

## **II : Le salarié face au réseau social d'entreprise**

Le RSE est une nouvelle organisation du travail intégrant le salarié au sein d'un espace virtuel. Sans cadre strict, Il peut vite dériver en un outil de traçabilité de l'activité du salarié tel Big Brother<sup>248</sup>. Une multitude d'informations est collectée sur le salarié. Il s'agit tout d'abord de celles purement professionnelles liées à l'utilisation du RSE : temps de connexion, partage de documents, participation à des sondages, formations suivies sur le RSE, contenu de la messagerie instantanée, etc. Des informations personnelles sont aussi collectées : nom, prénom, fonctions occupées dans la société, emploi du temps, etc. Cela peut être aussi des informations subjectives comme les mentions « j'aime » qui permettraient aux salariés d'exprimer leur avis<sup>249</sup>.

Un contrôle strict des libertés individuelles était déjà mis en place par le code du travail. Son exigence trouvera encore plus à s'appliquer avec le RSE. La mise en place d'un tel dispositif de surveillance ne doit pas apporter de restrictions aux libertés individuelles et collectives qui ne serait pas justifié par la nature de la tâche à accomplir ni proportionné au but recherché. Le renforcement de cette exigence avec le nouveau cadre européen dit RGPD trouve aussi pleinement à s'appliquer.

Malgré l'application de ce cadre protecteur des libertés, le RSE semble être un espace entièrement sous contrôle de l'employeur. Les auteurs se posent la question de l'existence d'une « zone virtuelle non contrôlée »<sup>250</sup> sur ce RSE. Dans un cadre professionnel classique, tout n'est pas sous contrôle de l'employeur. Un cadre privé fait d'échanges non professionnels entre les

---

<sup>248</sup> V. Pontif, *Transformations numérique et vie au travail : les pistes du rapport Mettling*, RDT 2016, p.185 : il « ouvre la voie à une plus grande surveillance des salariés à distance et de leurs performances » ; M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 15 – *Le RSE, outil de surveillance de l'activité des salariés*, JCP S, 17 novembre 2020, 3075

<sup>249</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 17 – *la protection des données personnelles*, JCP S, 17 novembre 2020, 3075

<sup>250</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 16 – *Zone virtuelle non contrôlée*, JCP S, 17 novembre 2020, 3075

salariés subsiste. En ce sens, la CEDH considère que même dans un contexte public, une zone d'interaction entre le salarié et des tiers peut relever de la vie privée<sup>251</sup>. Dans une affaire plus récente, elle a même considéré que l'employeur ne pouvait pas réduire à néant la vie privée et les interactions sociales sur le lieu de travail<sup>252</sup>. Un doute naît sur l'existence réelle d'un tel espace privé sur le RSE. Même si les salariés auraient la certitude d'une zone à caractère privé non contrôlée par l'employeur, ils penseront toujours qu'il s'agit plus d'un espace professionnel que privé dans lequel ils ne peuvent pas dire ce qu'ils veulent. Pourtant, la fonction socialisatrice est l'une des principales fonctions du travail. Le RSE étant destiné à favoriser une organisation du travail se tenant à distance, notamment par le biais du télétravail, le lien social pourrait se fragiliser si les échanges deviennent exclusivement professionnels. On retrouve ainsi le curieux paradoxe des réseaux sociaux censés favoriser le développement du lien social alors c'est plutôt l'inverse qui a tendance à se produire.

Ensuite, le RSE nécessitera une protection de la santé du salarié. Les réseaux sociaux sont porteurs de nombreux risques sur la santé dont la gravité peut s'intensifier lorsqu'ils sont utilisés dans un cadre professionnel. On pourrait très bien voir apparaître des cas liés aux nouvelles pathologies du travail tels que le burn-out<sup>253</sup>, le brown-out<sup>254</sup> ou encore le bore-out<sup>255</sup>. Pour le burn-out, cela serait évidemment la conséquence de la surcharge de travail. Le temps passé sur le RSE peut vite devenir flou entre vie professionnelle et vie privée et cela pourrait provoquer un épuisement émotionnel qui est l'une de ses caractéristiques principales. Pour le brown-out, cela serait plutôt le cas des salariés en décalage avec l'usage de ce nouvel outil et ne comprendraient pas quel doit être leur rôle en son sein. Enfin, le bore-out concernerait aussi des salariés qui n'arriveraient pas à s'adapter à cette nouvelle organisation du travail et

---

<sup>251</sup> CEDH 7 février 2012, n°40660/08 et n°60641/08, Von Hannover c/ Allemagne

<sup>252</sup> CEDH 12 janv. 2016, n°61496/08, Bărbulescu c/ Roumanie

<sup>253</sup> Le burn-out est la pathologie la plus connue. Elle fait suite à un épuisement professionnel par une charge de travail conséquente. Ce syndrome déclenche un stress chronique renforçant la vulnérabilité d'un salarié. Celui-ci ne trouve plus de juste milieu entre ses efforts fournis et le peu de reconnaissance obtenue et fait face à un faible soutien social. L'estime de soi diminue.

<sup>254</sup> Le brown-out pourrait se traduire par "coupure d'électricité / baisse de tension". Il s'agit d'un salarié qui n'en peut plus d'avoir des tâches absurdes à accomplir. C'est donc son état psychique qui s'affaiblit, se répercutant sur son investissement quotidien.

<sup>255</sup> Le bore-out est l'inverse du burn-out. Il concerne une sous-charge de travail. Il s'agit d'un épuisement professionnel par l'ennui. N'ayant plus de défi à relever, ni d'objectif à atteindre, le salarié se désintéresse pour son emploi. Il se frustre et se renferme. (<https://www.droit-travail-france.fr/>)

développeraient un ennui. Pour certaines personnes, le travail se doit d'être enrichissant et il ne pourrait pas retrouver cela dans le RSE.

L'autre risque majeur sur la santé causé par le RSE pourrait être le harcèlement moral. Nous l'avons vu, les réseaux sociaux sont un facteur de développement de ce fléau. Le RSE pourrait être un lieu privilégié pour la propagation de celui-ci et plus particulièrement le harcèlement managérial<sup>256</sup>. Sur le RSE, l'objectif est que les liens deviennent horizontaux. Supprimer le lien hiérarchique permettrait de favoriser la collaboration. Toutefois, ce lien existera toujours. Le risque est que, derrière un écran, le salarié ne pourrait pas percevoir immédiatement cette pression managériale. Une nouvelle forme de harcèlement managérial pourrait donc voir le jour. Le rôle du référent harcèlement dans les entreprises va s'avérer primordial.

