

CONTRAT DE TRAVAIL

Réseau social, raison sociale BJT202m7



Camille CONESA

Avocat au barreau de Paris

Chargé d'enseignement à l'université Panthéon-Sorbonne (Paris 1)

— L'ESSENTIEL —

Face à l'essor des réseaux sociaux et aux dérives liées à leur usage massif et immodéré, une nouvelle jurisprudence se forge, protectrice des intérêts de l'entreprise.

— EXTRAITS —

CA Paris, 25 mai 2023, n° 20/04264 : <https://lext.so/PX56zu>

[...] En effet, si le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée, pour autant, les connexions établies par un salarié sur des sites Internet pendant son temps de travail grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut les rechercher aux fins de les identifier hors la présence du salarié.

Dans la mesure où les connexions effectuées à partir de l'internet installé par l'employeur, sur le réseau du collège et sur le poste fixe du salarié mis à sa disposition pour l'exécution de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, l'employeur disposait d'un titre pour superviser les opérations de contrôle, le recueil des données par l'huissier instrumentaire dans ces conditions constituant dès lors un mode de preuve licite.

Il s'évince des pièces versées aux débats complétant les procès verbaux de constat susvisés que les constatations ont été effectuées sur l'adresse correspondant au poste de M. [O] et que l'utilisateur était connecté sur la session réseau de celui-ci. Pour s'assurer de ce qu'il était l'auteur de ces connexions après une alerte suspecte depuis l'ordinateur de M. [O] donnée par le service informatique, le responsable de l'établissement s'est rendu dans son bureau ainsi qu'en atteste Mme [I], directrice administratif et financier, et a pu constater qu'il était seul

et derrière son ordinateur à la date et à l'heure d'une connexion suspecte.

Il s'avère ainsi que M. [O] a utilisé l'ordinateur qui était mis à sa disposition dans un cadre professionnel à un usage totalement étranger à son travail et ce durant son temps de travail, la cour constatant que les relevés de connexion font état de consultations de sites pornographiques, soit le soir pendant ses heures de travail en tant que préfet d'Internat et dans le courant de l'après midi, donc durant des heures ouvrables de l'établissement. M. [O] ne conteste pas formellement avoir procédé à de consultations de sites pornographiques, ce d'autant qu'il adressait un courriel à son employeur le 28 octobre 2018 pour préciser que 'cela n'a jamais concerné aucun élève, de quelque manière que ce soit, en acte ou en propos. Que cela a toujours fait partie de ma sphère privée aussi dévoyée soit elle 'ajoutant 'j'ai tout gâché, il me reste à assumer le plus dignement possible les conséquences de mes actes'. [...]

Ce grief ne peut pas non plus être écarté au motif qu'aucune disposition ne prohibe un usage privé de l'outil informatique, alors qu'il découle de l'obligation générale de loyauté attachée au contrat de travail qu'un salarié doit consacrer tout son temps de travail à son activité professionnelle et utiliser les outils de travail mis à sa disposition uniquement à cette même fin quand bien même il avait une grande ancienneté, aucun passé disciplinaire et était apprécié par certains élèves vantant son dévouement selon les attestations produites. [...]

— NOTE —

I. Restriction et contrôle de l'usage des outils de communication

Dans le prolongement d'une décision européenne, depuis le 24 mars 2023, les fonctionnaires d'État français ne sont plus autorisés à télécharger l'application TikTok sur les téléphones portables professionnels qui leur sont fournis. 2,5 millions de personnes sont concernées par cette interdiction, motivée par des enjeux sécuritaires en matière d'espionnage. En France, TikTok compte 15 millions d'utilisateurs.

Qu'en est-il dans les entreprises privées ? Les mêmes possibilités sont-elles ouvertes ?

Depuis plusieurs années, les sociétés peuvent limiter l'usage d'internet sur le temps de travail. En effet, il est parfaitement admis qu'une utilisation abusive d'internet à des fins personnelles, sur le temps de travail, grâce aux outils informatiques mis à la disposition du salarié par l'entreprise, peut être sanctionnée, notamment constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc., 9 juill. 2008, n° 06-45800), voire fonder une faute grave (Cass. soc., 18 mars 2009,

n° 07-44247). Dans cette dernière affaire, le salarié s'était connecté à internet, à des fins personnelles, 41 heures en un mois. On peut également citer le cas d'une salariée connectée pendant son temps de travail sur des sites de voyage ou de tourisme, de comparaison de prix, de marques de prêt-à-porter, de sorties et événements régionaux et à un site de magazine féminin, ces connexions s'établissant à plus de 10 000 sur une période d'un peu plus de 15 jours (Cass. soc., 26 févr. 2013, n° 11-27372).

