

Facebook,

Réseau social permettant un droit d'ingérence absolu accordé à l'employeur à l'égard de son
(futur) travailleur ?

Mémoire réalisé par
Marine POMPIER

Promoteur
Filip DORSSEMONT

Année académique 2016-2017
Master en droit

Le plagiat entraîne l'application des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens de l'UCL.

Il y a lieu d'entendre par « plagiat », l'utilisation des idées et énonciations d'un tiers, fussent-elles paraphrasées et quelle qu'en soit l'ampleur, sans que leur source ne soit mentionnée explicitement et distinctement à l'endroit exact de l'utilisation.

La reproduction littérale du passage d'une œuvre, même non soumise à droit d'auteur, requiert que l'extrait soit placé entre guillemets et que la citation soit immédiatement suivie de la référence exacte à la source consultée.*

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

- À ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>

Remerciements

Avant toute chose, je tiens à remercier le Professeur Filip DORSEMONT pour l'écoute dont il a fait preuve lors de la réalisation de ce mémoire ainsi que pour ses précieux conseils.

Je remercie également Maître GILSON – avocat au barreau de Namur – qui m'a guidé sur quelques réflexions à avoir sur le sujet entrepris.

Je tiens également à remercier Madame Aurore FRANÇOIS – professeure d'histoire à l'Université Catholique de Louvain-la-Neuve – pour avoir pris de son temps afin de relire ma contribution et d'y donner un avis éclairé à son sujet.

Je n'oublie pas de remercier l'ensemble des professeurs de l'option droit social qui ont pu, par leurs cours, m'aiguiller dans ma recherche.

Je remercie aussi les bibliothèques de droit de Namur et de Louvain-la-Neuve pour l'accueil et l'aide requise à leur égard.

Mais je tiens surtout à remercier ma famille et mes amis de m'avoir soutenu et d'avoir toujours cru en moi pendant ces cinq années d'étude.

INTRODUCTION

« Nous sommes en train de créer un monde où n'importe qui, n'importe où, peut exprimer ses croyances, aussi singulières qu'elles soient, sans peur d'être réduit au silence ou à la conformité »¹. En effet, « les gens sont réellement devenus à l'aise non seulement avec le fait de partager plus d'informations et d'autres choses, mais aussi avec l'idée de le faire plus ouvertement et avec plus de gens »².

L'arrivée des nouvelles technologies et, partant, le développement d'un monde connecté a donc bouleversé nos normes tant législatives que réglementaires.

Dans cette optique, la présente contribution a pour but d'examiner l'ampleur des modifications législatives et plus précisément le droit d'ingérence d'un employeur dans la vie privée ou la liberté d'expression de son travailleur et ce, sur Facebook. À cette fin, nous procéderons à une analyse de la jurisprudence dès 2004, naissance du réseau social Facebook, jusqu'à aujourd'hui. Ce sujet est actuel dans la mesure où un beau jour, tout individu entrera sur le marché du travail et sera confronté aux exigences du monde virtuel. Il semble dès lors judicieux de répondre aux interrogations restées encore un peu sous silence.

Bien entendu, la question du droit d'ingérence dans la vie privée et la liberté d'expression d'un travailleur salarié n'est pas une question neuve. La Convention européenne des droits de l'homme a déjà répondu à cette question en rappelant que ces droits fondamentaux ne sont en aucun cas des droits absolus. Par contre, à notre époque il semble nécessaire d'évoquer les évolutions engendrées par le monde numérique. À travers cette contribution, nous nous questionnerons sur cet éventuel droit d'ingérence au regard des nouvelles technologies et, plus précisément, au regard du réseau social Facebook.

¹ J. P. BARLOW, Déclaration d'indépendance du Cyberspace via <http://editions-hache.com/essais/barlow/barlow2.html>.

² M. ZUCKERBERG, Interview du 9 janvier 2010 réalisée lors du *TechCrunch* 2010 par M. ARRINGTON, disponible sur http://news.cnet.com/8301-17852_3-10431741-71.html.

À cette problématique, nous avons soumis une hypothèse somme toute avant-gardiste. Effectivement, notre contribution repose sur l'idée, à infirmer ou à confirmer que la tendance actuelle est à la constitutionnalisation du respect des droits à la vie privée et à la liberté d'expression lorsqu'il y a usage d'informations disponibles sur le réseau social Facebook.

Pour apporter une réponse sur ce point, notre contribution suivra un cheminement structuré comme suit : dans un premier temps l'ensemble des généralités non confrontées aux nouvelles technologies seront explicitées. C'est dans cette partie que nous nous attarderons sur un état des lieux de la jurisprudence et sur le cadre juridique. En effet, il semble judicieux de s'attarder, tout d'abord, sur les dispositions légales et réglementaires en lien avec l'objet de la recherche et puis, de retirer les enseignements de la jurisprudence concernant les notions générales.

Dans un second temps, la contribution s'attardera à développer et à constater l'ampleur conceptuelle adoptée par les notions de vie privée, de liberté d'expression, de recrutement et de licenciement à l'aube des nouvelles technologies. C'est dans cette partie que nous nous pencherons sur la jurisprudence tant belge que française. Ce chapitre nous permettra de constater les nuances apportées par le droit français par rapport au droit belge sur ce thème. À l'issue de ces développements, il pourra être conclu à un éventuel renforcement des conditions liées à la procédure de recrutement ou de licenciement lorsque celle-ci se déroule sur base d'informations récoltées par le biais de Facebook.

Nous poursuivrons l'étude en mettant en avant la nouvelle réglementation européenne qui nous permettra d'infirmer ou de confirmer notre hypothèse de base. C'est à ce stade qu'il semble important d'être attentif aux modifications législatives à venir. Ce règlement européen prouve que ce sujet est de plus en plus d'actualité et demeure donc au centre des questionnements sociaux. Ce dernier vise à modifier la conception de certaines notions tout en espérant relier l'ensemble des législations nationales transposant ce règlement en une seule et même législation pour tous. Bien entendu, l'intérêt sera de se questionner sur le fait de savoir si ce règlement est la réponse à la constitutionnalisation recherchée ?

Cette étude complète et détaillée nous permettra de situer notre législation actuelle par rapport aux exigences et aux contraintes érigées par les nouvelles technologies.

CHAPITRE 1. Le phénomène Facebook

Facebook est un réseau social créé par Mark ZUCKERBERG le 4 février 2004³. À ses débuts, l'objectif était de fournir « un moyen d'aider les gens à partager plus de choses à Harvard, de façon à ce que les gens puissent avoir une vision plus complète de ce qui se passe à la fac »⁴. Cela permettait de garder contact avec les amis de l'Université.

Quand on ouvrait le site internet, on pouvait y lire que « Thefacebook est un annuaire en ligne qui connecte les gens via des réseaux sociaux dans les universités. Nous avons ouvert Thefacebook pour la consommation populaire à l'université d'Harvard »⁵. C'est au fil du temps que Facebook s'est élargi à d'autres universités, d'autres écoles et en fin de compte au monde entier.

Section 1. Définition

Dans un premier temps, il semble opportun de revenir sur la définition de Facebook afin de comprendre le point de départ de cette recherche.

Facebook est considéré comme un réseau social et un site réseau social peut être défini comme « une plate-forme de communication en réseau dans laquelle les participants :

- 1) Disposent de profils associés à une identification unique qui sont créés par une combinaison de contenus fournis par l'utilisateur, de contenus fournis par des « amis », et de données système
- 2) Peuvent exposer publiquement des relations susceptibles d'être visualisées et consultées par d'autres
- 3) Peuvent accéder à des flux de contenus incluant des contenus générés par l'utilisateur – notamment des combinaisons de textes, photos, vidéos, mises à jour de lieux et/ou de liens – fournis par leurs contacts sur le site »⁶.

Facebook est donc un réseau social qui a pour vocation de donner aux gens le pouvoir de partager et de faire du monde, un monde connecté⁷ et, pour les entreprises de faire du profit. Le but final

³ D. KIRKPATRICK, « Les débuts », *La révolution Facebook*, JCLattès, 2011, p. 48.

⁴ *Ibidem*, p. 46.

⁵ *Ibidem*, p. 48.

⁶ N. ELLISON, « Réseaux sociaux, numérique et capital social », *Ces réseaux numériques dits sociaux*, CNRS Editions, 2011, p. 22.

est donc de permettre à l'utilisateur de se faire des amis ou à tout le moins, de retrouver ses amis plus ou moins proches sur le net⁸. Ces données permettent d'établir un profil de la personne et donc de la cibler avec des publicités. À cet égard, ce site web est alimenté par une seule source de revenus, les publicités (apparaissant sur le « fil d'actualité » de tout utilisateur et ce, en fonction de l'âge de ces utilisateurs et en fonction de leurs utilisations d'Internet)⁹.

Cette définition est confirmée par le slogan choisi par Facebook et figurant sur la page d'accueil de son site : « Avec Facebook, partagez et restez en contact avec votre entourage »¹⁰.