Si l'employeur ne veut pas voir engager sa responsabilité pour non-respect de son obligation de sécurité, il devra avoir anticipé le problème. Il faudra évaluer les risques en amont et adopter des mesures de prévention<sup>257</sup>. Le document unique d'évaluation des risques, dont le rôle consiste à lister les risques issus notamment d'un équipement, montrera toute son importance dans cette situation.

Enfin, la protection du salarié face au RSE concernera aussi celle de son emploi. Que pourrait-il se passer si un salarié n'arriverait pas s'adapter à l'usage du RSE ? C'est une situation qui pourrait très bien se présenter à l'employeur et le mettrait dans une situation complexe. Pour ces salariés, il ne s'agirait pas d'un simple changement des conditions de travail mais plutôt d'une transformation de l'emploi consécutive à des mutations technologiques entraînant la suppression de l'emploi initial et pouvant conduire jusqu'au licenciement pour motif économique<sup>258</sup>. Un arrêt de la haute juridiction nous laisse penser que cette solution pourrait s'appliquer dans le cadre du RSE<sup>259</sup>. L'affaire concernait une secrétaire dactylo dont des nouvelles des activités techniques lui avaient été imposées au moment de l'arrivée progressive d'Internet et des ordinateurs dans l'entreprise. La transformation de l'emploi était avérée et celle-ci ne pouvant pas s'y adapter, l'employeur devait alors recourir au licenciement pour motif économique. Cette hypothèse est à relativiser car le RSE semble plutôt destiné à des sociétés

---

<sup>256</sup> Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 07-45.321 / n°08-41.497

<sup>257</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 18 – *Evaluer les risques*, JCP S, 17 novembre 2020, 3075

<sup>258</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 20 – *Transformation d'emploi*, JCP S, 17 novembre 2020, 3075

<sup>259</sup> Cass. soc., 9 juillet 1997, n°94-43.709 : Bull. civ V, n°262

dont les salariés ont l'habitude de travailler par le biais des nouvelles technologies. De plus, l'usage des réseaux sociaux s'est beaucoup démocratisé dans la vie quotidienne. Il faudrait aussi que la relation de travail se déroule en grande partie sur celui-ci, ce qui n'est pas encore le cas pour le moment. Il n'est qu'un simple support. Ces cas de licenciement pour motif économique seront donc plutôt des exceptions.

Sur le RSE, le salarié est amené à s'exprimer et cela sans dépasser les limites de la liberté d'expression. Si l'on reprend les différents critères exposés précédemment, le cadre jurisprudentiel devrait s'appliquer sans peine au RSE.

Concernant l'imputabilité, l'identité quant à l'auteur des propos litigieux ne devrait pas poser de problème. S'agissant d'un cadre professionnel, les salariés ne se cachent pas derrière un pseudonyme ni derrière un avatar comme photo de profil. Ils seront présentés sur le RSE avec leur propre identité. D'ailleurs, cela pourrait être l'une des conditions à insérer dans une charte sur la mise en place d'un RSE. Ensuite, la règle concernant les abus à la liberté d'expression est toujours la même. Les salariés peuvent s'exprimer librement sur le RSE tout en évitant de tenir des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs. Évidemment, la critique est autorisée mais celui-ci étant un outil professionnel, la modération doit être de mise<sup>260</sup>. Les magistrats du Quai de l'horloge sont notamment très exigeants sur la teneur des propos lorsque ces derniers sont adressés à l'ensemble des salariés<sup>261</sup>.

A propos de la diffusion des propos, le RSE étant un espace professionnel, il faut faire le parallèle avec l'espace public pour les réseaux sociaux privés. La dichotomie public/privé sera remplacée pour le RSE par celle distinguant professionnel/personnel. Il en est de même pour la question de la preuve. Tous les éléments tirés du RSE ont une présomption de caractère professionnel. L'employeur pourra en faire des captures d'écran et s'en servir comme mode de preuve en cas de litige. Il ne lui sera pas reproché de porter atteinte à la vie privée du salarié<sup>262</sup>. Une limite pourrait être posée concernant l'identification de documents avec la mention « personnel » sur le matériel professionnel qui pourrait s'appliquer sur le RSE.

---

<sup>260</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 46 – *Les limites de la liberté d'expression*, JCP S, 17 novembre 2020, 3075

<sup>261</sup> Un salarié qui publierait, à la vue de tous sur le RSE, des propos dénigrants laissant entendre que l'entreprise démotive ses salariés entrainerait un licenciement pour faute grave (CA Paris, 25 juin 2015, n°12/04846)

<sup>262</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 48 – *La preuve des propos exprimés sur le RSE*, JCP S, 17 novembre 2020, 3075

Néanmoins, une problématique peut se poser avec l'arrêt du 30 septembre 2020<sup>263</sup>. Il est tout à fait possible pour un RSE de contenir un espace privé. Les salariés pourraient alors échanger entre eux sans que le contenu soit considéré comme professionnel. L'employeur ne pourrait s'y introduire sans porter atteinte à la vie privée du salarié. Dans le cas où un salarié ayant accès à cet espace lui rapporterait des propos litigieux tenus par un autre salarié, la loyauté dans l'obtention de la preuve serait respectée. En suivant les critères posés par la jurisprudence, un tel élément de preuve serait-il recevable ? Pour éviter d'en arriver à ce stade, une charte d'utilisation expliquant quel comportement à adopter notamment sur un espace privé du RSE sera essentielle.

Le salarié ne doit pas oublier que le lien hiérarchique subsiste toujours sur le RSE. Pour l'employeur, la question de savoir s'il peut sanctionner un salarié pour un fait fautif commis sur ce RSE sera beaucoup plus évidente que sur les réseaux sociaux non professionnels. Néanmoins, concernant ce point précis, une subtilité peut apparaître. En vertu du principe *non in bis in idem*, il ne peut pas sanctionner deux fois le même fait fautif. Cependant, face à des propos litigieux tenus sur le RSE, la première pensée de l'employeur serait de supprimer ces propos. Ensuite, il voudra certainement sanctionner le salarié auteur des propos litigieux. Le problème qui se poserait alors l'employeur est qu'il pourrait se retrouver dans un contentieux face à un salarié qui l'attaquerait pour l'avoir sanctionné deux fois pour le même fait fautif. Le RSE étant un outil de la relation de travail, on pourrait considérer que ce genre de mesure soit assimilé à une sanction disciplinaire. L'employeur devra donc faire attention lorsqu'il sanctionne un salarié pour une faute commise sur le RSE<sup>264</sup>. Il serait même pertinent d'intégrer ce nouveau type de sanction disciplinaire lié au RSE<sup>265</sup> dans le règlement intérieur pour éviter tout litige.

