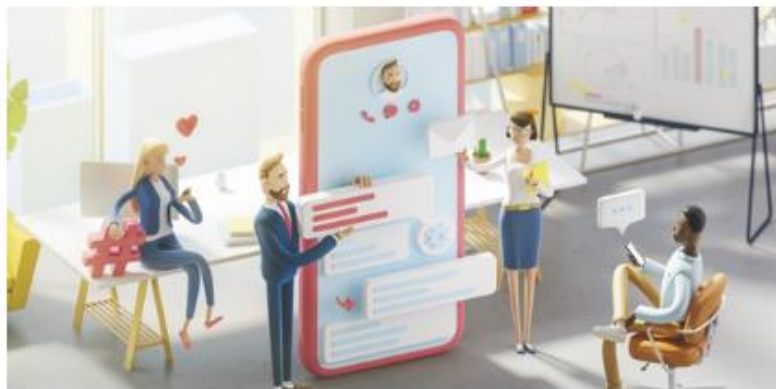


Réseaux sociaux : favoriser et sécuriser la communication digitale par les salariés

Publié par Stéphanie Marchal, Avosial le 2 juin 2021 - mis à jour à 00:00



La place prépondérante des médias sociaux comme moyen de communication à grande échelle et faible coût, conduit les entreprises à s'y intéresser et à souhaiter la participation de l'ensemble de leurs salariés. L'objectif ? Accroître leur rayonnement global sur la Toile.

Avant de lancer les collaborateurs sur les médias sociaux (comme LinkedIn ou Twitter) dans un cadre professionnel, il faut penser à intégrer leur présence virtuelle à leurs **obligations contractuelles**. Et cela s'accompagne aussi **d'outils de prévention**.

Contractualiser pour rendre le salarié acteur de l'entreprise

Sur un support qui privilégie l'instantané, la tentation est forte de simplement recommander aux salariés autres que ceux dont c'est la fonction principale, tel le "community manager", d'utiliser leurs propres comptes pour relayer les informations professionnelles sur lesquelles la société souhaite communiquer, comme un événement à venir ou une campagne de promotion.

Cette solution, sans encadrement juridique autre que l'obligation générale de loyauté qui pèse sur tout salarié, ne permet à l'employeur ni de **contraindre** le salarié récalcitrant, ni de **contrôler** le contenu diffusé ou le support en cas de dérapage.

Il est donc essentiel de contractualiser cette communication au moyen d'un **article du contrat de travail**. Ce dernier doit prévoir a minima la création d'un **compte individuel appartenant à la société** et indiquer la **vocation exclusivement professionnelle** dudit compte, dont l'utilisation sera spécifiquement circonscrite à l'objet recherché.

Il semble également utile, dans le cadre du contrat de travail, de **rappeler** au salarié son **obligation de loyauté et de respect du secret professionnel**, lesquels induisent l'interdiction de toute communication susceptible de porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou de ses clients. En effet, en cas d'utilisation des réseaux sociaux (tant via le compte créé par l'employeur que le compte personnel du salarié) pour diffuser des propos désobligeants ou des informations confidentielles, la faute du salarié n'en sera que plus clairement établie.

Enfin, cet article doit rappeler au salarié l'obligation de respecter les règles destinées à assurer la **protection et la confidentialité des données**, en vigueur au sein de la société.

Informers et la prévenir pour encadrer l'action des salariés

Comme pour toute obligation, outre sa contractualisation, **l'information et la prévention** restent primordiales pour **éviter les situations ambiguës** et limiter les risques d'usage abusif, volontaire mais également involontaire.

A cet effet, on ne peut que rappeler l'utilité de règles claires relatives à l'utilisation de l'informatique en général et des réseaux sociaux en particulier, lesquelles pour être accessibles et opposables aux salariés, doivent figurer dans une **charte informatique** et un **guide des bonnes pratiques**.

De même, pour pouvoir sanctionner les éventuelles violations de ces règles, il est impératif de rappeler dans le **règlement intérieur** leur caractère contraignant et les sanctions qui y sont attachées.

Contractualiser pour encadrer le départ du salarié

Le salarié acteur de l'entreprise sur les réseaux sociaux peut être tenté d'utiliser les contacts attachés à son compte professionnel pour une communication de nature plus personnelle, que ce soit sur les circonstances de son départ ou ses projets professionnels à venir.

Bien que la création de comptes appartenant à la société permette déjà de limiter les risques d'utilisation abusive ou contraire à l'intérêt de l'employeur, par la récupération de l'usage du compte lors du départ du salarié, il est important de prévoir également **une clause de non-concurrence et non-sollicitation**, le cas échéant assortie d'une clause pénale. Elle prévoira notamment le sort des contacts professionnels et l'interdiction de leur démarchage, afin d'arbitrer en amont les problématiques pouvant en résulter.

Ainsi, si l'implication des salariés dans le développement de l'activité de l'entreprise par la communication digitale peut paraître des plus séduisantes, l'employeur se doit de faire preuve de **vigilance et d'anticipation** avant de se lancer dans une pareille aventure.

En toute hypothèse, il convient de garder en mémoire le fait que **l'encadrement de l'action du salarié sur les réseaux sociaux au nom de son entreprise**, ne supprime nullement les risques et solutions existantes en ce qui concerne l'action du salarié sur ses comptes digitaux personnels...

Pour en savoir plus



Stéphanie Marchal, avocat au barreau d'Annecy, membre d'Avosial. Elle se focalise principalement sur le droit du travail, tant en matière de conseil que de contentieux. Elle accompagne les dirigeants de TPE-PME sur les questions relatives à l'organisation du travail au sein de l'entreprise