



Ius Laboris BELGIUM

CLAEYS & ENGELS



## Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail

twitter



**Catherine Preumont**  
*Avocat-Senior associate*



AJPDS  
13 décembre 2012

*Partners with you.*

SOCIAL MEDIA MARKETING MADNESS



## Plan

### Introduction

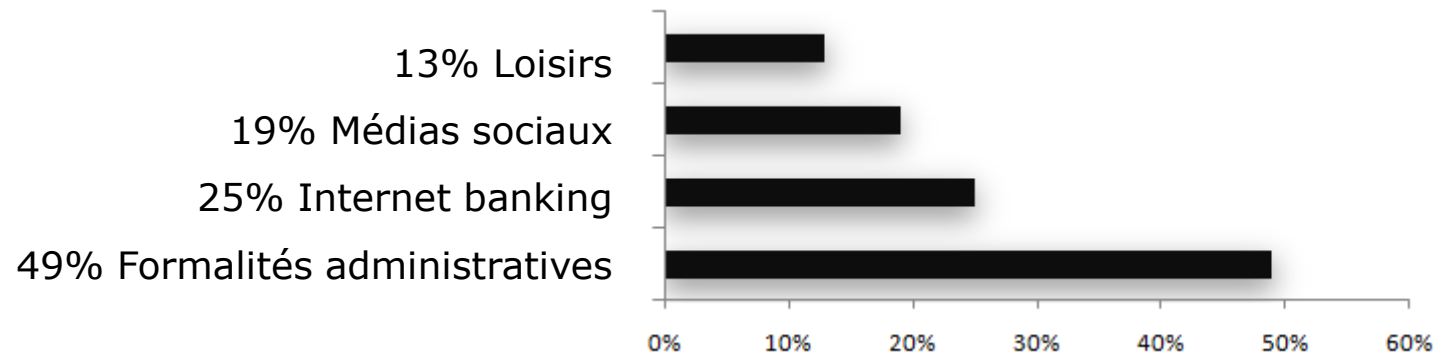
- I. Utilisation des médias sociaux pendant les heures de travail
- II. Utilisation des médias sociaux en dehors du travail



# Introduction

## Quelques chiffres...

- ▶ **38%** des travailleurs belges utilisent internet au travail à des fins privées
- ▶ “Absentéisme virtuel”: **41%** des travailleurs consacrent plus de **3 heures/semaine** de leur temps de travail à utiliser internet à des fins privées.



## Quelques chiffres...

- En moyenne, les travailleurs consacrent **49 minutes** à la lecture de leurs e-mails privés dans leur inbox
- **20%** du temps passé sur internet au travail, est consacré à des fins privées
- Etude allemande: Surfer à des fins privées coûte **50 milliards EUR / an** aux entreprises allemandes (pendant les heures de travail)
- Ex: préjudice à l'entreprise pour "criminalité informatique": **10 milliards EUR / an** (virus, vol de données de l'entreprise, fraude, accès non autorisé, programmes illégaux, ...)

## Problèmes potentiels sur le lieu de travail

- ▶ “Absentéisme virtuel”
- ▶ Diffusion d’informations confidentielles/sensibles

Ex. *“Encore bloqué avec les investisseurs chinois. Ne comptez pas sur moi ce soir, ...!”*

posté sur Facebook par J. Martin, collaborateur chez S., qui compte plusieurs centaines d’ “amis” dont une partie de collègues

## Problèmes potentiels sur le lieu de travail

### ➤ Atteinte à l'image de l'entreprise

- Via les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, ...), les blogs, les forums de discussion, les sites de partage de vidéo (YouTube, ...), etc.
- Environ 20% des "status updates" liés au travail sont négatifs sur Facebook
- Atteinte à l'image
  - Ex.: [Domino's pizza](#) (Ex)





The Joy of Tech™

by Nitrozac & Snaggy



Signs of the social networking times.

# I. Utilisation des médias sociaux pendant les heures de travail

## I. Utilisation des médias sociaux pendant les heures de travail

### 1. Prévention des abus

- ▶ Fondements légaux
  - Droit de propriété
  - Autorité de l'employeur
  - CCT n°81 : "La présente CCT ne vise pas les modalités d'accès et/ou d'utilisation des moyens de communication électroniques en réseau de l'entreprise qui sont de la prérogative de l'employeur."