Une fois ces règles générales abordées, il peut être intéressant de s'interroger plus spécifiquement au temps passé sur le RSE par le salarié. Ce temps concorde-t-il avec la vision actuellement en vigueur de la durée du travail dans la législation du travail (**Chapitre 2**) ?

---

<sup>263</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 49 – Place pour la jurisprudence Facebook, *JCP S*, 17 novembre 2020, 3075

<sup>264</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 47 – La sanction, *JCP S*, 17 novembre 2020, 3075

<sup>265</sup> Ex : exclusion temporaire du RSE

## **Chapitre 2 : Vers une nouvelle approche du temps de travail**

Ce regain d'intérêt pour le RSE pourrait entraîner une nouvelle réflexion sur le droit du travail issue des réseaux sociaux. Malgré un usage strictement professionnel du RSE, les connexions à celui-ci ne sont pas forcément limitées au temps et au lieu de travail. Il en résulte un temps difficilement qualifiable. Alors que l'approche quantitative de la durée du travail établit une frontière ferme entre temps professionnel et temps personnel, sa pertinence serait-elle être encore de mise à travers l'usage du RSE (I) ? Dans ce contexte, l'approche qualitative, longtemps ignorée, pourrait-elle être appropriée à cet usage (II) ?

### **I : La remise en cause de l'approche quantitative de la durée du travail**

Tout d'abord, la première question qui se pose est de savoir si le RSE est compatible avec l'approche quantitative de la durée du travail qui domine actuellement. Il faut se référer à l'article L. 3121-1 du code du travail qui définit le travail effectif comme « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ». Il s'agit d'une définition plus restrictive que celle de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 qui le définissait comme « *toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions conformément aux législations et/ou pratiques nationales* ».

On observe qu'à travers ces définitions, héritées du temps de l'usine<sup>266</sup>, l'approche quantitative est en décalage avec l'intégration des technologies de l'information et de communication dans le monde professionnel. La question du « temps de travail numérique »<sup>267</sup> est de plus en plus omniprésente car les instruments apportés par cette révolution technologique servent à la fois à

---

<sup>266</sup> J. Barthélémy, *Numérique, civilisation du savoir et définition du temps de travail*, *Dr. Soc.*, 2018 p. 372

<sup>267</sup> Y.-M. Larher, *Les relations numériques de travail : Th. Paris II Panthéon-Assas*, 2017, n°572 ; M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 28 - *Questions*, *JCP S*, 17 novembre 2020, 3075

l'activité professionnelle mais aussi dans le cadre de la vie personnelle. De ce fait, la séparation entre vie professionnelle et vie privée devient de plus en plus opaque<sup>268</sup>.

Le RSE semble parfaitement s'intégrer dans cette problématique. Toutefois, nous allons voir qu'à travers la diversité des usages possibles qu'il peut en être fait, son cas va différer des autres technologies présentes dans la relation de travail. Son utilisation peut paraître encore floue. Selon les usages, des doutes vont se poser quant à l'activité du salarié sur celui-ci, le caractère réellement obligatoire de son utilisation et si le moment de cette utilisation est un temps effectif de travail ou un temps de repos<sup>269</sup>. Pour cela, nous allons voir comment les trois critères de la définition légale du temps de travail s'appliquent au RSE.

Dans un premier temps, le travail commandé est un travail donné sur ordre par l'employeur au salarié. Par le lien de subordination qui lie l'employeur et le salarié, ce dernier doit donc effectuer ce travail qui lui est demandé. Cela va conditionner la rémunération du salarié dans la limite du temps de travail effectif. C'est justement cette délimitation qui peut être problématique avec le RSE<sup>270</sup>.

Si le RSE est intégré à l'organisation du travail, même sans forcément être obligatoire, il n'y aura pas de difficultés à associer l'activité effectuée sur ce RSE comme un travail commandé par l'employeur dont les directives seraient explicites. Pour d'autres usages, l'approche est plus complexe. Sur certains RSE, l'apport du salarié sera plus subjectif car on lui demandera de se prononcer sur l'organisation interne de son service. Contrairement au premier usage, on ne peut pas dire qu'il s'agit de directives explicitement énoncées par l'employeur. Cependant, ce RSE fait partie du service organisé mis en place par l'employeur. Il s'agit certes d'une activité en marge de l'organisation du travail mais dont des directives implicites proviennent de l'employeur. Parfois, l'usage du RSE pourra être très éloigné du cadre professionnel, renforçant un peu plus le trouble autour des directives de l'employeur qui ne semblent, ni explicites, ni

---

<sup>268</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 29 – *Une définition du temps de travail inadaptée ?*, *JCP S*, 17 novembre 2020, 3075

<sup>269</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 32 – *Incertitudes*, *JCP S*, 17 novembre 2020, 3075

<sup>270</sup> Y.-M. Larher, *Les relations numériques de travail : Th. Paris II Panthéon-Assas*, 2017, n°572, p. 373

implicites. Malgré cette incertitude, il s'agit d'un cadre créé par l'employeur qui place le salarié, lorsqu'il est connecté, dans un temps d'occupation professionnelle<sup>271</sup>.

À l'heure des nouvelles technologies, et plus particulièrement du RSE, aborder cette notion de directives implicites est périlleux. Le RSE étant accessible partout et à n'importe quel moment, le salarié est amené à se connecter dessus même dans le cadre d'un temps considéré comme « personnel » pour effectuer un travail commandé<sup>272</sup>. Un salarié qui se connecterait pendant ce temps pourrait réclamer le paiement d'heures supplémentaires en arguant un accord implicite. Cette demande pourrait être reçue positivement par les juges car ces derniers ont une approche assez large des directives implicites de l'employeur. Ils considèrent que « *les heures supplémentaires sont celles accomplies à la demande expresse de l'employeur, mais aussi celles effectuées avec son accord implicite* »<sup>273</sup>. Un contentieux dérivé des heures supplémentaires lié au RSE pourrait ainsi voir le jour. Celui-ci serait certainement en faveur de l'employeur. En effet, dans le cadre de ce contentieux, le salarié devra présenter des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de pouvoir en apporter la preuve contraire. Celle-ci ne devrait pas être difficile à apporter car l'activité du salarié étant surveillée sur ce réseau, des preuves précises pourront être retirées<sup>274</sup>. Néanmoins, cet accord implicite est à nuancer. L'accès continu au RSE et l'autonomie dont dispose le travailleur d'aujourd'hui minimisent l'impact du travail commandé par l'employeur. Le doute existe sur la réalité des directives de l'employeur et si tel serait le cas, comment faudrait-il les comptabiliser ?<sup>275</sup>