S'agissant de la fréquentation massive des réseaux sociaux sur le temps de travail – qui représentait 20 % du temps de travail du salarié – le licenciement a déjà été admis (CA Rennes, 20 nov. 2013, n° 12/03567).

Aussi, on peut parfaitement imaginer que l'employeur puisse également et légitimement restreindre le téléchargement et l'usage des outils technologiques de communication sur le matériel professionnel, au nom de son pouvoir de direction. Le cas échéant, l'interdiction devra évidemment être prévue par le règlement intérieur. Surtout, elle devra être motivée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Chose désormais plus aisée pour l'entreprise, la Cour de cassation reconnaissant clairement que la liberté d'expression du salarié n'est pas absolue et que des limitations peuvent être apportées (Cass. soc., 24 nov. 2021, n° 19-20400). Outre l'abus de la liberté d'expression par le salarié, sanctionné à plusieurs reprises par les juridictions (Cass. soc., 30 oct. 2002, n° 00-40868 – Cass. soc., 21 mars 2018, n° 16-20516). Jusqu'à lors, la question du contrôle de l'employeur des propos et échanges tenus sur les réseaux sociaux par ses salariés se heurtait à cette liberté fondamentale de la libre d'expression.

Récemment, la Cour de cassation a infléchi clairement sa doctrine en matière d'expression sur les réseaux sociaux, marquant une volonté nette de pondération des propos tenus par les salariés sur ces canaux. Par un arrêt du 30 septembre 2020 (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12058), elle a affirmé qu'une publication sur les réseaux sociaux, intervenant en violation de la clause de confidentialité contenue dans le contrat de travail, pouvait justifier un licenciement pour faute grave. En cause, un salarié qui avait divulgué sur Facebook une information confidentielle de l'entreprise.

Ce faisant, la Cour de cassation confirme l'analyse de la cour d'appel de Paris (CA Paris, 12 déc. 2018, n° 17/08095) jugeant que des publications d'un salarié sur un réseau social, certes dans le cadre de sa vie personnelle, peuvent justifier un licenciement disciplinaire, en raison d'un manquement à une obligation contractuelle. En l'espèce, la cour d'appel avait relevé que le salarié, chef de projet chez Petit Bateau, avait publié des photos de la nouvelle collection printemps-été, sur son compte privé Facebook. Celui-ci comptait plus de 200 « amis » professionnels, dont certains travaillant auprès d'entreprises concurrentes. Elle a ajouté que le salarié ne pouvait garantir l'absence de diffusion dans un cercle encore plus

large par ces « amis », dans un secteur très concurrentiel où l'employeur justifiait d'agissements de contrefaçon.

Ces décisions jettent une lumière crue sur les liaisons dangereuses entre la vie privée et professionnelle sur les réseaux sociaux. On le sait déjà, le droit à la vie privée du salarié n'est pas un rempart infranchissable au droit disciplinaire.

Et si le contrôle patronal des propos tenus par le salarié sur l'entreprise en dehors de son temps de travail et depuis des outils de communication personnels et les sanctions qui peuvent en découler en cas d'abus, peut se heurter également au droit au respect de la vie privée du salarié et de ses correspondances privées, la tendance jurisprudentielle actuelle en matière de réseaux sociaux doit inciter les salariés à plus de tempérance sur l'utilisation ces médias.

En réalité, dès les années 2010 et les balbutiements de Facebook, certaines juridictions du fond ont commencé à sanctionner des salariés dont les propos dénigrants tenus, excédaient la liberté d'expression et portaient atteinte à l'image de leur employeur, soulignant dans ces cas leur caractère public (Cons. prud'h. Boulogne-Billancourt, 19 nov. 2010, n° 09/00343 – Cons. prud'h. Boulogne-Billancourt, 19 nov. 2010, n° 09/00316 – CA Besançon, 15 nov. 2011, n° 10/02642 – CA Lyon, 24 mars 2014, n° 13/03463 – CA Toulouse, 2 févr. 2018, n° 16/04882).

Il découle en outre de l'arrêt de la Cour de cassation du 30 septembre 2020 précité que l'employeur peut parfaitement, pour des impératifs tenant notamment à la préservation de la confidentialité, limiter l'usage des réseaux sociaux par les salariés, s'il est susceptible de porter atteinte aux intérêts de l'entreprise. Cette restriction peut s'inscrire dans une clause de confidentialité du contrat de travail. Pour mémoire, prolongation de l'obligation de loyauté, celle-ci interdit au salarié de divulguer certaines informations portées à sa connaissance par son employeur : informations expressément identifiées comme confidentielles et de nature à permettre le développement d'un programme spécifique. Sa violation pourra entraîner un licenciement pour faute grave. Une telle précaution n'est pas inutile pour l'employeur, Facebook comptant près de 40 millions d'utilisateurs actifs mensuels en France.