## I. Utilisation des médias sociaux pendant les heures de travail

### 1. Prévention des abus

- ▶ Bloquer l'accès à certains sites internet
  - ▶ Opportunité en fonction du type d'entreprise
  - ▶ Smartphones, Ipad, etc.
  - ▶ *Bring your own devices*
- ▶ Adopter une réglementation claire délimitant ce qui est permis et interdit en matière d'utilisation d'Internet et des médias sociaux



## I. Utilisation des médias sociaux pendant les heures de travail

### 2. Contrôle de l'usage d'internet

#### ► Problématique de la « cybersurveillance »

- Article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme
- Article 22 de la Constitution belge
- Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (directive 95/46/EC)
- CCT n°81 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau
- Loi du 13 juin 2005 sur les communications électroniques

## I. Utilisation des médias sociaux pendant les heures de travail

### 3. Utilisation des médias sociaux dans l'intérêt de l'entreprise?

- ▶ Besoin d'un réseau social professionnel interne?
  - Forums de discussion internes, groupes Facebook de travailleurs
  
- ▶ Partager l'information
  - "Qui fait quoi" (Facebook interne ou LinkedIn)
  - Efficacité des rapports professionnels, amélioration des performances
  
- ▶ Pour les grandes entreprises / internationales:
  - Groupes de travailleurs qui partagent les mêmes intérêts
  - Cohérence sociale, team building
  - Gestion de projets internationaux: facilité des prises de contact, amélioration de l'efficacité, diminution des coûts (ex: [Bluepages](#) d'IBM)
  
- ▶ Innovation:
  - Espace de développement d'idées renouvelées (Ex: "*My Starbucks Idea*")

## II. Utilisation des médias sociaux en dehors du travail

## II. Utilisation des médias sociaux en dehors du travail

### 1. Influence des faits de la vie privée sur le contrat de travail

- ▶ Des faits de la vie privée peuvent constituer un motif grave de rupture s'ils sont de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail (Cass., 9 mars 1987, I, p. 815)



## II. Utilisation des médias sociaux en dehors du travail

### 2. Liberté d'expression

#### ▶ La liberté d'expression

- Article 19 Constitution belge
- Article 10 de la CEDH
  - CEDH, 29/02/2000, arrêt Fuentes Bobo c. Espagne
  - CEDH, 12/09/2011, arrêt Palomo Sanchez e.a. c. Espagne

#### ▶ Les limites à la liberté d'expression

- Article 443 Code pénal (calomnie, diffamation, ...)
- Les obligations du travailleur découlant de la loi relative aux contrats de travail:
  - Article 16: droits et égards mutuels
  - Article 17: loyauté et confidentialité

## II. Utilisation des médias sociaux en dehors du travail

### 2. Liberté d'expression

#### ▶ La jurisprudence "traditionnelle"

- Une critique justifiée peut être admise. Une critique ne peut être offensante ou calomnieuse (C. trav. Liège, 16 décembre 2008)
- Le droit de critique peut devenir fautif par sa formulation ou la publicité qui lui est donnée (T. trav. Bruxelles, 9 juillet 1985)

## II. Utilisation des médias sociaux en dehors du travail

### 2. Liberté d'expression

#### ▶ Facebook est-il un espace public?

- Nature de Facebook:
  - Site de 'réseautage social' → créer et étendre des liens virtuels entre le plus d'utilisateurs possibles
  - Diffusion par défaut des informations de manière exponentielle
  - Vocation mercantile: publicité naturelle + vente des données de connexion pour l'envoi de publicité ciblée
- Intention de l'utilisateur: privé v. professionnel ≠ privé v. public
- Conséquence sur le critère des « attentes raisonnables en matière de vie privée » (Cass., 9 septembre 2008; C. trav. Brux., 4 mars 2010)
- Appréciation du droit à la vie privée est relative (CEDH, 14 juin 2005, *arrêt Minelli c. Suisse*)

## II. Utilisation des médias sociaux en dehors du travail

### 2. Liberté d'expression

#### ▶ Facebook est-il un espace public?

- Jurisprudence (Belgique):
  - Facebook n'est pas public (T. trav. Bruxelles 23 décembre 2009)
  - « *Il est incontestable que les échanges sur un forum de discussion non sécurisé d'un site Internet [groupe 'Facebook' ouvert à tous] sont potentiellement accessibles à tout utilisateur [internaute]* » (C. trav. Bruxelles, 4 mars 2010)
  - Pas d'atteinte à la vie privée car le profil était non protégé et accessible à tous (Trib. Trav. Louvain, 17 novembre 2011)

## II. Utilisation des médias sociaux en dehors du travail

### 2. Liberté d'expression

#### ▶ Facebook est-il un espace public?

- Jurisprudence (France):