Le second critère est celui de la mise à disposition du salarié à l'égard de son employeur. La jurisprudence évoque le fait d'être à la « disposition permanente » de l'employeur pour participer à l'activité de l'entreprise<sup>276</sup>. Alors qu'il est censé être à disposition pendant un certain temps seulement, cette notion de disposition permanente est finalement très large surtout lorsqu'on intègre la question des nouvelles technologies. Ces dernières étant nomades, le salarié

---

<sup>271</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 33 – Diversité des usages, *JCP S*, 17 novembre 2020, 3075

<sup>272</sup> M.-A. Moreau, *Temps de travail et charge de travail*, *Dr. Soc.*, n°3, mars 2000, p. 263 ; Y.-M. Larher, *Les relations numériques de travail : Th. Paris II Panthéon-Assas*, 2017, n°572, p. 374

<sup>273</sup> Cass. soc., 20 mars 1980, n°78-40.979, *Bull. civ.*, n°279

<sup>274</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 39 – Preuve du temps de travail, *JCP S*, 17 novembre 2020, 3075

<sup>275</sup> J. Barthélémy, *Évolution du droit social*, op. cit., p. 241 ; Y.-M. Larher, *Les relations numériques de travail : Th. Paris II Panthéon-Assas*, 2017, n°572, p. 375

<sup>276</sup> Cass. soc., 3 juin 1998, n°96-42.455, *Bull. civ.*, V, n°292, RJS 7/98 n° 867

est amené à se connecter n'importe où par ce biais. On assiste à un « chamboulement des temps de travail »<sup>277</sup>. Les connexions sur le RSE peuvent déborder sur les temps de repos ou encore sur les temps de trajet. Le salarié peut donc être sollicité en permanence, dépassant ainsi le strict cadre de l'entreprise et du temps d'occupation professionnelle cantonné à ce lieu.

Avec cet espace virtuel directement accessible par son téléphone, le salarié est incité à rester connecté à son activité professionnelle, le plongeant dans un état permanent d'astreinte<sup>278</sup>. Le législateur a dû intervenir pour introduire un droit à la déconnexion car ces nouvelles technologies favorisent indirectement le contournement de la législation sur le temps de travail<sup>279</sup>. Il a pour objectif de permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle en leur offrant la possibilité de ne pas se connecter aux outils numériques et de ne pas être contacté en permanence par l'employeur en dehors du temps de travail. Face à des mails reçus sur un temps personnel, le salarié n'avait déjà aucune obligation d'y répondre avant l'introduction de ce droit. Il est désormais protégé juridiquement. Avec le RSE, l'efficacité de ce droit à la déconnexion peut être remise en question. Contrairement aux courriels dont le caractère professionnel est explicite, cela n'est pas forcément le cas selon l'usage qui est fait du RSE. Dans un temps de vie personnel, le salarié, au lieu de vaquer à ses occupations personnelles, pourrait choisir d'aller sur l'espace de discussion ou participer à une activité ludique proposée par le RSE. Sans en avoir conscience, cette situation le mettrait à la disposition de l'employeur et le temps passé sur le RSE serait en théorie un temps de travail effectif<sup>280</sup>.

Enfin, le dernier critère est celui de l'impossibilité de vaquer librement à des occupations personnelles. Cela signifie qu'en dehors du temps et du lieu de travail, le salarié retrouve sa liberté et n'est plus soumis à l'autorité de l'employeur. Ce critère est étroitement lié au domicile or, avec les nouvelles technologies, ce n'est plus vraiment la réalité. Celui-ci se verra amoindri avec le RSE du fait des directives implicites et par la mise à disposition du salarié qui dépasse le strict cadre du temps et du lieu de travail. Ce critère est aussi touché car certains usages du RSE peuvent avoir un caractère ludique.

---

<sup>277</sup> Y.-M. Larher, *Les relations numériques de travail : Th. Paris II Panthéon-Assas*, 2017, n°572, p. 381

<sup>278</sup> Y.-M. Larher, *Les relations numériques de travail : Th. Paris II Panthéon-Assas*, 2017, n°572, p. 377

<sup>279</sup> Art. 55, L. n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

<sup>280</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 40 – *Qualification du temps réseau*, *JCP S*, 17 novembre 2020, 3075

Concernant les activités ludiques que peuvent proposer les RSE tels que des jeux organisés sur la plateforme, on pourrait s'interroger sur le fait de savoir si le salarié vaque réellement à des occupations personnelles car cela se rapproche de ce qu'il est possible de faire sur les réseaux sociaux externes destinés quant à eux à une utilisation personnelle. Pour répondre à cela, c'est une nouvelle fois l'argument du service organisé par l'employeur qui va nous donner la solution. Le salarié ne pratique pas cette activité sur un réseau social externe mais bien sur celui proposé par son employeur<sup>281</sup>. Il ne vaque pas à des occupations personnelles si l'on applique littéralement la définition légale. Alors que ces activités ne sont en général pas obligatoires, le doute peut persister à propos de l'utilisation dans un temps personnel par le salarié du RSE à ces fins.

Un autre usage peut aussi être assez trouble concernant ce temps réservé aux occupations personnelles. Certains RSE sont simplement des prolongements de la vie sociale de l'entreprise et proposent par exemple des espaces de discussion virtuels réservés aux salariés. Un accès aux supérieurs hiérarchiques peut être envisagé pour communiquer des informations aux salariés. Si l'usage n'est pas considéré au départ comme professionnel car le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, un caractère professionnel pourrait très bien venir s'immiscer au sein de ces discussions. Avec un accès en continu à cet espace, des discussions à caractère professionnel entre collègues peuvent déborder sur les temps d'occupation personnelle et les sollicitations numériques peuvent être abondantes. Cela reste un espace mis en place par l'employeur et la question du temps passé dessus reste posée.

