[Réseaux sociaux : jusqu'où l'employeur peut-il contrôler leur usage ? | Les Échos](https://www.lesechos.fr/2018/04/reseaux-sociaux-jusquou-lemployeur-peut-il-controler-leur-usage-970919)

27 erreurs à corriger

La cours d'appel de Toulouse a tranché : dans un arrêt du 2 février, elle confirme que les critiques injourieuses et dénigrantes de salariés sur leur enterprise constituent une faute grave, même si elles sont diffusés sur Facebook, Twitter, LinkedIn ou autre. L'employeur est en droit de contrôler l'usage des réseaux sociaux par ses collaborateurs. S'il n'existe aucune article du Code du travail relatif à ces nouveaux médias, les racommandations de la CNIL, les jurisprudences et les chartes intérnes viennent donner un cadre. (7)

Si le plupart des organisations transmettent des racommandations rélativement souples visants à s'assurer que les collaborateurs émettent des messages en fase avec les valeurs qu’ils ont déclarés, certaines sociétés font la choix d'une charte restrictive, elle en ont le droit. Ainsi, tout industriel peut restraindre l'utilisation des réseaux sociaux, voir l'interdire, s'il estime que le risque de divulgation de ses sécrets de fabrication se revèle trop élevé. Une charte peut même imposer aux collaborateurs de ne s'exprimer qu'a titre personnel et non professionnel, sans mentionner leur appartenance à l'enterprise.(14)

À cet jour, les tribunaux n'assistent toutefois pas à un déferlément de contentieux. On constate d’avantage d'affaires qui s'en tiennent au stade de la mis en garde. Tout le travail de prévention consiste à faire comprendre aux collaborateurs qu'ils ne peuvent pas racconter n'importe quoi, à n'importe qui, impunement. (6)

**Julie Le Bolzer**