

## RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

### Vos collaborateurs sur les "RS"

Rosier, Karen

*Published in:*  
CCIImag

*Publication date:*  
2016

*Document Version*  
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

*Citation for pulished version (HARVARD):*

Rosier, K 2016, 'Vos collaborateurs sur les "RS"' *CCIImag*, Numéro 6, p. p. 29.

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Vos collaborateurs sur les « RS »

## PERMETTRE L'UTILISATION DES « RS » EN ENTREPRISE ?

De leur ordinateur professionnel (quand il ne s'agit pas de leur smartphone), nombreux sont les travailleurs à se laisser tenter par un petit surf sur les réseaux sociaux au boulot. Deux écoles s'affrontent : certains employeurs (surtout dans les grandes sociétés) leur offrent une certaine liberté : après tout, s'ils y partagent aussi des informations utiles sur leur entreprise (formations...), pourquoi pas ?

D'autres freinent des quatre fers. Ou limitent ces accès aux temps de pauses. « *A priori, les RS sont des outils ouverts à tous, mais il est vrai qu'aujourd'hui, ce sont plutôt des entreprises plus flexibles, plus portées sur l'innovation, les entreprises « libérées » qui en favorisent l'usage. La question centrale est celle du « contrôle » et de la définition qu'on en a* », analyse Aurélien Coussemont. Selon lui, les entreprises traditionnelles craignent de perdre une partie d'un contrôle aujourd'hui « centralisé ». Infiniment puissant, l'outil est aussi une kalachnikov qui se retourne sur l'entreprise qui l'utiliserait mal ou ne serait pas assez vigilante sur l'usage qu'en font ses collaborateurs. Des gardes-fous la prémunissent de dérives (v. infra).

D'après une étude internationale menée par KPMG en 2012, les appréhensions de l'entreprise résident dans la sécurité informatique (49,2 %), la consommation de bande-passante (45,6 %), la baisse de productivité des employés (35 %), la crainte de la diffusion des données sensibles (22,1 %) et une image négative de l'entreprise (19 %). Mais près de 80 % des sondés signalent que le profil public de leur société a été amélioré grâce à la participation des employés et près de 90 % indiquent une amélioration du bien-être au travail par cet usage.

L'étude a aussi établi que les ¾ des employés interrogés s'attendent à un accès aux réseaux sociaux lorsque leur entreprise les utilise à des fins marketing...



## QUE DIT LA LOI ?

La connexion aux réseaux sociaux durant les heures de travail nous mène à diverses réflexions, comme la conciliation entre le lien de subordination liant l'employé à l'employeur et le respect de sa vie privée. Et, bien entendu, la question de l'e-réputation.

Un travailleur trop souvent virtuellement absent durant les heures de travail parce qu'il consulte des plateformes à des fins privées, plutôt que d'effectuer des tâches qui lui sont imparties, s'expose à certains risques. Ces derniers sont accrus lorsque son employeur a donné des instructions claires sur le recours à ces outils durant les heures de travail, auxquelles il déroge. Dans le respect de certaines règles reprises dans la CCT 81 intégrées dans le règlement de travail, l'employeur peut se réserver la liberté des contrôles et apporter des preuves des manquements.

Le contenu des interventions du collaborateur sur les réseaux sociaux, soit durant les heures de travail ou en dehors, pose parfois problème. Certes, tout un chacun a droit à la liberté d'expression, « *mais cette dernière est à géométrie variable* », nuance Karen Rosier, avocate spécialisée dans le droit des nouvelles technologies et la protection de la vie privée (Versius).

**Trois paramètres interviennent, que le tribunal qui serait saisi de l'affaire analyserait : la teneur des propos, le contexte et le support.**

Un devoir de réserve et de loyauté envers l'employeur met son employé en position délicate s'il divulgue des données confidentielles ou l'insulte délibérément sur les réseaux sociaux. « *Un cadre ironisait sur les mauvais résultats de son entreprise. Deux éléments jouèrent en sa défaveur, dans ce contexte : d'une part, il avait revendiqué sa fonction en livrant son opinion ; d'autre part, cette dernière s'exprimait à un moment crucial pour l'entreprise, qui cotée en Bourse, publiait ses résultats semestriels et pouvait s'en retrouver décrédibilisée* ». Si des critiques peuvent être formulées lors d'un entretien d'évaluation par exemple, le contexte est différent lorsqu'on se « lâche » sur les réseaux sociaux. Maître Rosier évoque à ce propos une autre sortie d'une personne responsable de la communication chez Toyota qui condamnait son employeur sans appel sur les « RS ». Du fait du poste clé qu'elle occupait, cette femme ne pouvait ignorer l'effet préjudiciable de ses propos diffusés sur Twitter.



Maître K. Rosier (Versius)

**« À titre préventif, il est sage que l'employeur attire l'attention de ses employés sur les règles d'utilisation des "RS" au travail. »**

Enfin, le support revêt aussi toute son importance. « *C'est un peu toute la différence qu'il y a à formuler une remarque à quelqu'un en privé, dans son bureau ou à utiliser un porte-voix pour le faire* !

Évidemment, plus le travailleur donnera accès à son profil à un nombre important de personnes, moins sera confidentiel son message. Il aura à ce moment, bien des difficultés à se prévaloir du caractère privé du contenu. Par contre, si ses paramètres de sécurité ont été bien configurés pour empêcher des intrusions, que son profil n'est ouvert qu'à une poignée d'amis, les probabilités sont faibles que ses propos à l'encontre de son employeur puissent justifier un licenciement !

Les réseaux sociaux sont régis par des codes de communication très spécifiques car leurs utilisateurs s'y expriment à brûle-pourpoint, en manquant de recul et de nuances. Il n'en reste pas moins que la prudence s'impose dès que les preuves sont écrites.

« *A titre préventif, rappelle et conclut Karen Rosier, il est donc sage que l'employeur attire l'attention de ses employés sévissant sur les réseaux sociaux sur les règles pour leur utilisation durant le temps de travail. Mais aussi le respect qu'il lui doit, ainsi qu'à l'entreprise, le devoir de loyauté, les règles de confidentialité. Et qu'il verse les attitudes considérées comme pouvant constituer un motif grave de rupture dans le règlement de travail...* »