Enfin, on peut rapprocher le cas du RSE à celui des salariés qui sont tenus de demeurer dans un établissement pour assurer une surveillance de nuit des pensionnaires. La jurisprudence considère que cette situation n'est pas un temps d'astreinte car un salarié qui est tenu de rester dans un lieu précis, ne peut pas vaquer à des occupations personnelles<sup>282</sup>. Avec un RSE comme

---

<sup>281</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 33 – *Diversité des usages*, JCP S, 17 novembre 2020, 3075 : Pour étayer leur argumentaire, les auteurs font référence à la définition du travail rappelée par la Cour de cassation dans l'arrêt « île de la tentation » : « dès lors qu'elle est exécutée, non pas à titre, d'activité privée mais dans un lien de subordination, pour le compte et dans l'intérêt d'un tiers en vue de la production d'un ayant une valeur économique, l'activité, quelle qu'elle soit, peu important qu'elle soit ludique ou exempte de pénibilité, est une prestation de travail soumise au droit du travail », Cass. soc., 3 juin 2009, n°08-40.981

<sup>282</sup> Cass. soc., 24 avril 2001, n°98-45.366

un prolongement du lieu de l'entreprise accessible en permanence et sans possibilité de déconnexion, ne se retrouverait-t-on pas dans ce type de situation ?

Après cette analyse, on pourrait considérer que l'adéquation entre le RSE et l'approche quantitative du temps de travail est impossible. Contrairement aux mails, le RSE reste un espace qui peut être considéré comme une extension virtuelle de l'entreprise<sup>283</sup>. Par certains de ses usages, il peut se limiter à cette dernière et n'a pas besoin d'être accessible en permanence. Il est alors tout à fait possible de limiter l'accès pour ainsi créer un cloisonnement entre les différents temps. Cela relève tout d'abord du pouvoir de direction de l'employeur d'éviter cette confusion entre le temps de travail effectif et les temps personnels. Cela sera aussi le rôle du CSE par l'intermédiaire des consultations auxquelles il sera invité pour la mise en place d'un RSE, mais aussi celui des syndicats dans le cadre de la négociation collective, notamment autour d'accords qui concerneraient exclusivement le RSE. Ce sera certainement une problématique essentielle qui sera observée scrupuleusement. Ainsi, l'approche quantitative de l'article L. 3121-1 du code du travail devrait continuer à s'appliquer, même dans le cadre du RSE.

Cette réflexion sur l'adéquation du RSE avec l'approche quantitative du temps de travail ne devrait-elle pas nous mener à une autre réflexion concernant cette fois-ci l'approche qualitative de la durée du travail (II) ?

## **II : L'intérêt renouvelé pour l'approche qualitative de la durée du travail**

Dans la lignée de cette réévaluation du RSE, l'approche qualitative de la durée du travail pourrait connaître le même sort. Les nouveaux modes d'organisation du travail apparus avec l'essor des nouvelles technologies de l'information et de la communication pourraient jouer en sa faveur car depuis 40 ans, les réformes sur la durée du travail ont toujours su s'adapter à ces évolutions<sup>284</sup>.

---

<sup>283</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 31 – Définition du temps de travail et RSE, *JCP S*, 17 novembre 2020, 3075

<sup>284</sup> J. Barthélémy, G. Cette, *Vers une approche plus qualitative de la durée du travail*, *Dr. Soc.*, 2015, p. 47

La plus grande autonomie liée aux nouvelles technologies dont possèdent aujourd'hui les salariés laisse germer l'idée de créer un cadre juridique centré sur le libre choix du salarié comme liberté fondamentale. Jusqu'à présent, le temps choisi était surtout rattaché au temps partiel qui devait offrir la possibilité de réduire son temps de travail en raison des besoins familiaux<sup>285</sup>. Ce qui devait être un signe de progrès social s'apparentait plutôt à la précarité<sup>286</sup>. Dans un contexte de télétravail accompagné du RSE, cette approche qualitative trouverait pleinement à s'exprimer.

Cependant, cette nouvelle organisation n'est pas à prévoir sur le court terme. En effet, les avis concernant l'expérience du télétravail depuis le mois de mars 2020 sont très divergents. Un « télétravail bashing » a vu le jour<sup>287</sup>. Cette expérience est à relativiser car cela ne ressemblait pas vraiment au télétravail classique, les entreprises ayant été obligées de le mettre en place. Tous les défauts du télétravail en sont ressortis dont la principale concernant l'interpénétration entre vie professionnelle et vie privée. Pourtant, une réflexion est à entamer sur les façons de travailler à distance en prenant en compte notamment l'usage du RSE<sup>288</sup>. Ces derniers permettent d'optimiser une relation altérée par la distance entre le salarié et son entreprise.

Outre l'apport sur le management, ce serait surtout prendre enfin en compte le degré d'autonomie de plus en plus important dont bénéficient les travailleurs d'aujourd'hui. Mettre en place une organisation du travail fondée sur le libre choix du salarié correspondrait à « *la possibilité de vaquer à des occupations personnelles durant l'horaire collectif, mais aussi à la nécessité, au nom de l'intérêt de l'entreprise de distraire du temps personnel pour réaliser des opérations pour le compte de l'entreprise alors que le salarié ne se trouve pas sur le site de l'entreprise* »<sup>289</sup>. L'usage du RSE pourrait parfaitement être en concordance avec cette optique. Le salarié se connecterait sur le réseau à un moment de la journée qu'il aurait choisi pour

---

<sup>285</sup> F. Favennec-Héry, *Temps et lieux de vie personnelle, temps et lieux de vie professionnelle*, Dr. Soc., 210, p. 23

<sup>286</sup> J. Barthélémy, G. Cette, *Vers une approche plus qualitative de la durée du travail*, Dr. Soc., 2015, p. 47

<sup>287</sup> J-E. Ray : <https://zevillage.net/teletravail/jean-emmanuel-ray-ne-tuons-pas-lelan-du-teletravail/>

<sup>288</sup> Y-M. Larher : <https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/opinion-un-reseau-social-dentreprise-pour-mieux-manager-a-distance-1214964>

<sup>289</sup> J. Barthélémy, G. Cette, *Vers une approche plus qualitative de la durée du travail*, Dr. Soc., 2015, p. 47

effectuer son travail. La question de savoir s'il s'agit d'un temps d'occupation professionnelle ou personnelle n'aura pas à se poser. On pourra parler d'un travail décidé du salarié<sup>290</sup>.

Si l'autonomie est amenée à devenir un élément essentiel du contrat de travail, elle doit impérativement être encadrée pour éviter certaines dérives. La négociation collective formera le pilier de cet encadrement qui sera confronté à deux limites<sup>291</sup>.

