



Réseau social interne et International, vecteur de richesses juridiques

Elise Bruillon –Direction Juridique Groupe
13 mai 2011 – Observatoire des réseaux sociaux d'entreprise

sommaire

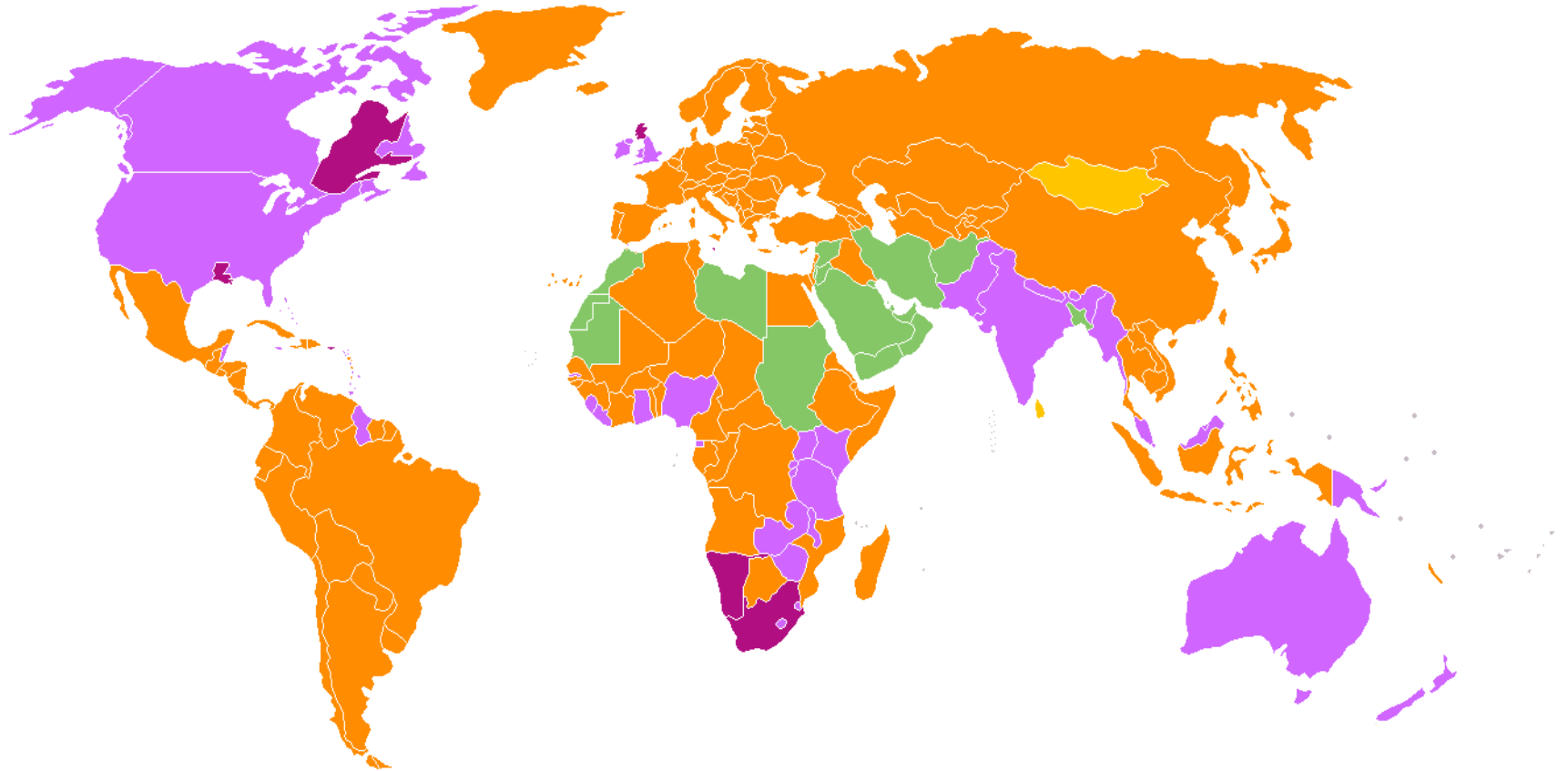
- 1 encadrer l'hypothèse de travail
- 2 décliner le corpus juridique
- 3 prioriser les risques juridiques
- 4 conclusions

Hypothèses de travail : la France

- Outil sur un réseau dit « interne »
 - > Environnement cloisonné et étanche
 - > Pas d'application du CPCE
- Usage voulu libre et à la seule initiative des « salariés »
 - > Système d'auto-régulation qui ne nécessite aucun ajustement contractuel, RI et présentation aux IRP
- Formalisation d'une charte = guide de bonnes pratiques
 - > Fil conducteur opposable uniquement aux utilisateurs
- Outil hébergé et accessible depuis Internet
 - > Environnement non sécurisé
 - > Application CPCE et LCEN
- Usage imposé aux salariés : application Droit social et droit du travail !
 - > Adaptation des contrats de travail et/ou RI
 - > Présentation IRP car nécessité d'une traçabilité forte
- Conditions générales d'utilisation opposables aux salariés
 - > Réflexion à mener sur la procédure disciplinaire notamment pour négligence ou imprudence dans l'utilisation de l'outil

