

DROIT DU TRAVAIL ET RÉSEAUX SOCIAUX

Entre libertés individuelles et obligations professionnelles

Outils indispensables de visibilité et vecteurs d'opportunités, les réseaux sociaux peuvent également générer des risques sur le plan réputationnel ou commercial. Propos vindicatifs d'un employé, divulgation de secrets d'affaires, comment réagir ?



Melany Bogo

Responsable juridique FER Valais

Fidélité et confidentialité

Dans le cadre professionnel, les libertés individuelles, telles que la liberté d'expression, doivent être conciliées avec les intérêts légitimes de l'employeur. La protection de ces intérêts est en particulier énoncée à l'art. 321a al. 1 CO, lequel définit le devoir de fidélité du travailleur. Cette obligation cardinale se traduit notamment par le fait de s'abstenir de porter atteinte à la réputation et à l'image de l'employeur et d'éviter tout comportement illicite ou immoral à l'encontre de celui-ci (exemples: par la publication sur les réseaux sociaux de propos haineux, la ridiculisation ou toute autre atteinte à l'honneur, telle que l'injure ou la diffamation).

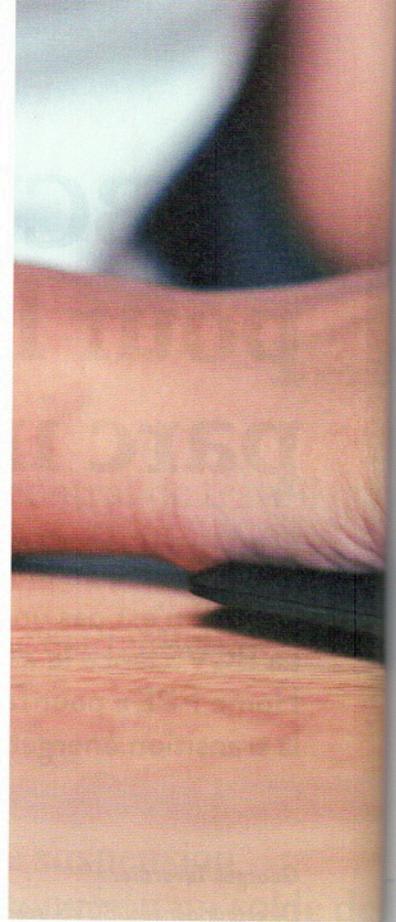
De même, durant toute la durée du contrat et après la cessation des rapports de travail, l'employé est tenu de ne pas divulguer des faits destinés à rester confidentiels. Consacré à l'art. 321a al. 4 CO, ce devoir de discrétion porte sur les « secrets » de l'employeur, à savoir des faits connus par un nombre restreint de personnes, par opposition à des faits notoires ou accessibles publiquement. La préservation de ces informations doit notam-

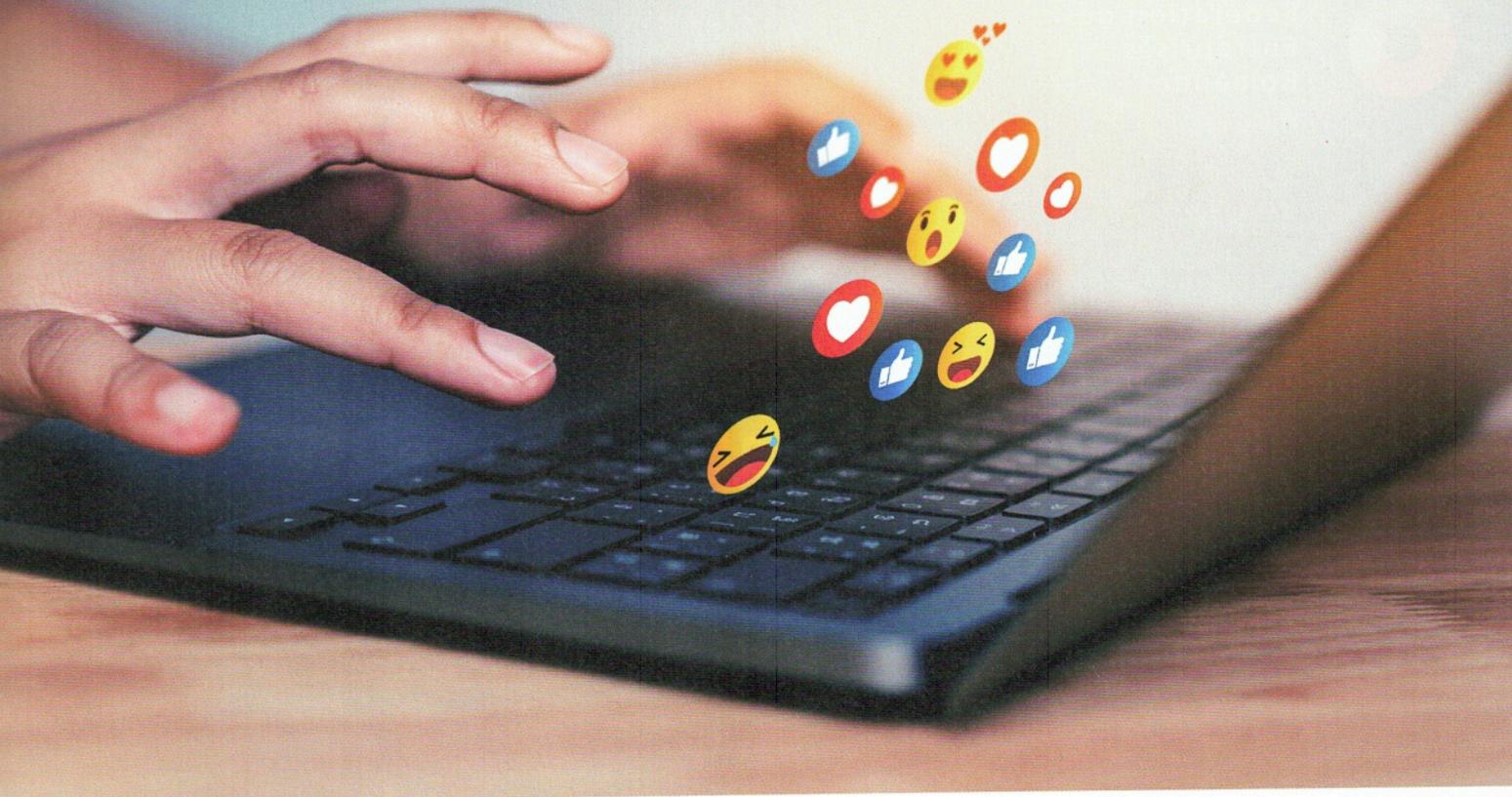
ment reposer sur un intérêt légitime de l'employeur. Il en va généralement ainsi des secrets d'affaires ou de fabrication dont l'employé a pris connaissance dans le cadre de la relation de travail (exemples: marges de bénéfice, stratégies, plans d'affaires, informations sur la clientèle, données comptables).