Tout d'abord, élever le libre choix au rang de liberté fondamentale signifierait qu'il ne serait pas possible d'apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. Même face à une plus grande autonomie, le pouvoir de direction de l'employeur doit garder de son intérêt. Dans ce genre de situation, seuls les intérêts de l'entreprise pourront permettre à l'employeur de porter atteinte au libre choix du salarié. Toutefois, cette notion d'intérêts de l'entreprise peut être très large. Elle est même critiquée pour son caractère flou et laisse craindre qu'elle ne signifie en réalité une volonté de protéger le seul intérêt de l'employeur<sup>292</sup>. Ainsi, sans restrictions posées, les sollicitations numériques sur le RSE peuvent devenir abondantes et vider de sa substance le libre choix du salarié. D'un autre côté, ce dernier pourrait mettre en avant ce libre choix pour ne pas répondre à ces sollicitations. Pour éviter cette impasse, un cadre précis sera essentiel avec la création de règles de répartition et d'aménagement des horaires spécifiques au temps choisi.

L'autre point important à soulever concerne la santé des salariés. Une plus grande autonomie ne doit pas avoir pour conséquence de négliger les temps de repos. Si le pouvoir de direction de l'employeur est amoindri, il est toujours tenu par son obligation de sécurité de résultat. Les risques sur la santé étant particulièrement importants dans le cadre de l'usage d'un réseau social, le médecin du travail jouera un rôle important car il devra évaluer si le salarié est capable de gérer cette séparation entre vie professionnelle et vie personnelle<sup>293</sup>. Cette approche du temps choisi ne doit pas conduire le salarié à se connecter au RSE en pleine nuit. Il s'agit de mieux

---

<sup>290</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 43 – *Approche quantitative du temps de travail ?*, JCP S, 17 novembre 2020, 3075

<sup>291</sup> J. Barthélémy, G. Cette, *Vers une approche plus qualitative de la durée du travail*, *Dr. Soc.*, 2015, p. 47

<sup>292</sup> C. Radé, *Salariés : attention à ce que vous publiez sur Facebook !*, Lexbase, La lettre juridique n° 840, 15 octobre 2020

<sup>293</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 43 – *Approche quantitative du temps de travail ?*, JCP S, 17 novembre 2020, 3075

organiser sa journée entre vie professionnelle et vie privée. Par cette organisation, les sollicitations du RSE ne doivent plus venir parasiter le salarié dans sa vie privée.

Le RSE est certainement ce qu'il manquait au télétravail et plus largement à la relation de travail pour favoriser l'autonomie des salariés dans un cadre distanciel. L'absence de contrôle du temps de travail du salarié basé sur une relation de confiance peinait à se mettre en place pour le télétravail. Un cadre plus propice posé par le RSE pourrait être une solution. En se connectant au RSE, le salarié aurait l'impression d'être dans un cadre professionnel et lorsqu'il se déconnecterait, il aurait conscience d'être de retour dans un cadre privé. Le RSE pourrait ainsi redessiner la frontière entre vie professionnelle et vie privée qui faisait défaut jusqu'à présent dans le cadre du télétravail.

Mis en place dans une telle organisation, il pourrait aussi avoir un impact sur la jurisprudence du lien de subordination juridique posée par l'arrêt « société générale »<sup>294</sup>. Selon les juges du fond, le lien de subordination se caractérise par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail. Le RSE pourrait redonner de l'importance à cette seconde phrase qui n'était qu'un indice de la subordination juridique pour les juges du fond jusqu'à présent. Le RSE pouvant être vu comme une « *extension virtuelle de l'entreprise* », et l'autonomie plus grande dont bénéficierait le salarié dans ce service organisé, cela pourrait permettre à ce critère de redevenir un élément substantiel du contrat de travail<sup>295</sup>. Pour autant, cela ne veut pas dire que le pouvoir de direction de l'employeur perdrait de son importance dans l'appréciation des magistrats du fait des nombreuses obligations auxquelles il sera encore tenu dont celle de sécurité et de résultat<sup>296</sup>.

---

<sup>294</sup> Cass. soc., 13 novembre 1996, n°94-13.187, Bull. civ. V, n° 386

<sup>295</sup> M. de La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 43 – *Approche quantitative du temps de travail ?*, JCP S, 17 novembre 2020, 3075

<sup>296</sup> J. Barthélémy, G. Cette, *Vers une approche plus qualitative de la durée du travail*, Dr. Soc., 2015, p. 47



## **Conclusion**

À l'instar de cette dernière réflexion, on peut considérer que les réseaux sociaux ont eu (et continueront d'avoir) un impact sur les relations individuelles de travail. Ce sujet atypique qui aurait pu être qu'un simple phénomène passager, est devenu un enjeu majeur en droit du travail à travers toutes les réflexions qu'il a généré. Justement, ne pourrait-on pas se demander si cet enjeu majeur serait arrivé à un moment charnière ? En effet, cette bascule entre une intégration subie et une intégration maîtrisée des réseaux sociaux dans la relation de travail n'a jamais été aussi proche d'être matérialisée. Pour la première fois, au lieu de les considérer comme une source d'abus, ils ont pu pallier un problème en permettant de maintenir un lien entre les salariés et leur entreprise lors du confinement qui a entraîné une généralisation du télétravail. Même si la prise de conscience liée à la nécessité d'un encadrement juridique semble désormais assimilée, il semble encore présomptueux d'affirmer que cette bascule va s'opérer complètement dans l'immédiat.

Tout d'abord, les abus causés par les réseaux sociaux sur la relation de travail ne seront pas éradiqués du jour au lendemain. Ils continueront même à se développer. Malgré un cadre jurisprudentiel qui commence à prendre forme pour tenter de donner des clés de réponse aux employeurs face à ces abus, celui-ci est encore amené à évoluer pour plusieurs raisons. L'apport de la chambre sociale est encore très faible sur la question. Il n'y a que trois décisions majeures pour le moment dont deux qui ont généré de nombreux débats. À chaque fois, les avis ont été très partagés notamment pour l'arrêt du 30 septembre 2020 et la question du droit à la preuve qui continuera très certainement à diviser lors de futures décisions. Un autre point à soulever est que ces décisions concernent essentiellement le réseau social Facebook. La forme originelle du réseau social qu'est Facebook est aujourd'hui concurrencée par d'autres types de réseaux sociaux. Cela ne veut pas dire qu'il faudrait repenser les règles de diffusion et preuve élaborées par la jurisprudence. Certains fonctionnent sur le même principe que Facebook. Par exemple, sur le réseau social Twitter, il est possible de limiter l'accès de ses tweets à ses seuls « followers ». Comme Facebook, ce réseau est aussi gouverné par cet objectif d'avoir le plus de « followers » possible. Même en accès restreint, un tweet peut être visible par des milliers de personnes. Avec un « arrêt Twitter », le débat autour de la limite du nombre d'amis matérialisant la fin du caractère privé des propos pourrait très bien être relancé. D'autres réseaux sociaux pourraient faire naître de nouvelles réflexions. Par exemple, le réseau social Snapchat a la particularité de proposer à ses utilisateurs de publier à leurs contacts des contenus