De facto, les enjeux étant différents selon les acteurs concernés, la question se pose de savoir quelle est la place du droit dans ce cadre ? Comment est-il possible de continuer à faire du profit sans pour autant tomber dans une attitude paternaliste consistant en la protection des données personnelles des utilisateurs ? Cette question reste en suspens dans la mesure où, à l'heure actuelle, il n'y a toujours qu'une seule source financière.

Le site web donne également ses propres définitions dans la Déclaration des droits et responsabilités de Facebook :

1. « Le terme « Facebook » ou « Services Facebook » regroupe les fonctionnalités et services que nous rendons disponibles, par le biais a) de notre site web à l'adresse www.facebook.com ou d'autres sites web de Facebook ou en co-marque (notamment les sous-domaines, versions internationales, widgets et versions mobiles) ; b) de notre Plate-forme ; et c) des modules sociaux tels que le bouton J'aime, le bouton Partager et d'autres produits similaires ; et d) d'autres supports, marques, produits, services, logiciels (comme une barre d'outils), appareils ou réseaux existants ou développés ultérieurement. Facebook se réserve le droit de désigner, à son entière discrétion, que certaines de ses marques, produits ou services sont régis par des conditions distinctes et non par les présentes.
2. Par « Plate-forme », nous entendons un ensemble d'interfaces API et de services (de contenu par exemple) qui permettent aux internautes, y compris les développeurs

⁷ C. BALAGUE et D. FAYON, « A quoi sert un réseau social ? », *Facebook, Twitter et les autres... – Intégrer les réseaux sociaux dans une stratégie d'entreprise*, Paris, Pearson Education France, 2010, pp. 40 et 41 ; A. DOPATKA, W. H. DUTTON, G. LAW, V. NASH, *Libertés de connexion, liberté d'expression, Ecologie dynamique des lois et règlements qui façonnent l'Internet*, Paris, UNESCO, 2011, p. 11.

⁸ C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, liv. 1106, p. 353.

⁹ X., *Le guide Facebook*, Presselivre internet, numéro 2, Hiver 2011, p. 10.

¹⁰ <https://www.facebook.com>, consulté le 02/11/2016 à 14h13.

d'applications ou exploitants de sites web, de récupérer des données de Facebook ou de nous fournir des données.

3. Par « informations », nous entendons les faits et autres informations vous concernant, notamment les actions des autres internautes qui interagissent avec Facebook.
4. Par « contenu », nous entendons tout élément que vous, ou toute autre personne, publiez, envoyez ou partagez au moyen des Services Facebook.
5. Par « données » ou « données de personnes », nous entendons toute donnée, y compris le contenu ou les informations d'une personne, que vous ou un tiers pouvez récupérer sur Facebook ou fournir à Facebook au moyen de la Plate-forme.
6. Par « publier » ou « publication », nous entendons ce que vous publiez sur Facebook ou mettez autrement à disposition en utilisant Facebook.
7. Par « utiliser » ou « utilisation », nous entendons l'utilisation, l'exécution, la copie, la diffusion ou l'affichage publics, la distribution, la modification, la traduction et la création de travaux dérivés.
8. Par « application », nous entendons une application ou un site web qui utilise ou accède à la Plate-forme, de même que tout autre dispositif qui reçoit ou a reçu des données de notre part. Si vous n'accédez plus à la Plate-forme, mais n'avez pas supprimé toutes les données que vous avez reçues de notre part, le terme « application » s'appliquera jusqu'à la suppression des données.
9. Par « marques de commerce », nous entendons les marques de commerce indiquées ici »¹¹.

Section 2. L'inscription sur Facebook

Dans un second temps, il est important de rappeler l'ampleur des informations délivrées au site internet pendant l'inscription qui est obligatoire afin d'utiliser ce réseau social.

§1. L'inscription en elle-même

Comme sur tout site web/réseau social, l'inscription se réalise sur le site internet dudit réseau, en l'occurrence Facebook. À l'inscription, le futur utilisateur doit introduire son nom et prénom, son

¹¹ <https://www.facebook.com/terms.php>, consulté le 12/02/2017 à 10h45.

adresse e-mail (ou son numéro de téléphone), son mot de passe, sa date d'anniversaire (il doit au moins avoir 13 ans pour pouvoir s'inscrire¹²) et son sexe sur le formulaire d'inscription¹³.

Lorsque l'internaute valide son formulaire, il reçoit un e-mail confirmant celle-ci et, *de facto*, l'ouverture de son compte Facebook. Les données encodées permettent au réseau social de rechercher les personnes ayant encodé les mêmes informations que le nouvel inscrit¹⁴. Effectivement, pour retrouver des amis, l'utilisateur est invité à fournir certaines informations de sa vie privée et publique. Dans cette optique, depuis 2010, certaines informations s'affichent d'office sur le profil de l'utilisateur¹⁵.

En ce qui concerne l'inscription, la Déclaration des droits et responsabilités de Facebook rappelle que « les personnes qui utilisent Facebook donnent leur vrai nom et de vraies informations les concernant (...) Voilà quelques conditions que vous vous engagez à respecter concernant l'inscription et la sécurité de votre compte :

- 1° Vous ne fournirez pas de fausses informations personnelles sur Facebook et ne créerez pas de compte pour une autre personne sans son autorisation.
- 2° Vous ne créerez qu'un seul compte personnel.
- 3° Si nous supprimons votre compte, vous n'en créerez pas d'autres sans notre autorisation.
- 4° Vous n'utiliserez pas votre journal personnel principalement à des fins commerciales. Si vous souhaitez vous livrer à des activités commerciales par le biais de Facebook, vous devrez utiliser une Page Facebook spécialement conçue à cet effet.
- 5° Vous n'utiliserez pas Facebook si vous avez moins de 13 ans.
- 6° Vous n'utiliserez pas Facebook si vous avez été condamné(e) pour violences sexuelles.
- 7° Vos coordonnées devront toujours être exactes et à jour.
- 8° Vous ne communiquerez pas votre mot de passe (ou, dans le cas des développeurs, votre clé secrète), ne laisserez personne accéder à votre compte, ni ne ferez quoi que ce soit qui puisse compromettre la sécurité de votre compte.
- 9° Vous ne transférerez pas votre compte (y compris les Pages ou applications dont vous êtes l'administrateur) sans avoir préalablement obtenu une autorisation écrite de notre part.

¹² X., *Le guide Facebook*, Presselivre internet, numéro 2, Hiver 2011, p. 10.

¹³ <https://www.facebook.com/help/188157731232424?helpref=topq>

¹⁴ X., *Le guide Facebook*, Presselivre internet, numéro 2, Hiver 2011, p. 10.

¹⁵ L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, pp. 110 et 111.

Si vous sélectionnez un nom d'utilisateur ou un identifiant similaire pour votre compte ou votre Page, nous nous réservons le droit de le retirer si nous le jugeons nécessaire (par exemple, lorsque le titulaire d'une marque de commerce porte plainte concernant un nom d'utilisateur qui ne correspond pas au nom réel de la personne qui se connecte à l'aide de ce nom d'utilisateur) »¹⁶.

C'est donc dans le but de retrouver des amis d'école et des amis du monde professionnel que le futur utilisateur est tenu de remplir le formulaire portant sur l'ensemble de ce qu'on peut appeler la vie privée et publique et de ce fait, de livrer certaines informations¹⁷. Par contre, l'entreprise Facebook n'affirme en aucun cas le fait que certaines informations font partie de la vie privée et d'autres de la vie publique. En effet, il appartient à l'utilisateur de vérifier lui-même la confidentialité apportée à ses informations personnelles.

§2. Les informations visibles : paramètres de confidentialité

Facebook aura toujours la mission d'en demander plus aux internautes. « Cet étalage est dû à un excès de confiance des individus. Cela est notamment visible avec le système des statuts et commentaires qui, sans toujours conduire à exposer de grands secrets, permettent souvent de lâcher une multitude d'informations anodines, non seulement dans le contenu de ceux-ci, mais aussi à travers leurs dates et heures de mise en ligne, le terminal utilisé et le nombre de réactions qu'ils suscitent et de qui elles proviennent »¹⁸. En effet, les personnes ne font pas toujours attention à l'ampleur de l'accessibilité de leurs informations, « or dès qu'une information personnelle est accessible sur Internet, la personne concernée en perd la totale maîtrise »¹⁹ en raison de la simplicité de la faculté de recopie et de la divulgation de ces informations par des tiers. Cela dit, les utilisateurs du réseau social ne sont jamais dans l'obligation de fournir toutes les informations personnelles demandées. Si cela est cependant le cas, les informations ne seront visibles que pour les personnes choisies par l'utilisateur²⁰. Cette faculté est rendue possible grâce

¹⁶ <https://www.facebook.com/terms.php>, consulté le 12/02/2017 à 10h40.

¹⁷ L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, pp. 110 et 111.

¹⁸ *Ibidem*, p 112.