Un raisonnement similaire a été tenu par la cour d'appel de Paris, le 23 février 2022 (CA Paris, 23 févr. 2022, n° 19/07192), à propos d'une publication sur le réseau social professionnel LinkedIn – qui compte pour sa part 13 millions de membres actifs mensuels en France.

En l'espèce, un salarié avait diffusé sur sa page LinkedIn des images extraites de documents internes identifiés comme confidentiels. Un licenciement pour cause réelle et sérieuse sera ensuite prononcé, la société faisant grief au salarié d'avoir publié des documents internes de nature à divulguer aux tiers ses actes de recherche dans un secteur d'activité très concurrentiel. Afin de fonder sa décision, la Cour a relevé que les images publiées provenaient de documents internes qui n'étaient pas destinés à une publication sur un réseau

social, et dont le salarié n'avait pu avoir connaissance que dans l'exercice de ses fonctions. Qu'en les utilisant publiquement, il n'avait pas vérifié s'il pouvait le faire, au regard des règles de confidentialité internes auxquelles il était soumis. Partant, peu important le degré de classification de ces documents ou la circonstance que les images du moteur étaient l'objet d'un poster affiché dans les locaux professionnels, il s'agit d'un manquement avéré du salarié à son obligation de confidentialité et de respect du secret professionnel prévue par son contrat de travail.

II. Droit à la preuve et vie privée

Au-delà de la nouvelle restriction de l'usage privé des réseaux sociaux que peut apporter un employeur au nom de l'obligation de confidentialité, ces arrêts récents livrent un enseignement inédit en matière de régime probatoire. Les juges civils admettent que l'employeur puisse invoquer le droit à la preuve pour se prévaloir des déclarations faites par le salarié sur les réseaux sociaux, y compris sur son compte privé. En effet, pour la Cour de cassation, l'atteinte à la vie privée du salarié peut être justifiée par la défense légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12058). Avant l'arrêt de cassation de 2020, pour envisager une sanction disciplinaire, l'employeur n'avait pas d'autre choix que de prouver que les propos litigieux tenus par le salarié sur les réseaux sociaux étaient publics (CA Paris, 3 déc. 2015, n° 13/01716 – CA Besançon, 15 nov. 2011, n° 10/02642 – CA Lyon, 24 mars 2014, n° 13/03463).

Seule la cour d'appel de Poitiers avait déjà admis une atteinte à la vie privée au sujet de propos tenus par un salarié sur sa page Facebook, si elle était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi (CA Poitiers, 4 mai 2016, n° 15/04170).

La recevabilité des preuves issues du réseau social LinkedIn est généralement moins soumise à controverses, dans la mesure

où la plupart des informations des usagers sont publiques. Dans le litige soumis à la cour d'appel de Paris précédemment évoqué (CA Paris, 23 févr. 2022, n° 19/07192), les publications étant libres d'accès, la violation de la vie privée n'avait pas été évoquée par le salarié. D'ailleurs, en 2022, la Cour de cassation a reconnu implicitement la licéité de la production d'un extrait du profil LinkedIn d'un salarié comme élément de preuve (Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-21665).

En matière de respect de l'interdiction du travail dominical, la Cour de cassation avait déjà fait application de ce principe jurisprudentiel de droit à la preuve pour reconnaître la production d'éléments relevant de la vie personnelle et écarter l'argument de leur illicéité (Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-10203, FS-PBRI). Les solutions rendues au sujet des réseaux sociaux sont dès lors moins surprenantes et cohérentes avec la doctrine civiliste actuelle, notamment européenne (Cass. 1^{re} civ., 5 avr. 2012, n° 11-14177),

C'est donc sans grande surprise que cette année, par trois arrêts du 8 mars 2023 (Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-17802, 20-21848, 21-20798), les juges ont de nouveau décidé d'écarter l'argument tiré de la recevabilité de la preuve liée à la vie personnelle : la production est justifiée par le droit à la preuve, si celle-ci est indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte est proportionnée au but poursuivi. « Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle ».

Ces multiples décisions, tant du fond que de la Cour de cassation, témoignent de la construction progressive d'une doctrine sur ces sujets, allant dans le sens d'une redéfinition du champ du privé et du public dans le but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise.

Aux salariés, prudence donc.

« Ce n'est pas un ami, que l'ami de tout le monde », Aristote.