

LE HARCELEMENT DANS LE MONDE VIRTUEL N'EST PAS DEPOURVU DE SANCTIONS DANS LE MONDE REEL

Le web est, sans aucun doute, le nouveau terrain de jeu préféré des enfants, mais aussi celui des adultes. L'essor d'Internet a conduit à la création de nouveaux moyens de communication et de nombreux réseaux sociaux, largement plébiscités par les internautes.

Ainsi, la Commission européenne vient de publier des chiffres qui indiquent qu'aujourd'hui 42 millions de personnes sont des utilisateurs réguliers de réseaux sociaux. Ce nombre a augmenté de plus de 35% depuis 2008, et devrait atteindre 107 millions en 2012¹.

En outre, une étude récente, conduite par OLFEQ montre que les employés passent environ 90 minutes par jour sur Internet, dont 66 minutes à des fins personnelles².

Cependant, les internautes ne sont pas tous de gentils utilisateurs, et des comportements répréhensibles, tels que le harcèlement, se sont développés sur Internet ces dernières années.

Par exemple, en 2006, une employée avait été condamnée pour violences volontaires avec préméditation sur sa collègue. Cette employée s'était fait passer pour sa collègue sur divers sites de rencontres, présentait cette dernière comme une femme facile et avait divulgué ses coordonnées personnelles. La victime avait, par la suite, été contactée à de multiples reprises par des hommes qui n'étaient pas uniquement intéressés par son amitié...

D'après le Centre National américain pour les Victimes de Crime (NCVC)³, le fait de commettre de façon répétée de telles actions se définit comme du cyber harcèlement, c'est-à-

dire comme des comportements menaçants ou oppressants à l'encontre d'un tiers mettant en jeu Internet ou d'autres formes de communications électroniques. Le cyber harcèlement peut être constitué par l'envoi d'emails de menace, par l'inscription à des newsletters de la personne visée, par l'envoi de messages publics déplacés, vexatoires ou injurieux sur des réseaux sociaux, ou même par le suivi de l'historique de navigation Internet de la personne visée. Dans tous les cas, la motivation principale du harceleur est d'avoir un ascendant sur sa victime.

En droit français, le cyber harcèlement n'est pas condamné en tant que tel.

Cependant, dans le cadre des relations de travail, il pourrait entrer dans la qualification du harcèlement moral, défini par l'article L.1152-1 du Code du travail comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible (i) de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, (ii) d'altérer sa santé physique ou mentale ou (iii) de compromettre son avenir professionnel.

De tels agissements de harcèlement moral sont naturellement définis comme des infractions. Le harceleur peut ainsi être condamné à une peine d'emprisonnement d'un an, et une amende de 15.000 euros, conformément à l'article L.1155-2 du Code du travail, et à l'article 222-33-2 du Code pénal. Il peut aussi être condamné à indemniser la victime pour le préjudice moral subi.

C'est également le cas de l'employeur du harceleur et de sa victime, quand il n'est pas lui-même le harceleur.

Doté de larges prérogatives, l'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement dans l'entreprise (article L.1152-4 du Code du travail).

¹ http://ec.europa.eu/news/culture/090210_1_fr.htm

² http://www.olfeo.com/pdf/real_util_web.pdf

³ <http://www.ncvc.org/ncvc/main.aspx?dbName=DocumentViewer&DocumentAction=ViewProperties&DocumentID=32458&UrlToReturn=http%3a%2f%2fwww.ncvc.org%2fncvc%2fMain.aspx#1>

Selon l'article L.1321-2 du Code du travail, l'employeur est obligé d'insérer dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions légales concernant le harcèlement moral. Il peut aussi aller plus loin et détailler dans le règlement intérieur le type d'actions répréhensibles, et définir une politique de prévention au sein de l'entreprise.

Une telle politique de prévention devra être discutée avec les représentants du personnel, dont la consultation est obligatoire pour modifier le règlement intérieur de l'entreprise et pour les questions de protection de la santé physique ou mentale des salariés.

Dans l'hypothèse où l'employeur ne respecte pas ces obligations, il pourra être condamné à indemniser le préjudice du salarié victime de harcèlement moral, alors même qu'il n'avait pas connaissance des agissements de harcèlement.

Par conséquent, il est vivement recommandé d'inclure dans la politique de prévention de l'entreprise, des dispositions relatives au cyber harcèlement, et de mettre en œuvre des outils techniques permettant de « garder un œil » sur ces pratiques.

L'employeur ne doit pas rester indifférent à des accusations de cyber harcèlement, sous prétexte que celles-ci sont virtuelles et n'ont donc de réalité. En effet, les tribunaux, quant à eux, ne considéreront pas la responsabilité de l'employeur comme virtuelle.

Malheureusement, le cyber-harcèlement ne se limite pas à l'environnement professionnel. En

fait, le développement de cyber harcèlement entre camarades de classe ("cyber-bullying") devient largement préoccupant.

Le problème est que le harcèlement commis en dehors de l'entreprise n'est pas condamnable en soi.

C'est ce qui a poussé la Commission européenne à conclure, le 10 février 2009, un accord avec 19 des principaux réseaux sociaux pour définir des lignes directrices pour une utilisation plus sûre de ces réseaux par les enfants et les adolescents⁴.

Ces lignes directrices devraient être complétées dans un futur proche par une réglementation européenne pour un Internet plus sûr pour les enfants. Une consultation publique sera lancée à ce sujet en mai 2009.

Ces lignes directrices ont pour but de rappeler aux différents réseaux sociaux qu'il est primordial de préserver la vie privée des internautes, de surveiller et de supprimer, le cas échéant, les contenus illégaux. En outre, des outils technologiques devraient être mis à la disposition des utilisateurs pour qu'ils puissent s'assurer que leurs profils restent privés, et pouvoir en restreindre l'accès.

Quel que soit l'âge, la protection de la vie privée, et la lutte contre la diffusion d'informations préjudiciables ou diffamatoires sur Internet, sera l'un des combats importants des années à venir.

⁴ http://ec.europa.eu/news/culture/090210_1_fr.htm

Une analyse d'Annabelle RICHARD, Avocat à la Cour et Attorney at Law (New York Bar), et de Guillaume BELLMONT, juriste.

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