¹⁹ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, « Réseaux sociaux et relation de travail: mariage de raison ou mariage explosif ? », *Le droit social en chantier(s)*, Larcier, 2012, p. 388.

²⁰ Paris, 17 novembre 1966, *D.*, 1966, p. 749 ; F. TERRE, « La vie privée », X. (sous la dir. De P. TABATONI), *La protection de la vie privée dans la société d'information*, t. 3, P.U.F., 2002, p. 144.

aux paramètres de confidentialité permettant à la personne concernée de rendre ses informations publiques ou privées²¹. À défaut, Facebook prendra la décision à la place de celle-ci pour ce qui est de la publicité de ses informations personnelles²². À cet égard, il s'agit d'une « confidentialité illusoire »²³ pour la simple et bonne raison que les paramètres de confidentialité par défaut permettent un accès aux informations personnelles de cette personne à un grand nombre d'internautes²⁴.

Néanmoins, il faut garder à l'esprit le fait que Facebook ne garantit pas l'intact fonctionnement de ses paramètres de confidentialité ni l'accès restreint aux informations de l'utilisateur²⁵. Il se peut donc que les informations collectées auprès des utilisateurs deviennent publiques en raison d'un manque d'efficacité de ces paramètres²⁶.

Dans la déclaration des droits et responsabilités tirée des principes de Facebook, l'idée de confidentialité est exprimée comme suit : « Le respect de votre vie privée nous tient à cœur. Notre Politique d'utilisation des données a été établie dans le but de vous informer des données que nous recueillons et de l'utilisation que nous en faisons, mais également de la manière dont vous pouvez vous servir de Facebook pour communiquer avec le monde. Nous vous encourageons à prendre connaissance des clauses de la Politique d'utilisation des données et de vous en servir pour prendre des décisions informées »²⁷.

Telle garantie amène certains auteurs à développer une alternative au système actuel. Ces derniers formulent leur idée comme suit : « la protection de la vie privée résulte donc d'un système d'opt-out qui nécessite une action positive de l'internaute et qui n'est disponible qu'à la fin de l'inscription. (...) Il conviendrait donc de mettre en place des paramètres par défaut

²¹ X., *Le guide Facebook*, Presselivre internet, numéro 2, Hiver 2011, pp. 15 et 16 ; L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 119 ; D.-J. DAVID, « Réseaux sociaux », *Tout ce qu'il faut savoir pour protéger votre vie privée sur Internet*, Paris, Editions First, 2014, pp. 129 à 132 ; D. CHAUVET, « Regards sur la vie privée au travail : l'usage d'internet par les salariés », *R.L.D.I.*, 2011/68, p. 101.

²² L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 120 ; CA Reims (ch. soc.), 9 juin 2010, aff. n° 09/03205, *SAS L'Est Eclair contre Monsieur B.C.* ; Voir aussi J.-E. RAY, obs. sous CPH de Boulogne-Billancourt, 19 novembre 2010, *Sem. Soc. Lamy*, 6 décembre 2010, p. 10.

²³ L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 120.

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ *Ibidem*, p. 122.

²⁶ Art. 8, al. 3, « risques inhérents au partage d'informations », de la politique de confidentialité.

²⁷ <https://www.facebook.com/terms.php>, consulté le 12/02/2017 à 10h40.

respectueux de la vie privée pour que la divulgation se fasse sur le fondement d'un consentement explicite c'est-à-dire par un système d'opt-in plus protecteur de la vie privée »²⁸. À savoir que les internautes seraient maintenant invités à consentir de manière explicite, et non plus implicite comme c'est encore le cas actuellement, à la publicité de leurs informations personnelles. Le système d'opt-out qui favorise l'accessibilité aux informations personnelles de l'utilisateur²⁹ serait dès lors remplacé par un système d'opt-in³⁰ qui permettrait à ce même utilisateur de se voir garantir que ses informations seraient privées par défaut. Le consentement explicite tiendrait donc dans le fait pour l'utilisateur de modifier les paramètres de confidentialité de manière totalement libre et éclairée et, partant, d'ouvrir l'accès à ses informations personnelles à un plus large public si tel est son désir.

§3. Les informations invisibles

Les informations collectées à des fins publicitaires par Facebook entrent dans le champ de la clause de confidentialité³¹ à laquelle ce réseau social est soumis³². Cela signifie que les données délivrées par l'utilisateur ne peuvent pas être revendues par Facebook à d'autres entreprises ou à d'autres utilisateurs.

En France, l'analyse des informations consultées par l'utilisateur de Facebook favorise également une publicité ciblée et personnelle à cet utilisateur. Cependant, la CNIL³³, Commission nationale de l'informatique et des libertés créée en 1978 qui se bat pour protéger la vie privée des utilisateurs³⁴, a mis en place une doctrine permettant aux utilisateurs de s'opposer à l'enregistrement de certaines informations personnelles³⁵. À l'inverse, en Belgique, l'organe de

²⁸ L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 120.

²⁹ Art. 13, « Amendements », des conditions d'utilisation de Facebook et art. 9, al. 1^{er} de sa politique de confidentialité.

³⁰ Avis 5/2009 sur les réseaux sociaux en ligne, WP 163, Groupe de travail « Article 29 » sur la protection des données, adopté le 12 juin 2009, p. 7.

³¹ Art. 2, al. 2 : « Informations collectées quand vous interagissez avec Facebook ».

³² L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 115.

³³ Commission nationale de l'informatique et des Libertés, <https://www.cnil.fr/fr/la-cnil-en-france>, consulté le 21 juillet 2017 à 10h06.

³⁴ P. LE GUYADER, « Les organismes compétents », *Protection des données sur Internet*, Paris, Lavoisier, 2013, p. 221 ; A. DEBET, J. MASSOT et N. METALLINOS, « Les acteurs du droit à la protection des données personnelles », *Informatiques et libertés – La protection des données à caractère personnel en droit français et européen*, Issy-les-Moulineaux, Lextenso éditions, 2015, p.775.

³⁵ Conseil d'Etat, *Internet et les réseaux numériques*, Etude du 2 juillet 1998, La documentation française, p. 34.

contrôle est la Commission pour la protection de la vie privée. Cependant, cette commission ne dispose pas des mêmes pouvoirs que son alter ego français, la C.N.I.L.³⁶

§4. La gratuité de l'inscription et de l'utilisation

Ce réseau social est effectivement gratuit pour les internautes³⁷. Ces derniers ne doivent pas payer un droit d'inscription à l'ouverture d'un compte. Cependant il existe ce que M. PAILLER appelle dans son ouvrage une « contrepartie ». Cette « contrepartie »³⁸ consiste en l'obtention de données personnelles de l'utilisateur du site web³⁹. Ces données permettront au réseau social de sélectionner les publicités en accord avec le profil de la personne. Ce sont assurément ces publicités (contextuelles, comportementales et personnalisées) qui représentent quasiment la seule source financière de ce site⁴⁰. Effectivement, il est considéré que l'usage de ces données personnelles est « rémunérateur »⁴¹.

Il serait cependant plus juste d'informer l'utilisateur quant aux données utilisées pour la publicité. En faisant cela, le consentement relatif aux conséquences de l'étalement de la vie privée du socionaute⁴² serait tout à fait éclairé⁴³. En effet, à l'image de ce que Ludovic PAILLER préconise, l'utilisateur devrait pouvoir délivrer publiquement des informations le concernant en connaissance de cause et ce, dans le but d'éviter la vente de ses données à n'importe qui, à n'importe quelle agence de publicité.

³⁶ C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, liv. 1106, p. 356.

³⁷ J.-M. DINANT et Y. POULLET, *Rapport sur l'application des principes de protection des données aux réseaux mondiaux de télécommunications, l'autodétermination informationnelle à l'ère d'internet*, Strasbourg, Editions du Conseil de l'Europe, 18 novembre 2004, p. 9.

³⁸ X., Report and guidance of privacy in social networks services, « Rome Memorandum », adopté le 4 mars 2008 à Rome, p. 2.

³⁹ Report and guidance of privacy in social networks services, « Rome Memorandum », adopté le 4 mars 2008 à Rome p. 2, disponible sur

http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CC4QFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.datenschutzberlin.de%2Fattachments%2F461%2FWP_social_network_services.pdf&ei=X94BVeqaJs3SaMmdgbAP&usq=AFQjCNEtypQK9i4dz9j3VR1-xBaXoDZVwA&bvm=bv.87920726,d.d2s.

⁴⁰ L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 113.

⁴¹ *Ibidem*.

⁴² Entendez par là l'utilisateur d'un réseau social.

⁴³ L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 114.

Outre l'inscription, les prestations offertes par Facebook sont également, pour la plupart, gratuites. L'achat de jeux et de cadeaux en ligne représente cependant un autre moyen de financement⁴⁴.

Quant à cette gratuité, la question se pose de savoir s'il est possible pour ce réseau social de perdurer dans le temps et ce, sans source de financement autre que la vente d'espaces publicitaires⁴⁵. Pour permettre une publicité ciblée, Facebook se permet de « monnayer les données apparaissant dans les profils »⁴⁶. Cette exploitation de données est permise à condition qu'elle respecte les droits fondamentaux des utilisateurs tels que le droit à la vie privée⁴⁷.

