

# Interdire ou limiter l'usage des médias sociaux par le règlement de travail ?

15.06.2018



**Les réseaux sociaux sont devenus des outils de communication incontournables pour les professionnels et les particuliers. L'incursion de ces réseaux dans le monde professionnel est une réalité qui peut, si elle n'est pas encadrée, être source de discordes au sein des entreprises. Comment anticiper les conflits ? En fixant les règles du jeu !**

Il n'existe aucune obligation pour les employeurs d'intégrer dans leur règlement de travail des dispositions relatives à l'utilisation d'internet et des réseaux sociaux. De telles dispositions sont toutefois importantes afin de baliser les droits et obligations de chacune des parties au contrat. L'intégration d'une Social Media Policy dans le règlement de travail rencontre cet objectif.

## **Interdire, limiter, autoriser ?**

Les entreprises doivent tout d'abord s'interroger sur la politique qu'elles souhaitent appliquer en matière d'utilisation des médias sociaux. Les employeurs disposent en effet de la faculté d'autoriser, de limiter ou d'interdire l'accès aux médias sociaux au travail.

S'il est possible d'en interdire l'utilisation et de bloquer l'accès à des sites tels que Facebook ou Youtube sur les ordinateurs de l'entreprise, la diffusion des smartphones et de l'internet mobile rendent cette interdiction difficile à faire respecter. Une telle censure risque d'ailleurs d'être mal perçue par une génération de travailleurs qui a été bercée par les médias sociaux. La solution ? Une limitation de l'accès et une responsabilisation des travailleurs.

Le règlement de travail peut prévoir que l'accès aux médias sociaux (ou à certains médias déterminés) est autorisé à des fins privées et définir les périodes durant lesquelles cette utilisation est tolérée. L'employeur peut, dans ce cadre, décider d'autoriser l'accès aux médias sociaux depuis le matériel mis à la disposition par l'entreprise à certaines périodes déterminées (durant les périodes de pause par exemple).

Des sanctions peuvent également être prévues par le règlement de travail en cas d'abus et

d'absentéisme virtuel durant les heures de travail. Le contrôle de l'employeur ne pourra toutefois s'effectuer que dans le respect des dispositions applicables en matière de droit à la vie privée.

### **Un code de conduite**

Les réseaux sociaux constituent de formidables outils marketing à la disposition des entreprises et permettent une diffusion rapide et très large d'informations. De nombreuses sociétés utilisent donc ce moyen de communication afin de parfaire leur image ou faire connaître leurs produits et services.

Les travailleurs des entreprises concernées peuvent, s'ils le souhaitent, jouer un rôle actif dans cette communication en s'abonnant au compte ou à la page de leur employeur et en commentant les articles d'actualité qu'il publie. Cette démarche volontaire a pour effet d'étendre la portée du message de l'entreprise à travers le réseau personnel de ses travailleurs.

Le respect des règles de politesse et de bienséance ainsi que l'utilisation d'un langage correct constituent des règles que l'employeur peut imposer à ses travailleurs lorsqu'ils participent à la page professionnelle de l'entreprise. L'établissement d'un code de conduite à destination de ces ambassadeurs volontaires permettra d'éviter des dérapages de nature à porter atteinte à l'image de l'entreprise.

### **Les réseaux sociaux : des espaces de non droit ?**

Les travailleurs bénéficient, lors de l'utilisation privée des médias sociaux, du droit au respect de leur vie privée et de leur liberté d'expression. Ces droits ne sont toutefois pas absolus et les obligations nées du contrat de travail trouvent également à s'appliquer sur les réseaux sociaux.

La diffusion d'informations confidentielles, la prise de position au nom de l'entreprise sans autorisation préalable ou la tenue de propos injurieux à l'encontre de collègues ou de supérieurs hiérarchiques constituent des comportements fautifs pouvant porter atteinte à la poursuite de la relation de travail.

La difficulté essentielle à laquelle sera confronté l'employeur dans de telles hypothèses réside dans la détermination du caractère privé ou public des propos tenus par le travailleur ainsi que sur l'admissibilité de la preuve apportée par l'employeur.

L'annexe au règlement de travail veillera donc à préciser clairement les droits et obligations des travailleurs afin de les responsabiliser et les conscientiser quant aux propos tenus sur les médias sociaux.

### **Comment procéder ?**

L'intégration d'une Social Media Policy doit être effectuée dans le respect des règles habituelles en matière de modification de règlement de travail. Si l'entreprise dispose d'un Conseil d'Entreprise, la modification devra être réalisée au sein de cet organe. En l'absence de Conseil d'Entreprise, la modification du règlement de travail devra être portée à la connaissance du personnel dans le respect des procédures légales en vigueur.

Les clients du secrétariat social Group S peuvent obtenir un modèle de Social Media Policy auprès de leur gestionnaire de dossier afin de l'intégrer au règlement de travail de leur entreprise.

DELEU Xavier - Legal Consultant

---