L'anticipation des risques liés aux réseaux sociaux commence par la rédaction de directives internes et par une sensibilisation régulière des travailleurs.

Sanctions civiles

En cas d'atteinte à son image ou à sa réputation, l'employeur est en droit de requérir la suppression des informations préjudiciables publiées sur les réseaux sociaux. Si le travailleur n'y donne pas suite, une action judiciaire en cessation de l'atteinte (art. 28 ss CC) peut être intentée, en sollicitant, le cas échéant, des mesures (super)provisionnelles. Il en va de même en cas de divulgation d'informations confidentielles, sur la base des art. 321a al. 4 CO et 261 ss CPC. L'employeur peut également envisager les sanctions habituelles découlant du droit du travail, telles qu'un avertissement écrit, un licenciement et/ou une action en dommages-intérêts (art. 321e CO). Il se peut, par ailleurs,





que le contrat de travail ou un règlement d'entreprise prévoient des peines conventionnelles pour sanctionner de telles violations, à condition que celles-ci aient un but exclusivement punitif ou disciplinaire (et non pas compensatoire) et ne soient pas excessives.

Sanctions pénales

Des propos diffamatoires, injurieux ou menaçants sur les réseaux sociaux peuvent être constitutifs d'une infraction contre l'honneur (art. 173 ss CP) et être sanctionnés en conséquence.

De même, en cas de manquement au devoir de confidentialité, la violation du secret de fabrication ou commercial (art. 162 CP) ou la soustraction de données (art. 143 CP) peuvent, selon les circonstances, entrer en considération.

Mesures préventives

Une culture d'entreprise axée sur la confidentialité et la fidélité devrait reposer sur une sensibilisation régulière des employés ainsi qu'une communication claire. En vertu de l'art. 321d CO, l'employeur a notamment la possibilité d'établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs. Il peut donc s'avérer utile de préciser dans un règlement interne, dûment communiqué aux employés, les aspects suivants :

- rappeler le devoir de fidélité et de discrétion des travailleurs (cf. art. 321a CO). Définir en particulier les informations considérées comme confidentielles;

- préciser le code de conduite attendu des employés (notamment sur les réseaux sociaux);
- désigner le cercle des personnes habilitées à s'exprimer au nom de l'employeur;
- sensibiliser les travailleurs à la protection des données et l'illustrer par de bonnes pratiques;
- préciser les sanctions prévues en cas de non-respect des directives.

Il est également recommandé de limiter l'accès des travailleurs aux secrets d'affaires et autres données sensibles de l'entreprise, en les rendant uniquement accessibles aux personnes habilitées à les traiter. De même, ce type de données devrait être systématiquement protégé par des pare-feux, des logiciels de cryptage ou des accès sécurisés.

Pour conclure

La gestion des réseaux sociaux au sein d'une entreprise repose sur un équilibre subtil entre liberté d'expression des employés et protection des intérêts légitimes de l'employeur. L'anticipation des risques liés aux réseaux sociaux commence par la rédaction de directives internes et par une sensibilisation régulière des travailleurs. On ne peut donc que recommander à chaque employeur d'adopter une approche préventive et un management clair, afin qu'information se conjugue avec égards et responsabilisation. ■