Par conséquent, la publicité est rendue possible par l'utilisation des données à caractère personnel qui dévoilent les intérêts, relations des personnes⁴⁸ et qui sont vendues par Facebook à des tiers, à des agences de marketing. En effet, lorsque la personne dévoile ses informations en public sur Facebook, cette entreprise se donne le droit de vendre ces données à des tiers dans le seul but de faire du profit.

Section 3. Visibilité sur Facebook : les droits fondamentaux

Les droits fondamentaux, et plus précisément le droit à la vie privée et le droit à la liberté d'expression, sont au cœur de cette recherche. Avant de s'attarder sur l'éventuel conflit entre un droit d'ingérence de l'employeur et les droits fondamentaux du travailleur, il semble pertinent de passer en revue ces deux notions emblématiques des droits de l'homme.

§1. La notion de vie privée

La vie privée est un droit fondamental consacré par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme permettant aux individus de protéger leurs intérêts personnels.

⁴⁴ C. BALAGUE et D. FAYON, « A quoi sert un réseau social ? », *Facebook, Twitter et les autres... – Intégrer les réseaux sociaux dans une stratégie d'entreprise*, Paris, Pearson Education France, 2010, p. 191.

⁴⁵ *Ibidem*, p. 188.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 190.

⁴⁷ *Ibidem*.

⁴⁸ B. CUSTERS et H. URSIC, « Big data and data reuse : a taxonomy of data reuse for balancing big data benefits and personal data protection », *International Data Privacy Law*, Volume 6 numéro I, Oxford University Press, 2016, p. 5.

Comme signalé supra⁴⁹, les paramètres de confidentialité permettent à l'internaute de garder ses informations personnelles privées ou, au contraire, de les divulguer publiquement au monde entier⁵⁰. En France, ce dernier est informé des risques de cette livraison d'informations personnelles ce qui se traduit par le fait que c'est l'utilisateur lui-même qui va prendre les décisions opportunes quant à la protection de ses données et, partant, de sa vie privée⁵¹. Quelque soit le nombre d'« amis » avec qui la personne entretient des relations sur Facebook, il faut garder à l'esprit qu'une information divulguée avec comme paramètre d'accessibilité « uniquement mes amis » ne sera en aucun cas purement privée. Il s'agit d'une nuance à conserver dans un coin de notre tête tout au long cette contribution.

Pour faire fonctionner et améliorer Facebook, le site incite ses utilisateurs à vendre leurs informations personnelles. Ces données sont alors revendues au niveau Marketing pour développer des publicités en raccord avec la personnalité de la personne concernée ainsi que son âge et ce, dans l'unique objectif de faire du profit⁵².

Ces informations peuvent être divulguées sur la toile et mener à une violation de la vie privée. Dans le cadre des réseaux sociaux, cela passe par une publication sur un « mur », un partage d'un « statut ». D'un point de vue jurisprudentiel, l'enseignement de l'arrêt *Peck*⁵³ de la Cour européenne des droits de l'homme peut s'appliquer par analogie aux réseaux sociaux. Dans cet arrêt, la Cour européenne des droits de l'homme a considéré que la divulgation de photographies dans les médias, où l'identité de la personne n'était pas cachée, était contraire à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme⁵⁴.

Concernant la vie privée, deux éléments sont à développer et ce, en rapport avec le leitmotiv de Facebook qui est de « se connecter et partager »⁵⁵ :

- L'identité sociale : l'utilisateur partage librement des informations sur lui lors de son inscription sur Facebook⁵⁶. En plus de choisir les informations qu'il souhaite dévoiler, il

⁴⁹ Voir supra, Chapitre 1, Section 2 §2. Les informations visibles : paramètres de confidentialité, p. 10.

⁵⁰ X., *Le guide Facebook*, Presselivre internet, numéro 2, Hiver 2011, p. 132.

⁵¹ Conseil d'Etat, *Internet et les réseaux numériques*, Etude du 2 juillet 1998, La documentation française, p. 48.

⁵² N. ELLISON, « Réseaux sociaux, numérique et capital social », *Ces réseaux numériques dits sociaux*, CNRS Editions, 2011, p. 28.

⁵³ Cour eur. D.H., 28 janvier 2003, arrêt *Peck contre Royaume-Uni*, req. n°44647/98, § 62.

⁵⁴ *Ibidem*.

⁵⁵ L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 65.

peut également choisir à qui les divulguer et ce par le biais des paramètres de confidentialité énoncés ci-avant⁵⁷. Si l'on considère que l'utilisateur seul est « juge de ses propres secrets »⁵⁸, il est capable de consentir à une large accessibilité de sa vie privée⁵⁹. Pour en terminer sur ce point, le lien entre vie privée et réseau social se situe dans la liberté d'établir des relations⁶⁰. Effectivement, dans la vie réelle comme virtuelle, la possibilité d'établir des liens d'amitié nous est offerte. La plupart du temps, ces liens d'affection marquent une certaine proximité entre les individus et permettent de s'éloigner de la notion de publicité des informations livrées entre ces derniers. C'est à cet égard que l'on considère que ces liens établis sur les réseaux sociaux peuvent démontrer une forme de vie privée à la lumière des nouvelles technologies. Cependant, force est d'admettre que les « amis » sur Facebook ne sont pas tous nos amis dans la réalité.

- L'activité de partage : le consentement préalable de la personne est nécessaire pour pouvoir divulguer des informations à son sujet⁶¹. Étant donné que l'utilisateur est « juge de ses propres secrets »⁶², « la tendance est à la surexposition de sa vie privée personnelle »⁶³. Ce dernier fait donc le choix d'inscrire toutes ces informations sur son profil. Sur base de ce constat, on en vient à se demander si Facebook n'est pas une simple plate-forme sur laquelle dévoiler sa vie privée⁶⁴. « L'abaissement de la vie privée est volontaire. L'individu est acteur premier et consentant de la divulgation de sa vie privée personnelle »⁶⁵.

⁵⁶ L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, pp. 66 à 68 ; J. GRIMMELMANN, « Saving Facebook », *Iowa Law Review*, vol. 94 (2009) (p. 1137), p. 1152 ; E. DE PAUW, « Sociale controle in onlinegemeenschappen : een taak voor de overheid of volstaat zelfregulering ? », *Orde van de dag*, 2010, afl. 49, (5), p. 7.

⁵⁷ Voir supra, Chapitre 1, Section 2 §2. Les informations visibles : paramètres de confidentialité, p. 10.

⁵⁸ Conclusions sous CA Paris, 15 mai 1970, *D.*, 1970, p. 468.

⁵⁹ L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, pp. 71 à 73.

⁶⁰ *Ibidem*, p. 75.

⁶¹ *Ibidem*, p. 85.

⁶² Conclusions sous CA Paris, 15 mai 1970, *D.*, 1970, p. 468.

⁶³ L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 109.

⁶⁴ E. CORNU et B. DOCQUIR, « L'usage des réseaux sociaux : entre droits intellectuels, liberté d'expression et vie privée », *Les réseaux sociaux et le droit*, Larcier, 2014, p. 107.

⁶⁵ L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 110.

Par la suite, la protection de la vie privée a commencé à s'appliquer aux relations de travail⁶⁶, ce sur quoi porte la présente contribution. Selon ZUCKERBERG, « l'époque où vous montriez une image différente à vos collègues de travail ou vos collaborateurs et aux autres personnes de votre connaissance va probablement être révolue sous peu »⁶⁷. Véritablement, l'idée entourant la création de Facebook était de n'avoir qu'un seul profil par utilisateur, et non pas d'avoir une distinction entre le profil dit « privé » et le profil dit « professionnel », comme proposé par certains à l'époque de la création de ce réseau social⁶⁸.

L'évolution de la notion de vie privée, selon la Cour européenne des droits de l'homme, implique également le respect de la vie privée dans les relations professionnelles⁶⁹. Cette évolution a été consacrée dans l'arrêt *Pretty c. Royaume-Uni*⁷⁰, affaire dans laquelle la Cour a affirmé que la notion de vie privée est large et difficile à définir. Dans le même ordre d'idée, c'est l'arrêt *Niemetz c. Allemagne*⁷¹ qui a considéré que la vie privée « doit aussi englober, dans une certaine mesure, le droit pour l'individu de nouer et développer des relations avec ses semblables »⁷². Cette affirmation permet de constater l'application par analogie des dispositions concernant la vie privée aux réseaux sociaux tels que Facebook et plus précisément en ce qui concerne les informations divulguées sur la toile et les relations nouées entre les utilisateurs.

