

# L'utilisation des réseaux sociaux dans l'entreprise : atout ou danger ?

Immergées dans l'environnement numérique, les relations professionnelles se construisent et se développent dans un monde où les réseaux sociaux prennent de plus en plus d'importance. En France, Facebook compte 40 millions d'utilisateurs tandis que LinkedIn totalise 21 millions de membres et recense 840 000 entreprises présentes sur la plateforme. Ainsi, l'utilisation des réseaux sociaux au sein de l'entreprise mais également en dehors constitue aujourd'hui un enjeu majeur dans la relation employeur/salarié. Le présent article se concentre sur l'utilisation des réseaux sociaux dans l'entreprise tandis que leur utilisation en dehors de l'entreprise sera l'objet de notre prochain article à paraître en mai prochain.

Les réseaux sociaux peuvent s'avérer être un réel atout dans les entreprises, à condition qu'employeurs (I) et salariés (II) soient conscients des dangers et des limites de l'utilisation de ces derniers. L'employeur peut d'ailleurs décider de mettre en place une charte afin d'encadrer l'utilisation des réseaux sociaux dans l'entreprise (III).

## I- L'employeur doit faire une utilisation précautionneuse des réseaux sociaux

A l'ère du développement des réseaux sociaux professionnels, tels que LinkedIn, ces nouveaux outils de communication jouent un rôle considérable dans le processus de recrutement.

Bien qu'elle permette parfois d'établir un premier contact entre employeur et salarié et constitue aujourd'hui un réel outil de recrutement à la disposition des employeurs, l'utilisation des réseaux sociaux au stade de l'embauche doit être encadrée.

En principe, lors du recrutement, l'employeur ne peut recueillir que des informations en lien avec le poste à pourvoir. Toute méthode ou technique d'aide au recrutement doit faire l'objet d'une information préalable au candidat, et doit être pertinente au regard de la finalité poursuivie [article L.1221-7 du Code du travail]. Le cas échéant, le comité social et économique (CSE) doit être informé préalablement à son utilisation [article L.2312-38 du Code du travail]. En outre, l'utilisation par l'employeur de données personnelles au candidat, collectées via les réseaux sociaux,

pourrait conduire à discriminer des candidats sur la base d'éléments issus de leur vie privée, ce qui peut être pénalement réprimé.

Cela étant, rien n'empêche l'employeur de taire le réel motif du rejet d'une candidature lorsqu'elle est motivée par des informations recueillies sur les réseaux sociaux. Ainsi, établir l'illicéité de l'utilisation des réseaux sociaux dans le cadre d'un recrutement s'avère particulièrement périlleux et on ne peut qu'appeler les utilisateurs à la prudence quant aux informations ainsi rendues publiques.

L'employeur peut également utiliser les réseaux sociaux pour vérifier les informations ou déclarations de ses salariés. A titre d'exemple, un employeur peut être tenté de consulter les informations rendues publiques par un salarié sur les réseaux sociaux lorsque celui-ci se trouve en arrêt maladie ou argue d'une détérioration de son état de santé imputable à ses conditions de travail, voire à un harcèlement dans le but de contester les affirmations du salarié concerné.

Enfin, les réseaux sociaux constituent aujourd'hui un outil essentiel à la communication des entreprises.

Or, comme le salarié, l'employeur doit se montrer vigilant quant aux informations et/ou photos qu'il publie à ce titre. Par exemple, un manquement de l'employeur pour n'avoir pas respecté les prescriptions légales en matière de tabagisme a pu être établi parce que des photos représentant des salariés en train de fumer dans les locaux de l'entreprise avaient été diffusées par ce dernier sur les réseaux sociaux.