- Mettre un message sur le "Mur" Facebook d'un "ami" revient à rendre ce message public (CA Reims, 9 juin 2010)
- Caractère public/privé dépend des paramètres "Facebook" choisis par l'utilisateur (Prud'hommes Boulogne-Billancourt, 19 nov. 2010)

## II. Utilisation des médias sociaux en dehors du travail

### 2. Liberté d'expression

#### ▶ Propos sur Facebook: motif grave?

(C. trav. Bruxelles 4 mars 2010)

- Propos agressifs d'un représentant des travailleurs à l'égard de sa directrice (identifiée par un sobriquet) et critique de certains collègues
- Cour du travail: groupe de discussion ouvert, potentiellement accessible à chacun, MAIS:
  - Le travailleur ne savait pas que le groupe était "ouvert"
  - Absence de volonté de rendre ses propos publics
  - Contexte: conflits avec la direction
  - Propos reconnus 'peu délicats, agressifs et irrespectueux' mais ni menaçants ni insultants

→ pas un motif grave

## II. Utilisation des médias sociaux en dehors du travail

### 3. Actions possibles

- ▶ Licenciement pour motif grave
  - Délai de 3 jours ouvrables
    - Besoin de contrôler l'identité du travailleur derrière le profil Facebook (audition du travailleur) (T. trav. Bruxelles, 23 décembre 2009)
  - Validité de la preuve
    - Avant 2003: rejet de toute preuve irrégulièrement obtenue
    - Cass., 14 octobre 2003 (arrêt Antigone) – affaire pénale
      - Rejet des preuves illégales ssi:
        - ✓ le droit à un procès équitable est menacé
        - ✓ Il est porté atteinte à la crédibilité de la preuve
        - ✓ une condition prescrite à peine de nullité a été violée
    - Confirmé en 2004/2005 (arrêt Manon)
    - Droit civil/travail ?
    - Cass., 10 mars 2008
    - Juridictions du fond ?

## II. Utilisation des médias sociaux en dehors du travail

### 3. Actions possibles

- ▶ Licenciement pour motif grave
  - Fondement du motif grave ?
    - Au cas par cas
    - Type de propos tenus (insultes, manque de respect, caractère public, ...)
    - Contexte et climat social
    - Mentionner explicitement le nom de l'employeur
    - Intention de nuire à l'entreprise



## II. Utilisation des médias sociaux en dehors du travail

### 3. Actions possibles

- ▶ Action en cessation
  - Référé
  - Retrait immédiat des propos/informations dommageables
  
- ▶ Action en dommages et intérêts
  - Atteinte publique à l'image ou à la réputation de la marque/de l'entreprise
  - Preuve de la faute – dommage – lien causal
  - Difficulté à chiffrer l'ampleur du dommage

## II. Utilisation des médias sociaux en dehors du travail

### 4. Les informations en libre accès sur Internet

#### ▶ La consultation des informations

- Article 124 loi du 13 juin 2005 sur les communications électroniques: pas applicable
- Pas un traitement de données à caractère personnel au sens de la loi du 8 décembre 1992
- Recrutement:
  - Informations qui sont pertinentes pour la fonction (CCT n° 38)
  - Interdiction de discriminer pendant le recrutement (CCT n°38 + Loi « anti-discrimination »)
  - Charte éthique

## II. Utilisation des médias sociaux en dehors du travail

### 3. Les informations en libre accès sur Internet

#### ▶ L'utilisation des informations

- Traitement de données à caractère personnel au sens de la loi du 8 décembre 1992:
  - Finalité
  - Proportionnalité
  - Transparence

## II. Utilisation des médias sociaux en dehors du travail

### 3. Les informations en libre accès sur Internet

#### ▶ L'utilisation des informations

- Traitement de données à caractère personnel au sens de la loi du 8 décembre 1992:
  - Finalité
  - Proportionnalité
  - Transparence

## Conclusions

- ▶ Importance de règles claires et transparentes à propos de l'usage d'internet et des médias sociaux
- ▶ Utilisation des médias sociaux au travail: interdire, limiter, ... mais pourquoi pas un usage de manière positive, dans l'intérêt de l'entreprise?
- ▶ Danger des médias sociaux pour l'image de l'entreprise: importance d'informer les travailleurs
- ▶ Licenciement
  - Doit être apprécié au cas par cas
  - Jurisprudence limitée pour le moment – à suivre certainement dans le futur
  - Débat fondamental: privacy – attentes raisonnables – renonciation

## Questions ?



© www.123rf.com