Par conséquent, une question centrale sera de savoir si « dans le cadre particulier d'une vie privée partagée, les informations que le travailleur a fait figurer ou qu'un tiers a fait figurer en ce qui le concerne sur un réseau social pourraient être couvertes par la notion de vie privée dans le cadre

⁶⁶ Cour eur. D.H., arrêt *Niemetz c. Allemagne*, 16 décembre 1992, req. n° 13710/88, § 29 ; Cass. soc., arrêt *Nikon*, 2 octobre 2001, n° 99-42.942 ; Cour eur. D.H., arrêt *Halford c. Royaume-Uni* du 25 juin 1997, Recueil des arrêts et décisions 1997-III, p. 1016, § 44 ; Trib. trav. Verviers, 20 février 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 183 ; P. DEGOUIS et S. VAN WASSENHOVE, *Nouvelles technologies et leur impact sur le droit du travail*, UGA, 2012, pp. 28 et 29.

⁶⁷ D. KIRKPATRICK, « Les débuts », *La révolution Facebook*, JCLattès, 2011, p. 271.

⁶⁸ *Ibidem*.

⁶⁹ J.-F. RENUCCI, *Droit européen des droits de l'homme*, 2^{ème} édition, *L.G.D.J.*, 2001, p. 134 ; D. DJOKIC, *Protection de la vie privée sur Internet et Conseil de l'Europe – Evolution du concept et adaptation réglementaire*, Editions universitaires européennes, 2011, p. 26 ; S. GILSON et K. ROSIER, « La vie privée du travailleur face aux nouvelles technologies de communication et à l'influence des réseaux sociaux », *Le droit du travail à l'ère du numérique – Les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail*, Anthemis, 2012, p. 391.

⁷⁰ Cour eur. D.H., arrêt *Pretty c. Royaume-Uni*, 29 juillet 2002, req. n° 2346/02.

⁷¹ Cour eur. D.H., arrêt *Niemetz c. Allemagne*, 16 décembre 1992, req. n° 13710/88.

⁷² *Ibidem*.

de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme »⁷³ ? Il faut cependant garder à l'esprit qu'il a été considéré que « tout sera cas d'espèce, mais, sauf création d'un groupe semi-public d'opposants à l'entreprise, des propos tenus sur un profil demeurent privés et sans accessibilité large aux tiers »⁷⁴.

§2. La liberté d'expression

La liberté d'expression est aussi un droit fondamental qui est, quant à lui, consacré à l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme. Cet article permet à tout individu de partager ses pensées avec tout un chacun, mais aussi de pouvoir exprimer ses opinions tant politiques que philosophiques et morales⁷⁵.

L'arrivée des nouvelles technologies a engendré un élargissement, non pas du droit à la liberté d'expression, mais des modes de communication⁷⁶. À l'heure actuelle, nous assistons effectivement à une généralisation d'Internet. Tout le monde l'utilise et tout un chacun s'exprime sur la toile⁷⁷. La transparence des dires de quiconque en est d'autant plus grande que le monde entier se réunit sur ce même réseau numérique en vue de partager diverses informations⁷⁸. Pour cette raison, il est à constater que la liberté d'expression est une liberté fondamentale aussi reconnue dans le monde numérique⁷⁹.

D'ailleurs, dans l'affaire Altena, le Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt a considéré que la liberté d'expression peut porter atteinte à l'aspect vie privée⁸⁰. Comme le souligne le Conseil, « la vie privée est un point fragile de la liberté individuelle et a besoin de garanties renforcées »⁸¹.

⁷³ S. GILSON et K. ROSIER, «La vie privée du travailleur face aux nouvelles technologies de communication et à l'influence des réseaux sociaux », *Le droit du travail à l'ère du numérique – Les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail*, Anthemis, 2012, p. 421.

⁷⁴ *Ibidem*, p. 435.

⁷⁵ Z. PAPACHARISSI, « The virtual sphere - The internet as a public sphere », *New media & society*, SAGE publications, Vol. 4 number 1, March 2002, pp. 22 et 23.

⁷⁶ C. DIEL, « Liberté d'expression dans les univers virtuels : perspectives européenne et américaine », *R.T.D.I.*, 2010/3, n°40, p. 56.

⁷⁷ X. BOY, « L'identité de la personne devant le Conseil constitutionnel », *Rev. fr. dr. constit.*, 2006/65, p. 73.

⁷⁸ M. ZUCKERBERG, Interview du 9 janvier 2010 réalisée lors du *TechCrunch* 2010 par M. ARRINGTON, disponible sur http://news.cnet.com/8301-17852_3-10431741-71.html.

⁷⁹ C. DIEL, « Liberté d'expression dans les univers virtuels : perspectives européenne et américaine », *R.T.D.I.*, 2010/3, n°40, pp. 55 et 72.

⁸⁰ CPH de Boulogne-Billancourt, 19 novembre 2010, aff. Alten, JCPS, 2010, n°48, p.3, Libres propos, P.-Y. VERKINDT; D., 2010, p. 2824, Entretien, C. FERAL-SCHUHL, p. 2846.

⁸¹ B. STUIN, « Les libertés en question », *L.G.D.J.*, p. 26.

De surcroît, la liberté d'expression est également reconnue comme un droit dans le domaine d'Internet et, dans le cas qui nous occupe, le domaine des réseaux sociaux⁸².

L'utilisateur du réseau social gère librement son profil Facebook, délivre les informations qu'il souhaite auprès de ses amis ou du monde entier⁸³. C'est cette dimension mondiale du réseau social qui permet à l'internaute de rendre publiques ses informations personnelles et ce avec le risque de partager des contenus contraires au règlement ou comme signalé dans l'affaire française citée ci-avant, allant à l'encontre de certaines libertés fondamentales⁸⁴.

Sur ce point, l'intérêt est de se questionner sur « l'articulation entre les obligations de loyauté et de confidentiel et la liberté d'expression, en ce compris de critique, du travailleur »⁸⁵. Cette discussion s'avère légitime dans la mesure où la liberté d'expression, tout comme la vie privée⁸⁶, est une liberté protégée dans le cadre des relations de travail⁸⁷. Aucune protection ne sera reconnue au droit à la liberté d'expression s'il apparaît que l'internaute use de ce droit dans le seul but de nuire à autrui⁸⁸.

Section 4. La responsabilité de l'utilisateur de Facebook

La responsabilisation de l'utilisateur commence par inciter cette personne à donner son vrai nom et sa vraie date de naissance. Cette insistance permet de favoriser la couverture de Facebook en cas de violation de règles⁸⁹. Effectivement, chaque individu inscrit sur Facebook devra assumer ses actes, ses dires et, par conséquent, ses publications.

⁸² Z. PAPACHARISSI, « The virtual sphere - The internet as a public sphere », *New media & society*, SAGE publications, Vol. 4 number 1, March 2002, pp. 22 et 23.

⁸³ L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 126.

⁸⁴ C. DIEL, « Liberté d'expression dans les univers virtuels : perspectives européenne et américaine », *R.T.D.I.*, 2010/3, n°40, p. 58.

⁸⁵ E. CORNU et B. DOCQUIR, « L'usage des réseaux sociaux : entre droits intellectuels, liberté d'expression et vie privée », *Les réseaux sociaux et le droit*, Larcier, 2014, p. 162.

⁸⁶ Cass. soc., arrêt *Nikon*, 2 octobre 2001, n° 99-42.942.

⁸⁷ S. GILSON et F. LAMBINET, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, Anthemis, 2012, p. 5 ; C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 8 janvier 2013, R.G. n°2011/AB/653, note de S. GILSON et F. LAMBINET.

⁸⁸ Cour eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, req. n° 39293/98 ; S. GILSON et K. ROSIER, « La vie privée du travailleur face aux nouvelles technologies de communication et à l'influence des réseaux sociaux », *Le droit du travail à l'ère du numérique – Les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail*, Anthemis, 2012, p. 434.

⁸⁹ X., *Le guide Facebook*, Presselivre internet, numéro 2, Hiver 2011, p. 10.

Par le biais de la liberté d'expression, les utilisateurs peuvent voir leur responsabilité personnelle engagée pour atteinte aux droits des autres membres⁹⁰. Il est vrai que la liberté d'expression peut parfois être incompatible avec une protection de la vie privée dans la mesure où nous voulons développer toutes nos idées et toutes nos pensées tout en voulant rester protégés contre une éventuelle violation de notre vie privée⁹¹. Cela découle du fait que le droit à la liberté d'expression n'est pas un droit absolu et il est alors possible d'être considéré responsable pour des propos tenus sur Facebook et qui diffament, injurient ou nuisent à la réputation d'une personne, d'une entreprise⁹². C'est donc en raison d'abus relatifs aux droits de membres par certaines publications que les utilisateurs peuvent voir leur responsabilité engagée⁹³.

Cependant, « ce profil à géométrie variable en termes de paramètres de confidentialité est utile pour les personnes soucieuses de leur e-reputation, c'est-à-dire l'image que se font les autres utilisateurs d'une personne, et qui pratiquent le personal branding »⁹⁴. Le personal branding est donc la façon de promouvoir l'image d'une personne via l'utilisation des réseaux sociaux par exemple. Ce type de profil permet à l'utilisateur du réseau social Facebook de gérer les différentes facettes de sa vie quotidienne et ce, sur un seul et même profil Facebook. Cette gestion spécifique de l'accessibilité aux informations lui permet parfois d'échapper à sa responsabilité⁹⁵.