éphémères qui expirent après avoir été vus. L'utilisateur choisit ainsi la durée de visionnage de son message par son interlocuteur. Toutefois, s'ils sont censés durer que quelques secondes, un utilisateur peut très bien faire une capture d'écran de la photo et la rendre publique. Surtout, on pourrait voir une application du droit à la preuve dans le cas où un salarié ferait une capture d'écran d'un « snap » litigieux envoyé par un autre salarié et le montrerait à son employeur. En attendant la possibilité d'un encadrement législatif, les réseaux sociaux devraient être encore une grande source de réflexion devant la chambre sociale de la haute juridiction.

On l'a donc compris, cette intégration subie des réseaux sociaux dans la relation de travail risque de perdurer encore quelques temps. Malgré ce constat, l'employeur a la possibilité d'en atténuer les effets en opérant une intégration maîtrisée de ceux-ci. Toutefois, cette intégration maîtrisée ne doit pas se cantonner à la seule finalité de la lutte contre les abus. Elle doit aussi évoluer pour devenir intégration volontaire à travers le RSE. Maintenant que nous avons vu qu'il pouvait fonctionner et s'avérer réellement utile à la relation de travail, on peut se demander quel sera le degré de son intégration ? Sera-t-il comparable aux autres technologies ou modes d'organisation du travail comme le télétravail dont le cadre a été formalisé dans le code du travail ? Suivant l'ampleur qu'il prendra dans les années à venir, on verra certainement apparaître plus de doctrine sur le sujet mais aussi des premiers cas de contentieux. Ces derniers seront révélateurs de l'usage de ces RSE qui en sera fait. Il ne faut pas oublier que la raison d'être du RSE tient de la suppression du caractère public des réseaux sociaux qui gênait l'employeur pour le concentrer exclusivement sur un usage professionnel contrôlé par lui-même. Ainsi, le cœur de la réflexion sur l'impact des réseaux sociaux sur les relations individuelles de travail ne devra pas se focaliser sur les potentielles dérives liberticides.

# **Bibliographie**

## **Ouvrages**

Le Droit du travail au quotidien 2021 (version numérique - lamyline.fr)

Le Lamy Social 2021 (version numérique - lamyline.fr)

Mémento Social 2021 – Editions Francis Lefebvre (version numérique - efl.fr)

## **Revues**

- *Droit Social*

Patrice Adam, *Droit à la preuve, protection de la vie privée et réseaux sociaux*, *Dr. Soc.*, 2021, p. 14

Jacques Barthélémy, *Numérique, civilisation du savoir et définition du temps de travail*, *Dr. Soc.*, 2018 p. 372

Jacques Barthélémy, Gilbert Cette, *Vers une approche plus qualitative de la durée du travail*, *Dr. Soc.*, 2015, p. 47

Françoise Favennec-Héry, *Temps et lieux de vie personnelle, temps et lieux de vie professionnelle*, *Dr. Soc.*, 2010, p. 23

- *La Semaine Juridique – Edition Sociale*

Bernard Bossu, *Droit à la preuve et production d'informations non anonymisées*, *JCP S*, n° 16-17, 20 avril 2021, 1111

Mehdi de La Rochefoucauld, Odile Levannier-Gouël, *Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH*, 31 – *Définition du temps de travail et RSE*, *JCP S*, 17 novembre 2020, 3075

Grégoire Loiseau, *La preuve sur Facebook*, *JCP S*, n°41, 13 octobre 2020, 3042

Grégoire Loiseau, *Réseaux sociaux et abus de la liberté d'expression : l'exception de cercle privé*, *JCP S*, n°41, 16 octobre 2018, 1328

Alexandre Barège, Bernard Bossu, *Les TIC et le contrôle de l'activité du salarié*, *JCP S* n°41, 8 octobre 2013, 1393

Jean-Philippe Tricoit, *Recrutement, rupture du contrat de travail et TIC*, 1<sup>er</sup> octobre 2013, 1381

Bernard Bossu, *Le salarié, le réseau social et l'injure*, JCP S n° 23, 4 juin 2013, 1237

Laure Marino, *Qualification de l'injure sur Facebook*, JCP S, n° 17, 23 avril 2013, act. 201

- *La Semaine Juridique – Entreprise et affaires*

Fadi Sfeir, *De la licéité de la preuve afférente à une publication privée sur Facebook*, JCP E, n°52, 24 décembre 2020, 1570

- *Semaine Sociale Lamy*

Daniel Fontenaud, *Propos tenus sur les réseaux sociaux : le regard des juges du fond*, SSL, n°1852, 11 mars 2019

Jean-Emmanuel Ray, *Facebook espace plus que privé (à propos de l'arrêt de la première chambre civile du 10 avril 2013)*, SSL, 30 septembre 2013, 1599

- *Jurisprudence Sociale Lamy*

Sébastien Mayoux, *Licéité de la preuve recueillie sur Facebook par l'employeur*, JSL, n°449, 16 mars 2018

Vanessa Nivelles, *Les entreprises à l'épreuve des réseaux sociaux*, JSL, n°377-378, 23 décembre 2014

- *Les Cahiers Lamy du CE*

Jonathan Cadot, Marie Bourgault, *Facebook : pensez à paramétrer vos comptes !*, n°179, 1<sup>er</sup> mars 2018

Marianne Collignon-Trocme, *Affaires « Facebook » : que faut-il en retenir ?*, CLCE, n°114, 1<sup>er</sup> avril 2012

- *Les Cahiers du DRH*

Isabelle Ayache-Revah, *DRH et réseaux sociaux*, CDRH n°252, 1<sup>er</sup> avril 2018

Alexandre Reymann, Denis Monneuse, *Les réseaux sociaux d'entreprise : entre promesses et illusions*, CDRH, n° 2010, 1<sup>er</sup> juin 2014

Christine Salès, *Quand le management devient 2.0*, CDRH, n°161-162 ; 1<sup>er</sup> janvier 2010

