

LES RÉSEAUX SOCIAUX DANS LE CONTEXTE DU DROIT DU TRAVAIL BRITANNIQUE

FICHE PRATIQUE

Ray Silverstein, Partner, Browne Jacobson LLP



Ray Silverstein dirige le département droit social au bureau londonien du cabinet Browne Jacobson LLP. Durant les 15 dernières années, Ray a conseillé un grand nombre de clients s'implantant ou développant leurs activités commerciales en Angleterre sur toutes les problématiques de droit social, telles que les contrats de travail, les règlements intérieurs, les procédures disciplinaires et les licenciements.

A QUI APPARTIENNENT LES CONTACTS LINKEDIN D'UN EMPLOYÉ ?

Bien qu'ayant seulement 10 ans d'existence, LinkedIn est le réseau professionnel mondial le plus important sur Internet avec plus de 250 millions de membres et 2 nouveaux adhérents par seconde.

Les employeurs peuvent être inspirés par les opportunités que présentent les réseaux sociaux et encourager leurs employés à les exploiter au maximum. Cependant, afin de protéger leurs entreprises, ils doivent considérer un certain nombre de questions fondamentales. L'une de ces questions est : « à qui appartiennent les contacts (connexions) établis par l'employé durant son emploi ; s'agit-il de ceux de l'employeur ou de ceux de l'employé ?

Les conditions générales de LinkedIn stipulent que tout compte utilisateur reste la propriété de l'individu. Cependant, les Tribunaux Anglais ne sont pas toujours d'accord avec cette mention.

Dans un cas de procédure, un recruteur a décidé de quitter son employeur pour créer une société concurrente. Avant de donner son préavis à son employeur, l'employé a envoyé des invitations LinkedIn à certains clients et candidats. L'employeur ne connaissait pas l'étendue des tentatives de contacts faites par l'employé auprès des clients et candidats et a par conséquent demandé au Tribunal d'ordonner au recruteur de divulguer celles-ci afin d'établir s'il devait ou non déposer une plainte pour utilisation inappropriée des informations confidentielles de la société.

L'employé a argumenté que ces informations faisaient partie des connaissances acquises au cours de ses nombreuses années de travail pour l'employeur (et n'étaient par conséquent pas des informations confidentielles de la société). Il a également tenté de persuader le Tribunal qu'une fois que ses invitations LinkedIn avaient été acceptées par un contact, les informations ne pouvaient pas être considérées comme confidentielles du fait que ses contacts pouvaient mutuellement accéder à leurs coordonnées.

L'employé n'a pu convaincre le Tribunal, qui a ainsi rendu l'ordonnance demandée par l'employeur.

Cependant, cette affaire ne fournit pas une décision définitive sur la partie (employeur ou employé) qui possède les contacts LinkedIn.

Dans une affaire jugée en 2013, trois employés ayant démissionné pour créer une société concurrente ont été accusés d'utiliser un groupe LinkedIn qui faisait la promotion de leur employeur précédent, et contenait les coordonnées de clients et contacts, comme base de données e-mail pour envoyer des communiqués de presse faisant la promotion de leur nouvelle entreprise.

Le Tribunal a jugé que l'un des anciens employés avait maintenu le groupe LinkedIn dans le cadre de ses fonctions précédentes et que de ce fait les comptes LinkedIn appartenaient à son ex-employeur. Le Tribunal a ainsi ordonné que ces anciens employés ne soient pas autorisés à travailler pour la nouvelle entreprise pendant un certain temps, afin de les priver de tout avantage concurrentiel pour leur nouvelle activité.

COMMUNICATION SUR LES MÉDIAS SOCIAUX ET FAUTE PROFESSIONNELLE

La conduite d'un employé hors du lieu de travail peut justifier une procédure disciplinaire si la connexion avec le travail de l'employé est suffisamment forte. Dans le contexte de la récente révolution des médias sociaux, comment cela est-il appliqué ?

Un certain nombre d'affaires de ce type ont été jugées ces dernières années. Dans l'une d'entre elles, un employé, Mr Smith, avait inséré un lien vers un article de BBC News sur sa page Facebook. L'article était intitulé « feu vert aux 'mariages' homosexuels à l'église » et l'employé avait commenté que c'était « une égalité de trop » ce qui a généré des échanges entre l'employé et un de ses collègues.

