



SAVOIR TRANSVERSAL COMMUNICAITON → LA REGLEMENTATION DES RESEAUX SOCIAUX

1) Réglementation et contrôle de l'utilisation des réseaux sociaux

a) Utilisation pendant les heures de travail au moyen d'outils mis à disposition par l'employeur

L'employeur dispose de plusieurs moyens pour prévenir des abus et contrôler l'usage des réseaux sociaux par ses salariés.

L'employeur a le pouvoir de régler l'accès par ses salariés aux réseaux sociaux

Le salarié placé sous la subordination juridique de l'employeur est soumis à une obligation de loyauté. Le salarié qui utilise les outils informatiques que l'employeur met à sa disposition est censé les utiliser selon un usage professionnel en dehors des heures de travail mais également pendant les heures de travail.

Si une utilisation autre que professionnelle est autorisée, elle doit rester raisonnable et ne pas affecter la bonne marche de l'entreprise. Selon la jurisprudence, la finalité d'un contrat de travail entraîne l'obligation pour le salarié, en contrepartie d'une rémunération, de travailler et non pas de surfer sur Internet.

L'employeur a ainsi notamment dans ce cadre le pouvoir de :

- interdire la fréquentation de certains sites déterminés ;
- bloquer l'accès à certains sites déterminés ;
- autoriser l'accès à certains sites pendant les heures de pause uniquement.

Une telle réglementation d'accès aux réseaux sociaux est imposée soit au moyen d'une clause insérée au contrat de travail, soit par un règlement intérieur ou une charte sociale.

L'employeur a le pouvoir de contrôler l'accès par ses salariés aux réseaux sociaux

Ce pouvoir de contrôle de l'employeur doit être concilié avec le droit à la protection de la vie privée des salariés. En effet, le droit à la vie privée des salariés doit être protégé, même dans le cadre d'une relation de travail.

Sur ces principes, l'employeur dispose d'un pouvoir de contrôle ponctuel des sites visités et des données à caractère personnel à condition d'en informer les salariés et leurs représentants et de respecter le secret de la correspondance et la confidentialité des communications privées.

b) Utilisation en dehors des heures de travail au moyen d'outils personnels

Les salariés jouissent d'une liberté d'utilisation des réseaux sociaux en dehors des heures de travail qui se trouve limitée si elle engendre une violation contractuelle ou légale (violation d'une obligation de confidentialité, divulgation d'informations confidentielles, dénigrement ou harcèlement...).

Il est recommandé de mettre en place une charte décrivant les règles relatives à l'utilisation des réseaux sociaux en dehors des heures de travail et précisant que le non-respect de la charte ou toute violation des obligations contractuelles et légales impliqueront que les salariés concernés pourront être tenus responsables d'éventuels dommages et, le cas échéant, sanctionnés.

2) La publication par les salariés d'informations relatives à l'employeur sur les réseaux sociaux

Ce problème implique la confrontation entre plusieurs droits et libertés fondamentales :

- le droit à la liberté d'expression (droit pas toutefois absolu) ;
- le droit au respect de la vie privée et au secret des correspondances ;
- l'obligation de loyauté, de réserve et de discrétion du salarié envers son employeur ;

Pour juger s'il y a *abus à la liberté d'expression*, doivent être pris en considération :

- ✓ la publicité des propos (critiques divulguées au public/critiques émises en interne) ;
- ✓ l'intérêt public des propos (intérêt légitime à voir l'information divulguée) ;
- ✓ le préjudice subi par l'employeur ;
- ✓ la motivation du salarié (divulgaration servant l'intérêt général et faite de bonne foi/animosité personnelle ou perspective d'en tirer un avantage personnel).

Ne sont couvertes par le droit à la liberté d'expression ni :

- ✓ les divulgations d'informations confidentielles et secret d'affaires (d'où l'importance de définir les informations et données considérées comme confidentielles) ;
- ✓ les atteintes à l'honneur et à la dignité de l'employeur ou d'autres salariés ;
- ✓ les faits donnant lieu à une qualification pénale tels que la calomnie, la diffamation ou les injures.

La *nature publique ou privée des propos publiés sur les réseaux sociaux dépend des paramétrages que chacun aura entendu définir.*

Ex : Un message posté par un salarié sur son mur personnel accessible à tous devra assumer le risque quant aux paramètres de confidentialité mis en place par la personne sur le mur duquel il a posté ce message.

