

GARE AUX CYBER-ESPIONS !

Beaucoup d'entre vous ont montré un vif intérêt pour les aventures de Barnabé, la présentation que nous avons faite de cet employé peu zélé passant plus de temps sur Internet pour ses inavouables passions qu'à effectivement travailler, et des problématiques juridiques générées par un tel comportement.

Vous serez sans doute également intéressés par l'histoire aussi surprenante d'une salariée suisse, histoire mettant en exergue un effet inattendu du succès des réseaux sociaux en ligne.

Une salariée d'une compagnie d'assurances suisse vient de perdre son travail. Une telle situation peut sembler courante dans un contexte de crise économique, mais ce n'est pas le cas lorsque l'on étudie les circonstances dans lesquelles est intervenu ce licenciement.

Cette employée était absente pour maladie, ayant dit à son employeur qu'elle ne pouvait supporter de travailler face à un écran d'ordinateur. Cependant, pendant qu'elle était en arrêt, un de ses collègues remarqua qu'elle était connectée sur Facebook, et se fit une joie de le rapporter à leur employeur.

Celui-ci, arguant qu'un tel comportement lui avait fait perdre toute confiance en son employée, mit fin à son contrat de travail.

Une telle situation pourrait-elle se produire en France ?

Le Code du travail prévoit différents motifs de licenciement sur lesquels doit s'appuyer l'employeur pour procéder à un licenciement.

Ainsi, un salarié français peut être licencié soit pour des motifs économiques, soit pour des motifs personnels (faute, retards répétés, insuffisance professionnelle, etc.).

D'après la jurisprudence sociale française, la perte de confiance ne peut pas être considérée en soi comme un motif de licenciement. Dans une décision du 29 mai 2001, la Cour de cassation a clairement énoncé que « *la perte de confiance ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement même quand elle repose sur des éléments objectifs ; que seuls ces éléments objectifs peuvent, le cas échéant, constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui a pu en résulter pour l'employeur.* »

Par conséquent, si une telle situation se produisait en France, le meilleur motif de licenciement serait la faute commise par l'employée, qui a menti à son employeur pour faire l'école buissonnière.

L'employeur devra évidemment être en mesure de prouver une telle faute, dont l'existence sera vérifiée par les juridictions sociales dans l'hypothèse où l'employée licenciée remettrait en cause la décision de son employeur.

Dans ce cas, grâce à l'historique de connexion très détaillé, et au nombre d'autres informations disponibles sur Facebook, il devrait être facile de se procurer une telle preuve.

Cette histoire amusante est une preuve supplémentaire des dangers d'Internet pour notre vie privée. Comme nous l'avons déjà indiqué dans notre podcast « Goodwill et Internet » (<http://www.ichay-mullenex.fr/archives.html>), une très grande attention doit être portée aux informations et contenus personnels mis en ligne, mais également aux paramètres de confidentialité des réseaux sociaux, puisque la plupart de nos activités peuvent être tracées par d'autres personnes.

Une analyse de Diane MULLENEX, Avocat à la Cour et Solicitor England & Wales, associée responsable du département TMT, et Annabelle RICHARD, Avocat à la Cour et Attorney at Law (New York Bar).

Le cabinet Ichay & Mullenex Avocats s'est spécialisé dans la gestion des problématiques juridiques liées à l'activité des entreprises de nouvelles technologies. Il conseille ainsi de nombreux acteurs du e-commerce, de l'informatique, des médias, des télécoms et de la recherche dans la gestion de leurs affaires au quotidien, pour leurs projets de croissance interne ou externe et leur développement à l'international. L'ensemble des avocats du cabinet IMA a reçu une double formation en complétant leur formation française soit par une formation à l'étranger soit par une formation en école de commerce. Chacun d'entre eux est tourné vers la nouvelle économie et la mondialisation des échanges accompagnant leurs clients avec une vision pragmatique de la vie des affaires.

5, rue de Monceau 75008 Paris - France

Tel : +33 1 42 89 19 80

Fax : + 33 1 42 89 14 99

www.ichay-mullenex.fr