En droit français, l'utilisateur d'un réseau social est susceptible d'être jugé responsable d'injures, de diffamations⁹⁶, de provocations et apologies de crimes et délits, d'atteinte à la vie privée, de mise en péril des mineurs, d'atteinte à la justice⁹⁷.

⁹⁰ E. DERIEUX et A. GRANCHET, *Réseaux sociaux en ligne : aspects juridiques et déontologiques*, Editions Lamy Wolters Kluwer, France, 2013, p. 137.

⁹¹ D. HAWTIN, T. MENDEL, A. PUDDEPHATT, N. TORRES et B. WAGNER, *Etude mondiale sur le respect de la vie privée sur l'internet et la liberté d'expression*, Edition UNESCO, p. 108.

⁹² L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 86 ; Conditions d'utilisation de Facebook, art. 5, 1^o.

⁹³ E. DERIEUX et A. GRANCHET, *Réseaux sociaux en ligne : aspects juridiques et déontologiques*, Editions Lamy Wolters Kluwer, France, 2013, p. 137.

⁹⁴ L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 74.

⁹⁵ *Ibidem*.

⁹⁶ Trib. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, R.G. n° 11/10932/A, *inédit*.

⁹⁷ E. DERIEUX et A. GRANCHET, *Réseaux sociaux en ligne : aspects juridiques et déontologiques*, Editions Lamy Wolters Kluwer, France, 2013, pp. 138 à 144 ; H. OBERDORFF, *Droit de l'homme et libertés fondamentales*, L.G.D.J., 2011, p. 534.

L'utilisateur peut également être considéré comme étant responsable de la violation des droits d'auteur ou des droits des marques d'une autre personne⁹⁸.

Ces motifs sont retrouvés par analogie dans le droit belge.

CHAPITRE 2. Cadre juridique

Maintenant que nous avons planté le décor, nous pouvons aborder un second chapitre dans lequel nous allons développer les dispositions légales utiles à la protection des libertés fondamentales auxquelles il est fait référence dans cette contribution.

Section 1. L'ordre juridique national

§1. Liberté d'expression : liberté individuelle sans effet horizontal direct

Au niveau national, l'article 19 de la Constitution belge prévoit le droit à la liberté d'expression qui ne peut être invoqué que contre l'État⁹⁹. Il s'agit d'une des libertés fondamentales de l'homme (aux côtés de la liberté des cultes et de la liberté de penser, par exemple) et de la liberté la plus précieuse dans une société démocratique comme la Belgique¹⁰⁰ qui est aussi considérée comme « un droit fondamental au service de la surveillance et du respect des autres droits et libertés dans une société démocratique »¹⁰¹. En outre, la liberté d'expression est liée aux droits et obligations des travailleurs mentionnés à l'article 17, 3° a) de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'article 16 de cette même loi interdit au travailleur de divulguer des informations secrètes pendant ou après le contrat de travail.

En droit français, on retrouve aussi les libertés fondamentales. Celles-ci sont protégées par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés¹⁰². Une autre référence aux

⁹⁸ E. DERIEUX et A. GRANCHET, *Réseaux sociaux en ligne : aspects juridiques et déontologiques*, Editions Lamy Wolters Kluwer, France, 2013, pp. 144 à 151.

⁹⁹ P. HUMBLET, « Grondrechten in de onderneming », *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, V, Gand, Mys & Breesch, 1997, pp. 352 et 353.

¹⁰⁰ E. LIEVENS, D. STEVENS et P. VALCKE, *Praktijkboek Recht en Internet Titel II – Hoofdstuk 3 Vrijheid van meningsuiting*, Vanden Broele, pp. 5 à 10.

¹⁰¹ D. VOORHOOF, « Vrijheid van meningsuiting », J. VANDE LANOTTE en Y. HAECK, *Handboek EVRM : Deel II : Artikelsgewijze commentaar (Volume I)*, Antwerpen – Oxford, Intersentia, 2004, p. 854.

¹⁰² Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

libertés fondamentales peut être trouvée dans l'article 1er de la Constitution française¹⁰³ faisant référence aux libertés de l'homme, et principalement, aux libertés d'expression et de croyance. Cette disposition fait également référence à l'idée que « l'exercice de la liberté d'expression est la marque de la vitalité d'une démocratie »¹⁰⁴, que « la liberté d'expression nourrit le fonctionnement de la démocratie »¹⁰⁵. Ce lien entre la démocratie et la liberté d'expression est également consacré à l'article 4 de la Constitution française.

§2. Vie privée : transposition de la directive 95/46/CE en droit belge

L'article 22 de la Constitution représente la principale disposition qui met en lumière la protection de la vie privée et familiale en droit belge. Cependant, cette disposition ne se voit pas reconnaître un effet horizontal direct¹⁰⁶ ce qui fait que ce ne sera invoqué que contre l'état.

De plus, la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel s'applique en droit belge. Cette loi transpose en droit belge une directive européenne citée dans la section « l'ordre juridique européen et international »¹⁰⁷.

Nous pouvons également nous référer à l'article 286 du Traité instituant la Communauté européenne en ce qui concerne le traitement de ces données.

En droit français, l'article 9 de la loi du 17 juillet 1970 consacre cette même protection¹⁰⁸.

§3. Dispositions légales relatives au recrutement et au licenciement

Il semble judicieux de faire référence à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette loi, comme nous le verrons supra¹⁰⁹, nous permet de comprendre les droits et devoirs du travailleur ainsi que de l'employeur.

¹⁰³ Al.1er de l'art. 1 de la Constitution française du 4 octobre 1958 : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances ».

¹⁰⁴ H. OBERDORFF, *Droit de l'homme et libertés fondamentales*, L.G.D.J., 2011, p. 529.

¹⁰⁵ *Ibidem*.

¹⁰⁶ J.-F. NEVEN, « La jurisprudence de la Cour de cassation en matière de protection de la vie privée dans le cadre des relations de travail », *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Bruxelles, éd. Du Jeune barreau de Bruxelles, 2005, p. 27.

¹⁰⁷ Voy. supra, Chapitre 2, Section 2. L'ordre juridique européen et international, p. 23.

¹⁰⁸ Loi n° 70-643 du 17 juillet 1970 tendant à renforcer la garantie des droits individuels des citoyens

Il est également intéressant de s'attarder sur la Convention collective de travail n°38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs. Cet instrument légal nous permet de mettre en lumière les éléments pris en considération par le recruteur (l'employeur) lors de l'embauche.

Section 2. L'ordre juridique européen et international

§1. Liberté d'expression : la plus fondamentale des libertés au niveau européen

Au niveau européen, la liberté d'expression est régie par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme qui consacre par excellence la protection des droits et libertés fondamentales¹¹⁰. Cette disposition bénéficie d'un effet direct horizontal permettant aux individus de l'invoquer dans les relations du droit privé¹¹¹.

Cet article dispose que: « 1. toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. Le présent article n'empêche pas les États de soumettre les entreprises de radiodiffusion, de cinéma ou de télévision à un régime d'autorisations.

2. L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité ou l'impartialité du pouvoir judiciaire »¹¹².

¹⁰⁹ Voir supra Chapitre 4, Section 2. Le licenciement à l'aube des nouvelles technologies, p. 41.

¹¹⁰ A. STROWEL et F. TULKENS, « Liberté d'expression et droits concurrents : du juge de l'urgence au juge européen de la proportionnalité », *Médias et droit*, Anthemis, 2008/2, p. 25.

¹¹¹ Cour. eur. D. H., arrêt *Wojtas-Kaleta c. Pologne*, 16 juillet 2009, req. n°20436/02 ; Trib. trav. Nivelles, 8 février 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 181 ; Trib. trav. Bruxelles, 20 janvier 2004, *Chr. D.S.*, 2005, p. 363 ; Cass., 27 février 2001, *R.G.*, n° P.990706.N. ; Cass., 2 mars 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 211.

¹¹² Article 10 de la Convention européenne des droits de l'Homme et du citoyen, signée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955.

Aux côtés de la Convention européenne des droits de l'homme, l'article 19 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques fonde aussi cette liberté fondamentale. En effet, son paragraphe 2 prévoit « Toute personne a droit à la liberté d'expression; ce droit comprend la liberté de rechercher, de recevoir et de répandre des informations et des idées de toute espèce, sans considération de frontières, sous une forme orale, écrite, imprimée ou artistique, ou par tout autre moyen de son choix »¹¹³. Dans une observation, le Comité des droits de l'homme a déclaré que « le paragraphe 2 de l'article 19 du Pacte protège toutes les formes d'expression et les moyens de les diffuser. Sont visées aussi toutes les formes de médias audiovisuels ainsi que les modes d'expression électronique et l'internet »¹¹⁴. Cependant, cette liberté n'est pas absolue et peut être réduite dans la mesure où l'usage de cette liberté conduit à la réalisation d'une infraction¹¹⁵.