A contrario, relève de la sphère privée une discussion virtuelle dans un cadre que le salarié avait restreint à ses « amis ». On parle dans ce cas d'opinion exprimée dans une communauté d'intérêts.

Un employeur pourra prononcer des sanctions disciplinaires si un salarié *enfreint son obligation de loyauté* notamment en cas d'attitude injurieuse, insultes ou violence, propos outrageants, accusations diffamatoires, propos offensants ou mensongers, dénigrement, intention de nuire, ou encore remise en cause du pouvoir patronal et de la politique générale de l'entreprise.

3) Le droit à l'image d'un salarié

Une grande majorité des entreprises dispose aujourd'hui d'un site Internet voire d'une page Facebook. Désormais pour une entreprise, la mise en place et l'exploitation d'un site internet est devenu incontournable avec pour but essentiel de promouvoir son activité. A cet effet, la diffusion de l'image des salariés est souvent utilisée dans le cadre d'une communication externe sur internet dans l'objectif de valoriser l'image de l'entreprise.

a) Le principe : l'article 9 du Code civil pose un principe indiscutable : « *chacun a droit au respect de sa vie privée* ». Il en découle que toute personne a, sur son image (composante de ce droit), un droit exclusif et absolu et peut s'opposer à sa fixation, à sa reproduction ou à son utilisation sans autorisation préalable.

b) Une autorisation nécessaire : l'employeur ne peut se contenter d'un accord tacite et doit obtenir une autorisation expresse de ses salariés pour utiliser leur image dans le cadre d'une

diffusion interne (trombinoscope, journal d'entreprise, etc.) ou dans le cadre d'une diffusion externe (site internet, brochure publicitaire). Celle-ci doit être écrite et la plus précise possible en formulant son utilisation, le support utilisé et sa durée. Cette autorisation est soit une composante du contrat de travail, soit elle a fait l'objet d'un avenant à celui-ci ou d'une autorisation distincte.

4) Le droit d'auteur du salarié

- Qui est protégé par le droit d'auteur ? C'est le créateur d'une œuvre.

Le salarié ayant agi dans le cadre de son contrat de travail sera titulaire des droits en l'absence de cession de droits au profit de son employeur.

- Quelles sont les conditions pour bénéficier de la protection du droit d'auteur ?

La protection accordée par le droit d'auteur n'est pas automatique. L'œuvre doit remplir certaines conditions :

- l'œuvre doit être originale, c'est-à-dire comporter l'empreinte de la personnalité de son auteur.
- l'œuvre doit être mise en forme : le droit d'auteur ne protège pas les idées. Il faut qu'il y ait une concrétisation de cette idée dans une forme tangible (papier, fichier informatique etc.). C'est cette mise en forme qui sera protégée par le droit d'auteur.

- Combien de temps l'œuvre est-elle protégée ?

Les œuvres sont protégées pendant 70 ans après la mort de l'auteur si celui-ci est une personne physique.

- Quels documents conserver afin de prouver la titularité de ses droits ?

Les documents à conserver (la forme numérisée est fortement conseillée) :

- Contrats de travail et avenants éventuels
- Lettres de mission remises au(x) salarié(s)
- Bulletins de paie
- Contrat de cession de droits le cas échéant
- Tout échange écrit entre le salarié et l'entreprise relatif aux fonctions occupées et aux missions confiées
- Dans le cas d'une œuvre collective, tout document attestant de la divulgation de l'œuvre sous le nom de l'entreprise
- Par archivage, tous les courriers électroniques reçus et émis par le salarié depuis sa boîte professionnelle et tous les dossiers personnels

- Comment organiser la cession des droits d'une œuvre ?

La cession des droits se concrétise par la signature d'un contrat de cession qui doit respecter un certain formalisme : il doit être écrit, délimité dans le temps (dans le respect des limites légales) et dans l'espace (jusqu'à concerner le monde entier) et mentionner l'ensemble des droits cédés.

Dans le cas d'un salarié, le contrat de travail peut prévoir parmi ses termes une clause de cession, mais celle-ci sera limitée à des œuvres définies (futurs ou en cours) car il est interdit par le code de la propriété intellectuelle de prévoir la cession globale d'œuvres futures. Il est donc plus sûr de s'en tenir à des contrats de cession à part, qui peuvent être signés avant que les œuvres soient réalisées par le salarié.