## II- Le salarié ne doit pas abuser de l'utilisation des réseaux sociaux

### L'utilisation des réseaux sociaux pour des besoins professionnels

Les salariés de l'entreprise, notamment les chargés de communication, publient régulièrement diverses informations relatives à la vie de l'entreprise et à son activité sur les réseaux sociaux. L'employeur devra rester vigilant quant à cette utilisation, dans la mesure où ce qui sera publié en son nom pourra engager sa responsabilité. Il lui serait ainsi préjudiciable qu'un salarié poste des photos protégées par le droit d'auteur et constitutives de contrefaçons, ou encore publie un message caractérisant un dénigrement ou un acte de concurrence déloyale.

Par ailleurs, se développent également les réseaux sociaux d'entreprise dont une étude réalisée par Microsoft en 2013 montre qu'ils constituent pour certains salariés un vecteur de productivité. Si cet outil peut présenter des avantages, sa mise en place devra faire l'objet d'un encadrement, le CSE devant notamment être consulté en application de l'article L. 2312-8 du Code du travail.

### L'utilisation des réseaux sociaux pour des besoins personnels

Nombre de salariés ont aujourd'hui accès à internet durant leur temps de travail et la Cour de cassation considère que l'employeur est en droit de contrôler les connexions internet établies par un salarié au moyen de son ordinateur professionnel.

L'utilisation à des fins personnelles des réseaux sociaux par le salarié sur son temps de travail, ne constitue pas en soi une faute, mais peut le devenir si cette utilisation dégénère en abus. La Cour de cassation a caractérisé cet abus à propos d'une salariée qui s'était connectée, pendant son temps de travail à de très nombreuses reprises à divers sites internet et réseaux sociaux. Cet abus est de nature à caractériser une faute grave du salarié. Attention : c'est à l'employeur qu'il appartient de prouver non seulement l'abus mais également que le salarié est bien l'auteur des connexions litigieuses. S'agissant des réseaux sociaux, cette preuve pourra notamment résulter de la connexion à un compte par l'utilisation d'un mot de passe qu'il est seul à posséder.

Afin d'éviter de telles dérives, l'employeur peut décider de limiter l'accès aux réseaux sociaux. Si une telle limitation devait être instaurée, l'employeur devrait prendre un certain nombre de précautions :

- Dans la mesure où cette limitation porte atteinte aux libertés fondamentales des salariés, elle doit être proportionnée au but recherché ;
- Le CSE doit en être informé ;
- Le salarié doit être informé en cas de récolte de ses données de connexion [article L. 1222-4 du Code du travail], et ces données devront être traitées conformément au RGPD.

## III- L'intérêt de la mise en place d'une charte dédiée aux réseaux sociaux

Afin d'encadrer l'utilisation des réseaux sociaux au sein de l'entre-

prise, l'employeur peut mettre en place une charte. Celle-ci permettra d'informer et de sensibiliser les salariés quant à l'intérêt mais aussi aux risques liés à l'utilisation des réseaux sociaux.

Une telle charte n'a pas force obligatoire. Plusieurs moyens permettent de la rendre contraignante :

- Intégrer la charte au règlement intérieur de l'entreprise, en respectant les conditions d'adoption et de modification du règlement intérieur ;

- Intégrer des clauses spécifiques dans chaque contrat de travail. Toutefois, toute modification devra faire l'objet d'un avenant au contrat et donc être acceptée par le salarié.

**Ainsi, face au développement des réseaux sociaux dans les relations professionnelles, l'employeur doit rester vigilant, tant sur l'utilisation qu'il en fait que sur celle des salariés, et peut avoir tout intérêt à établir une charte afin d'encadrer leur utilisation, voire à former ses salariés à l'usage des réseaux sociaux.**

Sophie WATTEL,  
Avocat spécialiste  
en droit du travail  
Marine COMTE,  
avocat stagiaire

CADRA,  
Cabinet d'Avocats  
en Droit des Affaires

1. CA Angers, 19/01/2016, n°13/01879.
2. Cass. soc. 09/07/2008 n° 06-45800, Bull. civ. V n° 150.
3. Cass. soc., 26/02/2013, n°11-27372.
4. Cass. soc., 03/10/2018, n°16-23968.