§2. Vie privée : consécration de la notion par les droits fondamentaux européens

Les articles 7 et 8 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne consacrent l'idée de protection de la vie privée.

« Trois dispositions érigent la vie privée en un droit fondamental »¹¹⁶:

- La Convention européenne des droits de l'homme consacre la protection de la vie privée en son article 8 ;
- L'article 12 de la Déclaration universelle des droits de l'homme protège également tout un chacun contre les atteintes à leur vie privée ;
- Reste encore l'article 17 du Pacte international des Droits civils et politiques du 26 décembre 1966 qui interdit les atteintes à la vie privée.

Aux côtés de ces dispositions légales, on retrouve la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. Cette

¹¹³ Article 19 §2 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966.

¹¹⁴ Comité des droits de l'homme, Observation générale n°34, Article 19: Liberté d'opinion et liberté d'expression, 12 septembre 2011, CCPR/C/GC/34, §§ 12 et 15.

¹¹⁵ B. PATERNOSTRE, « Motif grave et droit de critique au nom de la liberté d'expression », *Orientations*, Waterloo, Kluwer, 2015, liv. 3, p. 18.

¹¹⁶ C. trav. Mons (2^e ch.), 20 novembre 2013, R.G. n°2012, AM411.

dernière a été transposée en droit belge dans une loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

§3. En route vers un nouveau droit européen

Comme nous l'étudierons *infra*¹¹⁷, l'ensemble de ces notions connaîtra quelques changements législatifs en date du 25 mai 2018 avec l'arrivée d'un nouveau règlement européen¹¹⁸. Ces nouvelles dispositions réglementaires porteront sur la protection des données à caractère personnel. L'idée fût de s'interroger sur une éventuelle constitutionnalisation des règles relatives à la protection des droits fondamentaux explicités dans cette contribution.

Section 3. Apport du droit européen et international sur le droit national

« La Convention européenne des droits de l'Homme et des Libertés fondamentales constitue aujourd'hui la norme de base en matière de protection des droits fondamentaux, et en particulier de la liberté d'expression, dans les États membres du Conseil de l'Europe »¹¹⁹.

Le droit national n'est alors qu'une transposition des règles européennes dans l'ordre juridique de chaque État. Cette idée se confirme au regard de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel qui transpose, en droit belge, les règles de la directive 95/46/CE du Parlement européen et du conseil du 24 octobre 1995.

Nous pouvons dès lors en conclure que le droit européen apporte au droit national toutes les notions fondamentales, toutes les règles de base. Par la suite, chaque État transpose et interprète ces règles à sa manière. En effet, sans transposition, les règles ne prennent pas effet au niveau national¹²⁰. Ces « droits fondamentaux existent en leur principe dans chaque ordre juridique »¹²¹ suite à cette transposition.

¹¹⁷ Voy. *infra*, Chapitre 5, p. 57.

¹¹⁸ Règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), *J.O.U.E.*, L 119 du 4 mai 2016, pp. 1 à 88.

¹¹⁹ A. STROWEL et F. TULKENS, « Liberté d'expression et droits concurrents : du juge de l'urgence au juge européen de la proportionnalité », *Médias et droit*, Anthemis, 2008/2, p. 25.

¹²⁰ G. BRAIBANT, *Données personnelles et société de l'information: transposition en droit français de la directive n° 95-46: Rapport au Premier ministre*, Paris, La Documentation française, 1998.

CHAPITRE 3. État de la jurisprudence et de la législation européenne

Afin d'illustrer nos propos et de recouper toutes les notions étudiées dans la première partie de cette contribution, nous allons développer les idées véhiculées dans la jurisprudence européenne.

Section 1. Définition

Après avoir énoncé les définitions du réseau social Facebook, il semble nécessaire de s'attarder sur deux droits fondamentaux – la vie privée et la liberté d'expression – qui se rapporte à notre question de recherche.

§1. Large étendue de la notion de vie privée : cause de non-exhaustivité

La vie privée est une notion qui « ne se prête pas, selon la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, à une définition exhaustive¹²². Elle recouvre autant le secret et l'intimité des individus et des familles, que l'épanouissement de chacun à travers toutes ses relations sociales, y compris sur le plan professionnel »¹²³. Il n'y a donc pas de définition claire de la vie privée dans la jurisprudence européenne¹²⁴. Si d'un côté on reconnaît que définir cette notion n'est pas chose aisée, d'un autre côté, la jurisprudence européenne a affirmé que cette notion pouvait être étendue et, *de facto* ce droit protégé, dans les relations de travail étant donné que « c'est dans leur travail que la majorité des gens ont beaucoup, voire le maximum d'occasions de resserrer leurs liens avec le monde extérieur ». ¹²⁵

D'un point de vue jurisprudentiel, les arrêts *Bigaeva c. Grèce*¹²⁶ et *Özpinar c. Turquie*¹²⁷ font référence à cette notion de vie privée. C'est une notion particulièrement large et une notion qui a

¹²¹ C. DIEL, « Liberté d'expression dans les univers virtuels : perspectives européenne et américaine », *R.T.D.I.*, 2010/3, n°40, p. 57.

¹²² Cour eur. D.H., arrêt *Niemietz c. Allemagne*, 16 décembre 1992, req. n° 13710/88, § 29.

¹²³ E. CORNU et B. DOCQUIR, « L'usage des réseaux sociaux : entre droits intellectuels, liberté d'expression et vie privée », *Les réseaux sociaux et le droit*, Larcier, 2014, p. 107.

¹²⁴ *Ibidem*, p. 153.

¹²⁵ Cour eur. D.H., arrêt *Niemietz c. Allemagne*, 16 décembre 1992, req. n° 13710/88, § 29 ; Cour eur. D.H., arrêt *Amann c. Suisse*, 16 février 2000, req. n°27798/95, § 65 ; Cour eur. D.H., arrêt *Halford c. Royaume-Uni*, 25 juin 1997, Recueil des arrêts et décisions 1997-III, p. 1016, § 44 ; M. GOLDFAYS et L. VAN MOORSEL, « Quelques aspects de la protection de la vie privée du travailleur à l'égard de son (futur) employeur », *Orientations*, n°8-9, août-septembre 2002, p. 190.

¹²⁶ Cour eur. D.H., arrêt *Bigaeva c. Grèce*, 28 mai 2009, req. n°26713/05.

¹²⁷ Cour eur. D.H., arrêt *Özpinar c. Turquie*, 19 octobre 2010, req. n°20999/04.

fortement évolué. Il ne faut pas l'interpréter de manière trop stricte. La notion de vie privée est plus large que la distinction entre la vie du travail et la vie de famille¹²⁸. En son paragraphe 22, cet arrêt nous délivre l'idée que « l'article 8 garantit ainsi la « vie privée » au sens large de l'expression, qui comprend le droit de mener une « vie privée sociale », à savoir la possibilité pour l'individu de développer son identité sociale. Sous cet aspect, ledit droit consacre la possibilité d'aller vers les autres afin de nouer et de développer des relations avec ses semblables »¹²⁹. Dans ce sens, on peut admettre un rapprochement entre la vie privée et la liberté d'expression de l'utilisateur de Facebook. Aller vers les autres sur ce site internet afin de développer des relations avec des amis ou « amis virtuels ». La vie privée dépend de la manière dont l'individu a choisi de nouer des liens avec d'autres utilisateurs¹³⁰.

Dans l'arrêt *Von Hannover c. Allemagne* qui porte sur la publication de photographies privées de la Princesse Caroline de Hanovre dans des revues allemandes, la Cour européenne des droits de l'homme développe la même idée. À savoir que la vie privée est une notion qui comprend des éléments qui se rapportent à l'identité d'une personne comme le nom et son droit à l'image¹³¹. Il est également pertinent de relever que cet arrêt met en balance la vie privée et la liberté d'expression¹³².

§2. Liberté d'expression : liberté de partage

La liberté d'expression est considérée comme étant la source par excellence consacrant la protection des droits et libertés fondamentales¹³³. Ce droit fondamental permet à tout individu du monde entier, tant les personnes physiques que morales¹³⁴, « d'avoir une opinion, et de recueillir ou de répandre des informations ou des idées, le cas échéant sous forme de critique à l'égard de son employeur »¹³⁵.

¹²⁸ Cour eur. D.H., arrêt *K.A. et A.D. c. Belgique*, 17 février 2005, req. 42758/98, § 83.

¹²⁹ Cour eur. D.H., arrêt *Bigaeva c. Grèce*, 28 mai 2009, req. n°26713/05, § 22 ; Cour eur. D.H., arrêt *Campagnano c. Italie*, 23 mars 2006, req. n°77955/01, § 53.

¹³⁰ L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 70.