L'employeur a ainsi engagé une enquête disciplinaire qui a débouché sur une décision de faute grave à l'égard de Mr Smith. Ce dernier a ainsi été rétrogradé de son poste de cadre et a eu une importante réduction de salaire au motif que son collègue avait été offensé et que le compte Facebook de l'employé stipulait qu'il était cadre dans la société. Il avait donc directement lié son opinion à son employeur et était en rupture avec les termes de la politique d'égalité et d'opportunités de son employeur. Mr Smith a ensuite engagé une procédure pour rupture de contrat auprès de la *High Court* et a obtenu gain de cause.

Le Tribunal a jugé que l'employeur n'était pas en droit de décrire les commentaires comme constituant une faute grave justifiant une rétrogradation. Le simple fait qu'il indiquait être cadre de la société a été considéré comme insuffisant pour justifier que ses opinions étaient liées à la société.

Le Tribunal a jugé que Mr Smith avait exprimé son point de vue en termes modérés, en réponse à une invitation à le faire par son collègue. Le Tribunal a également fait référence au fait que les contacts Facebook de Mr Smith pouvaient choisir de lire ou non ses opinions – de la même façon qu'ils pouvaient choisir d'être amis ou non avec lui sur Facebook.

Cette affaire peut être mise en contraste avec une autre affaire jugée par les prud'hommes d'Irlande du Nord. Dans cette affaire, un employé Mr. Teggart, avait publié sur sa page Facebook des commentaires dénigrants concernant une collègue, suggérant qu'elle était une femme aux mœurs légères. La victime des remarques n'était pas une « amie » Facebook mais elle avait eu connaissance des commentaires et avait demandé à ce qu'ils soient retirés, suite à quoi Mr. Teggart avait publié d'autres remarques désobligeantes en représailles. Suite à son licenciement, Mr. Teggart avait contesté cette décision auprès du Tribunal car il la jugeait injuste et que ses droits à la vie privée, liberté d'expression et croyances/opinions avaient été enfreints. Il n'a cependant pas obtenu gain de cause .

Le Tribunal a jugé que Mr. Teggart avait harcelé sa collègue et que les libertés au titre de la Charte des Droits de l'Homme n'avaient pas été mises en question. Il a été jugé que lorsque Mr. Teggart avait publié ses opinions sur Facebook, il avait abandonné son droit à la vie privée

Il est intéressant de noter la différence de traitement des « amis » Facebook dans ces deux affaires. Dans le cas de Mr. Smith, la *High Court* a décidé que le demandeur était libre d'exprimer ses opinions religieuses et politiques sur Facebook (sous réserve qu'il respectait la loi) et qu'il appartenait à ses amis Facebook de choisir de recevoir ou non ses opinions. Cela contraste avec le jugement du Tribunal d'Irlande du Nord, qui a statué que l'employé, M. Teggart, propageait volontairement les commentaires parmi ses collègues.

PLAN D'ACTION

Les employeurs sont fortement encouragés à mettre en place une politique de Réseaux Sociaux qui soit visiblement communiquée aux employés et clarifie la position de la société, afin de protéger ses intérêts commerciaux. Cette politique devra détailler comment l'employeur utilise les réseaux sociaux (et comment ils ne doivent pas être utilisés) et stipuler que l'employeur sera propriétaire de toutes connexions établies par le biais de ces réseaux sociaux dans le cadre de l'emploi, pendant l'emploi et après le départ de l'employé.

Dans le contexte de procédures disciplinaires, toute situation devra être examinée individuellement et aussi objectivement que possible par l'employeur, qui devra également considérer si les commentaires publiés peuvent raisonnablement être qualifiés de faute grave. Bien qu'il puisse être impossible de réfuter qu'ils aient causé de la peine à quelqu'un, l'employeur devra éviter les réactions émotionnelles dans le traitement accordé au « coupable ».

Les employeurs pourront souhaiter demander aux employés de copier sur les bases de données internes de l'employeur les connexions établies sur LinkedIn durant leur emploi, afin que ces connexions ne soient pas perdues lors du départ de l'employé.

De même, les employeurs devront penser à examiner les contrats de travail en place pour s'assurer que toutes restrictions post-contractuelles traitent des questions liées à LinkedIn telles que la divulgation ou la suppression des connexions et l'interdiction pour l'employé de mettre à jour son compte durant son « garden leave » (préavis non travaillé mais rémunéré).

*Pour toute information, veuillez contacter Mme Dominique TAI, Associate,
Chargée de Clientèle Française au sein du Cabinet Browne Jacobson LLP*

dominique.tai@brownejacobson.com

+44 (0) 207 337 1007

www.brownejacobson.com