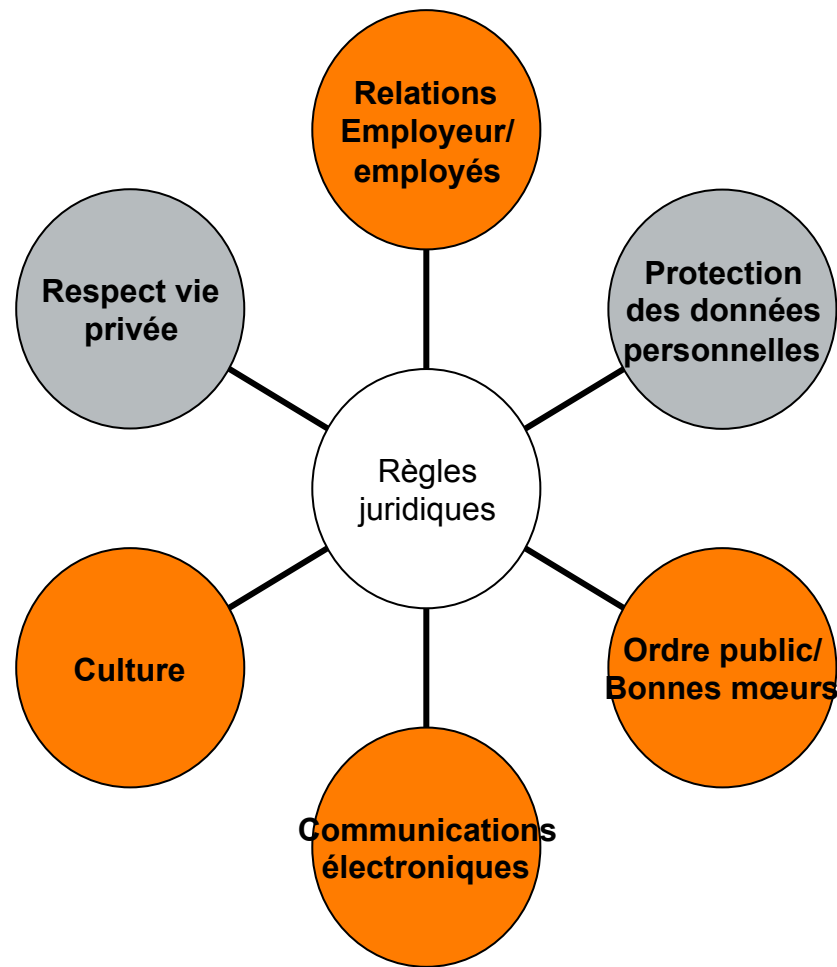


Quel est le cadre légal applicable ?



De la common law au droit coutumier : comment concilier avec une présence Orange dans 32 pays ?

Déterminer la check list juridique : corpus juridique



Quels sont les risques ou les véritables enjeux...

- Perte d'informations stratégiques ? Intelligence économique ? Perte de confidentialité
 - > Outil interne : la perte de confidentialité est limitée
 - > Sensibilisation des utilisateurs

- Risque de débordement, diffamation, propos injurieux, prosélytisme ?
 - > Utilité de la modération en a priori ou a posteriori
 - > Application « classique » du droit disciplinaire

- Dénaturation de l'outil, vente à la sauvette, échange de contenus protégés par le droit d'auteur
 - > Filtrer les protocoles de communication
 - > Édicter des règles claires en matière d'usage et de retrait de certains contenus

- Autres ?

Analyse et priorisation des actions juridiques

- Si l'outil est imposé aux salariés :
 - > Associer les Instances Représentatives du Personnel : **changement des conditions de travail/cadre d'emploi**
 - > Réflexion à mener concernant les manquements au travail : procédure disciplinaire, échelle de fautes (OIT) **en lien avec l'appréhension d'un nouvel outil et potentielles maladroites informatiques**
 - > Réflexion à mener concernant **la relation contractuelle employeur/employés** :
 - 👍 Contrat de travail, baromètre des relations sociales
 - 👎 Ecueil décliner un projet social sans tenir compte du système juridique
 - 👏 S'il existe une traçabilité effective : conformité aux lois de protection des données personnelles et vie privée du salarié

Analyse et priorisation des actions juridiques

- Si l'outil est présent et accessible sur un réseau de communications électroniques
 - > Contraintes légales et réglementaires en matière de conservation des **journaux de connexion**
 - > Appréhender ce qui relève d'un **trouble à l'ordre public ou d'une atteinte aux bonnes mœurs**
 - Éléments culturels à prendre en compte pour réguler l'espace de libertés
 - Proposer un modèle charte relativement ouverte pour permettre une déclinaison locale
 - Accepter les particularismes..