- *La lettre juridique*

Christophe Rade, *Salariés : attention à ce que vous publiez sur Facebook !*, La lettre juridique n°840, 15 novembre 2020

## **Thèses :**

- Yann-Maël Larher, *Les relations numériques de travail : Th. Paris II Panthéon-Assas*, 2017, n°572, p. 377

## **Publications :**

- *Institut Supérieur du Travail*

Michèle Millot Jean-Pol Roulleau, *Syndicats : le défi jeunes*, Institut Supérieur du Travail, 29 janvier 2021

- *Autres*

Le syndicat et les réseaux sociaux : un mariage de raison ?, *Veille juridique, Force Ouvrière*, 7 février 2021

Côme De Girval, *Affaire du « Slip Français » : peut-on licencier des salariés pour des actes de la vie privée ?*, 12 août 2020 (news.capstan.fr)

Gabrielle Fingerhut, *La polémique du « slip français » : le principe du droit au respect de la vie privée des salariés par l'employeur*, 7 janvier 2020 (village-justice.com)

Ela Ulus et Florianne Nicaud, *le droit à l'oubli numérique : comment l'exercer ?*, *Atelier clinique juridique, Université Paris Descartes*, juin 2019

Agathe Leseur et Camille Mandon, *Droit à l'oubli numérique : droit virtuel ou bien réel ?*, 15 février 2019 (affiches-parisiennes.com)

## **Textes juridiques**

- *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789*

Article 11

- *Convention européenne des droits de l'homme*

Article 6

Article 8

Article 10

- *Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse*

Article 29

- *Règlement général sur la protection des données*

Article 17

- *Code du travail*

L. 1121-1

L. 1221-6

L. 1221-8

L. 1132-1

L. 1152-1

L. 1222-4

L. 1321-3

L. 1321-4

L. 2221-1

L. 2242-17

L. 2281-1

L. 2281-3

L. 2312-3

L. 2312-8

L. 2312-22

L. 2315-94

- *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*

Article 55

- *Code Civil*

Article 9

- *Code de procédure civile*

Article 9

Article 145

- *Code pénal*

Article 222-33-2-2

- *Code de la propriété intellectuelle*

L. 122-5

## **Jurisprudence**

- Cass. soc., 30 septembre 2020, n°19-12.058, FS-P+B+R+I : JurisData n°2020-014949

*« En l'état de ces constatations, la cour d'appel a fait ressortir que cette production d'éléments portant atteinte à la vie privée de la salariée était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires »*

- Cass. soc., 12 septembre 2018, n°16-11.690, FB-P+B : JurisData n°2018-015382

*« Mais attendu qu'après avoir constaté que les propos litigieux avaient été diffusés sur le compte ouvert par la salariée sur le site facebook et qu'ils n'avaient été accessibles qu'à des personnes agréées par cette dernière et peu nombreuses, à savoir un groupe fermé composé de quatorze personnes, de sorte qu'ils relevaient d'une conversation de nature privée, la cour d'appel a pu retenir que ces propos ne caractérisaient pas une faute grave ; qu'exerçant le pouvoir qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du Code de travail, elle a décidé que le grief ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ; »*

- Cass. soc., 20 décembre 2017, n°16-19.609, arrêt n°2647 F-D

*« L'employeur ne pouvait, sans porter une atteinte disproportionnée et déloyale à la vie privée de la salariée, accéder à des informations extraites du compte Facebook de celle-ci, obtenues à partir d'un téléphone portable d'un autre salarié, informations réservées aux personnes autorisées »*

- Cass. 1<sup>ère</sup> civ., 10 avril 2013, n°11-19.530, FS-P+B+I, Mme D. et a. c/ Mme V. : JurisData n°2013-006693

*« Mais attendu qu'après avoir constaté que les propos litigieux avaient été diffusés sur les comptes ouverts par Mme V. tant sur le site Facebook que sur le site MSN, lesquels n'étaient en l'espèce accessibles qu'aux seules personnes agréées par l'intéressée, en nombre très restreint, la cour d'appel a retenu, par un motif adopté exempt de caractère hypothétique, que celles-ci formaient une communauté d'intérêts ; qu'elle en a exactement déduit que ces propos*

*ne constituaient pas des injures publiques ; que le moyen n'est pas touché en ses quatre branches »*

## **Chartes**

- *Charte réseaux sociaux, Internet, vie privée et recrutement*
- *Directives des médias sociaux – Hagergroup*
- *Les bonnes pratiques sur les médias sociaux – La Poste*

## **Rapports**

- Réseaux sociaux et entreprises : quels enjeux juridiques ? Rapport MEDEF, 2014
- Avis 5/2009 sur les réseaux sociaux en ligne du groupe de travail « article 29 » sur la protection des données du 12 juin 2009

## **Sites Internet**

- [blog.digimind.com](http://blog.digimind.com)
- [courdecassation.fr](http://courdecassation.fr)
- [cnil.fr](http://cnil.fr)
- [definitions-marketing.com](http://definitions-marketing.com)
- [droit-travail-france.fr](http://droit-travail-france.fr)
- [editions-legislatives.fr](http://editions-legislatives.fr)
- [entreprisesmagazine.com](http://entreprisesmagazine.com)
- [ilo.org](http://ilo.org)
- [juritravail.com](http://juritravail.com)
- [larousse.fr](http://larousse.fr)
- [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr)
- [leparisien.fr](http://leparisien.fr)
- [lemonde.fr](http://lemonde.fr)
- [lemondedudroit.fr](http://lemondedudroit.fr)
- [lesechos.fr](http://lesechos.fr)
- [mediametrie.fr](http://mediametrie.fr)
- [royalsocietypublishing.org](http://royalsocietypublishing.org)
- [theneoshields.eu](http://theneoshields.eu)
- [usine-digitale.fr](http://usine-digitale.fr)
- [village-justice.com](http://village-justice.com)
- [wikipedia.org](http://wikipedia.org)

- wojo.com
- zevillage.net

### **Page de couverture**

Image réseaux sociaux : <https://www.leptidigital.fr/reseaux-sociaux/liste-reseaux-sociaux-14846/>

Image code du travail : <https://www.rba.fr/le-cabinet/actualite-cabinet/invitation-a-une-reunion-d-information-sur-le-nouveau-code-du-travail>

### **Page de garde**

Logo Université de Lille : [https://fr.wikipedia.org/wiki/Universit%C3%A9\\_de\\_Lille](https://fr.wikipedia.org/wiki/Universit%C3%A9_de_Lille)