

## Réseaux sociaux

# Un outil à double tranchant

**L'utilisation des réseaux sociaux peut favoriser la visibilité interne et externe de l'entreprise et permettre la mutualisation des connaissances. Elle peut également être source de risques, à différents stades de la gestion des ressources humaines.**

**Q**ui n'a pas un jour « google-isé » le nom d'une personne dont il a entendu parler dans l'espoir d'en apprendre un peu plus ? L'utilisation d'Internet comme source de données est devenue un réflexe pour nombre de recruteurs. Cette méthode de recherche donne le plus souvent accès à des données personnelles plus ou moins fiables et ne renseigne pas nécessairement sur les compétences professionnelles du candidat.



Par **Blandine Boulay,**  
avocate  
chez Cornillier  
avocats

au recrutement utilisées à son égard. [...] Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie ». Si le candidat apporte la preuve de la connexion, alors il appartiendra à l'employeur de démontrer que sa méthode est « pertinente au regard de la finalité poursuivie ». Un vaste débat judiciaire s'annonce, sauf à ce que le recours au CV anonyme soit généralisé, ce qui permet de limiter les risques de se voir reprocher une discrimination.

En tout état de cause, le chargé de recrutement est certain de ne pas violer l'article L1221-9 du code du travail qui précise : « Aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance », puisqu'il n'est pas le créateur dudit dispositif mais un simple visiteur ; sauf s'il crée un fichier. Enfin, à terme, les réseaux sociaux ne seront plus de véritables fournisseurs d'informations pour le recrutement, chaque candidat ayant eu le réflexe de soigner sa « e-réputation ».

### Le réseau interne comme outil de partage de données

Le partage de données des collaborateurs travaillant sur un projet commun pose la question du mode de communication. Si la messagerie électronique permet aux collaborateurs d'identifier les destinataires des messages, il n'en est pas nécessairement de même dans le cas des « espaces collaboratifs ». Les codes habituels de la communication ne seront donc pas nécessairement partagés par tous. Le principe de ces réseaux internes modifie l'approche hiérarchique des relations professionnelles et permet à tout collaborateur participant à un projet de faire part de son avis, de son retour d'expérience et de l'opportunité de tel axe de développement. La problématique porte donc sur les contenus déposés dans ces espaces, les risques d'a-



*L'utilisation des réseaux sociaux en matière de recrutement peut être source d'ennuis judiciaires pour l'employeur.*

bus, et donc de la liberté d'expression dont les collaborateurs disposent.

Là encore, les règles habituelles en matière de liberté d'expression sont applicables, dont la première précisée par la Cour de cassation : « Sauf abus, les salariés jouissent, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de leur liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées »<sup>1</sup>.

Le partage des données et avis ne saurait

« Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie. »

### Le recrutement et les données non professionnelles

Comment les directions des ressources humaines peuvent-elles alors se mettre à l'abri d'accusations de discrimination par des candidats malheureux qui auront identifié les personnes ayant accédé à leur profil ? Dans pareille hypothèse, et en l'absence à ce jour de jugement, il faut avoir recours aux réflexes habituels en matière de recrutement, car l'utilisation des réseaux sociaux ne modifie pas les principes applicables.

L'article L1221-8 du Code du travail prévoit que « le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide

« A terme, les réseaux sociaux ne seront plus de véritables fournisseurs d'informations pour le recrutement, chaque candidat ayant eu le réflexe de soigner sa « e-réputation ». »



donc être le prétexte, pour le salarié, à des débordements que l'employeur serait en droit de sanctionner.

### Charte informatique

Par conséquent, la meilleure solution consiste à préalablement fournir le mode d'emploi d'un tel outil, en s'inspirant des chartes informatiques et des codes de conduite qui ont fleuri dans les entreprises, par exemple par le biais d'un avenant à ces textes. L'intérêt est multiple : se mettre d'accord avec les partenaires sociaux sur les conditions d'utilisation et le rendre opposable aux salariés.

La charte informatique doit permettre d'imposer des conditions d'utilisation sécurisées, impliquant la sélection de profils habilités à accéder ou non, une méthode d'identification de ces personnes, la possibilité de réaliser et conserver un traçage des interventions.

Or, si un simple mot de passe permet d'identifier une personne, il devient une donnée personnelle faisant l'objet d'un traitement automatisé, qui est alors régit par la loi informatique et libertés. Dès lors, le DRH devra consulter son CE sur le projet de charte informatique mais également sur le contenu de ce fichier, puis le déclarer à la CNIL.

Il devra également s'assurer que les données collectées sont « *conservées pendant une durée qui n'excède pas la durée nécessaire aux finalités pour lesquelles elles sont collectées et traitées* ». Il s'agit donc de parvenir à gérer de front les délais de conservation des informations et ceux imposés pour sanctionner des fautes.

### « Sécuriser » la relation de travail

Mais attention, si tout a été prévu pour sécuriser les données, il ne faut pas oublier de « sé-

curiser » la relation de travail. En effet, dès lors que les salariés peuvent accéder à ces réseaux depuis leur ordinateur personnel, moyennant un simple code, et – a priori – depuis leur domicile, la question du décompte de leur temps de travail pourrait se poser. Par exemple, si le collaborateur a l'obligation de partager ses données sur un tel outil et qu'il le fait tard le soir, pourrait-il prétendre par la suite à des heures supplémentaires ?

La solution est de restreindre l'accès de ces réseaux, au moins à certaines périodes. Il s'agit ici de mettre en place un système équivalent à ceux qui existent déjà au sein de l'entreprise, qui limite l'accès de l'ordinateur professionnel à certains réseaux, pour diminuer le temps passé à des tâches autres que professionnelles sur le lieu de travail et éviter des connections illicites. ■

« Si le collaborateur a l'obligation de partager ses données sur un tel outil, et qu'il le fait tard le soir, pourrait-il prétendre par la suite à des heures supplémentaires ? »

<sup>1</sup> Cass. soc., 22 juin 2004, n°1 444 F-P, S<sup>th</sup> CIM c/ Bouyer.

### Pour aller plus loin...

« Jusqu'où l'entreprise peut-elle suivre ses salariés ? Les réseaux sociaux et la confusion des sentiments » (*lire notre rubrique « Juridique »*, p. 96).