Analyse et priorisation des actions juridiques

- Charte d'usage ou Conditions générales d'utilisation ?
 - > Retenir le nom qui correspond au mieux au document projeté
 - des règles sont plus contraignantes que des principes

 - > Édicter des règles simples et efficaces : « *je peux, je ne peux pas, je dois, il est interdit de...* »
 - Écriture à portée juridique à destination de tous

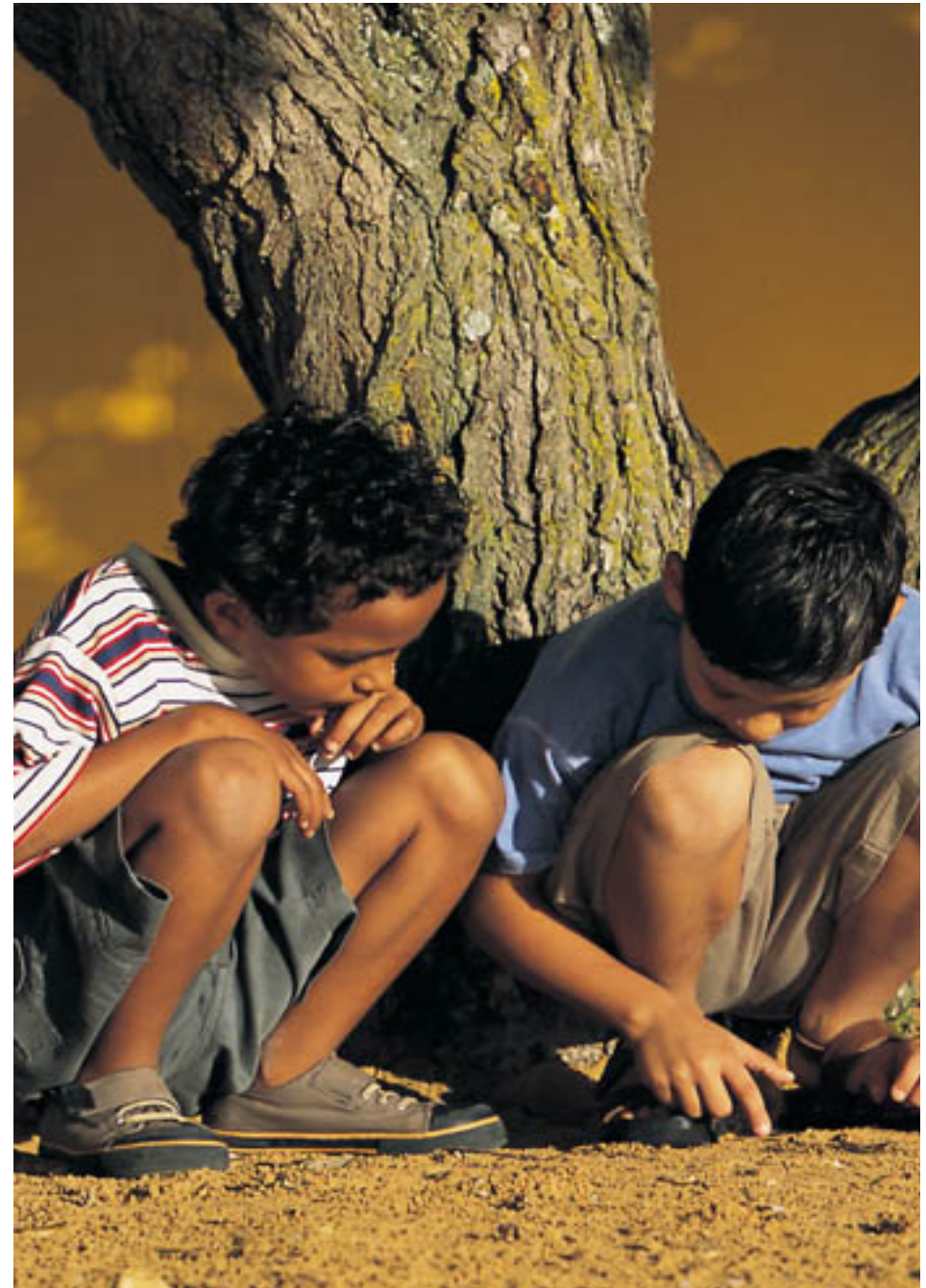
 - > Déterminer le souhait d'opposabilité juridique
 - Fonction du projet : obligation ou non d'utiliser l'outil..;

quelles conclusions ?



Challenge pour la DJ

- Réaliser une analyse macroscopique pour une meilleure adhérence locale
 - > Identifier les risques
 - > Décliner des mesures de réductions risques
 - > Les revoir systématiquement
- Focaliser sur la relation employeur/salariés
- Faire confiance à l'autorégulation



merci