¹³¹ Cour eur. D.H., arrêt *Von Hannover c. Allemagne*, 24 juin 2004, req. n°59320/00, § 50.

¹³² Cour eur. D.H., arrêt *Von Hannover c. Allemagne*, 24 juin 2004, req. n°59320/00, § 60.

¹³³ A. STROWEL et F. TULKENS, « Liberté d'expression et droits concurrents : du juge de l'urgence au juge européen de la proportionnalité », *Médias et droit*, Anthemis, 2008/2, p. 25.

¹³⁴ Cour eur. D.H., arrêt *Autronic AG c. Suisse*, 22 mai 1990, req. n° 12726/87, § 47.

¹³⁵ P. HUMBLET, « De la liberté d'expression des travailleurs salariés », *Chron. D.S.*, Editions Kluwer, 2003, pp. 157 et 160 ; S. GILSON et F. LAMBINET, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, Anthemis, 2012, p. 3.

D'après la Cour européenne des droits de l'homme, la liberté d'expression est « l'un des fondements essentiels d'une société démocratique et l'une des conditions primordiales de son progrès et de l'épanouissement de chacun »¹³⁶. En parlant de démocratie, l'existence de ce droit à la liberté d'expression est mise en avant dans ce type de société qui ne réfute pas le pluralisme¹³⁷ pour la simple et bonne raison que la liberté d'expression « vaut non seulement pour les “ informations “ ou “ idées “ accueillies avec faveur ou considérées comme inoffensives ou indifférentes, mais aussi pour celles qui heurtent, choquent ou inquiètent : ainsi le veulent le pluralisme, la tolérance et l'esprit d'ouverture sans lesquels il n'est pas de société démocratique »¹³⁸. Outre cela, la liberté d'expression vaut aussi pour les photos, images et actions réalisées pour formuler une idée à savoir la forme utilisée pour traduire l'idée. Mais, la liberté d'expression vaut également pour l'idée en elle-même¹³⁹.

Section 2. Droit d'ingérence face à ces notions fondamentales

À première vue, un citoyen lambda pourrait penser que le droit à la vie privée et familiale ainsi que le droit à la liberté d'expression sont des droits absolus. Cependant, si on se plonge dans les dispositions légales tant nationales qu'européennes, on se rend compte que ce n'est pas le cas¹⁴⁰. En réalité, il y a peu de droits absolus. La Convention européenne des droits de l'homme garantit un minimum, mais l'État peut aller au-delà de ce qui est prévu. Cela passe par l'acceptation d'ingérences.

§1. Ingérence dans le droit à la vie privée

Au niveau européen, l'article 8.2 de la Convention européenne des droits de l'homme prévoit un droit d'ingérence dans la vie privée des citoyens.

¹³⁶ Cour eur. D.H., arrêt *Handyside c. Royaume-Uni*, 7 décembre 1976, req. n° 5493/72, § 49 ; Cour eur. D.H., arrêt *Castells c. Espagne*, 23 avril 1992, req. n° 11798/85, § 42 ; Cour eur. D.H., arrêt *Goodwin c. Royaume-Uni*, 27 mars 1996, req. n° 17488/90, § 39 ; Cour eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, req. n° 39293/98, § 43.

¹³⁷ H. OBERDORFF, *Droit de l'homme et libertés fondamentales*, L.G.D.J., 2011, pp. 528 à 531.

¹³⁸ Cour eur. D.H., arrêt *Mouvement Raëlien Suisse c. Suisse*, 13 juillet 2012, req. n° 16354/6, § 48 ; Cour eur. D.H., arrêt *De Haes et Gijssels c. Belgique*, 24 février 1997, req. n° 19983/92, § 46.

¹³⁹ M. MACOVEI, *Freedom of expression – A guide to the implementation of Artikel 10 of the European Convention of Human Rights (Human rights handbooks, No. 2)*, Straatsburg, Raad van Europa, 2004, p. 15.

¹⁴⁰ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Kluwer, 2012/1, p. 66.

En son paragraphe 2, l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme autorise une ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit. Partant, cela suppose le respect de trois conditions cumulatives :

- Tout d'abord, il faut que cette ingérence soit prévue par la loi¹⁴¹ ;
- Ensuite, il faut qu'elle constitue une mesure nécessaire dans une société démocratique ;
- Et enfin, qu'elle puisse répondre à un but légitime.

§2. Ingérence dans le droit à la liberté d'expression

La théorie détaillée précédemment pour le droit à la vie privée vaut également pour le droit à la liberté d'expression. C'est l'article 10.2 de la Convention européenne des droits de l'homme qui autorise une ingérence dans l'exercice de cette liberté individuelle. Comme le prévoit cette disposition européenne, l'admission de l'ingérence est subordonnée, au même titre que l'ingérence au droit à la vie privée, au respect de trois conditions strictes et cumulatives :

- Tout d'abord, il faut que l'ingérence soit « prévue par la loi »¹⁴². On pourrait alors dire qu'il n'existe « pas d'ingérence sans texte » ;
- Ensuite, cette ingérence doit poursuivre un « but légitime »¹⁴³ énuméré dans la loi ;
- En outre, il est important de vérifier que l'ingérence soit « nécessaire dans une société démocratique »¹⁴⁴. La Cour interprète le terme « nécessaire » comme impliquant « l'existence d'un besoin social impérieux »¹⁴⁵ ;
- Et pour terminer, cette ingérence doit être proportionnée à l'objectif poursuivi¹⁴⁶.

Par conséquent, elles sont limitativement énumérées dans la loi. En d'autres termes, mis à part ces exceptions strictes, « une restriction à la liberté d'expression d'une personne emporte violation de l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme »¹⁴⁷. Ces restrictions ont pour objectif d'éviter les abus éventuels de cette liberté fondamentale et, par conséquent, une atteinte à d'autres droits fondamentaux tel que la vie privée¹⁴⁸.

¹⁴¹ Cour eur. D.H., arrêt *Dudgeon c. Royaume-Uni*, 22 octobre 1981, req. n° 7525/76, § 44.

¹⁴² Cour eur. D.H., arrêt *Guja c. Moldova*, 12 février 2008, req. n° 14277/04, § 57.

¹⁴³ Cour eur. D.H., arrêt *Kyprianou c. Chypre*, 15 décembre 2005, req. n° 73797/01, § 168.

¹⁴⁴ Cour eur. D.H., arrêt *Handyside c. Royaume-Uni*, 7 décembre 1976, req. n° 5493/72, § 45 et 48.

¹⁴⁵ Cour eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, req. n° 39293/98, § 43 ; Cour eur. D.H., *Silver et autres c. Royaume-Uni*, 24 octobre 1983, req. n° 7136/75 ; Cour eur. D.H., arrêt *Handyside c. Royaume-Uni*, 7 décembre 1976, req. n° 5493/72.

¹⁴⁶ J.F. HENROTTE et F. JONGEN, *Pas de droit sans technologie*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 182.

¹⁴⁷ Cour eur. D.H., arrêt *Sunday Times c. Royaume-Uni*, 26 avril 1979, req. n° 6538/74, § 45.

¹⁴⁸ H. OBERDORFF, *Droit de l'homme et libertés fondamentales*, L.G.D.J., 2011, p. 533.

À côté de ces conditions cumulatives prévues au niveau européen, l'article 19 alinéa 3 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques est une norme internationale qui autorise des restrictions de ce droit si elles sont « expressément fixées par la loi et qui sont nécessaires (a) au respect de la réputation d'autrui ; (b) à la sauvegarde de la sécurité nationale, de l'ordre public, de la santé ou de la moralité publique »¹⁴⁹.

Finalement, la liberté d'expression n'est pas protégée lorsqu'on exprime des idées contraires à l'ordre public, aux bonnes mœurs ou à une disposition pénale. En effet, on ne peut pas invoquer le droit à la liberté d'expression pour couvrir des propos racistes ou xénophobes¹⁵⁰, des propos portant atteinte à l'honneur ou à la considération des personnes¹⁵¹.

§3. Ingérences sur internet

Bien entendu, comme pour la liberté d'expression prise dans son sens général, la liberté d'expression sur internet peut être limitée et contrôlée si et seulement si trois tests sont remplis : le test de la légalité, le test de la proportionnalité ainsi que le test de la finalité¹⁵².

Une autre limite est à trouver dans les secrets. En effet, que ce soit le secret de fabrication, le secret de l'enquête ou encore le secret des affaires, ce sont des devoirs qui concernent le plus la relation de travail et ceux-ci limitent tous la liberté d'expression¹⁵³. L'explication en est que si ces informations sont secrètes, c'est qu'elles ne peuvent pas être divulguées. Pour ce qui est du travailleur, cette limite est inscrite dans le contrat de travail qui prohibe la divulgation des secrets de l'entreprise.

¹⁴⁹ Art. 19 al. 3 du Pacte international relatif aux Droits Civils et Politique, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies à New York le 16 décembre 1966.

¹⁵⁰ P. HUMBLET, « De la liberté d'expression des travailleurs salariés », *Chron. D.S.*, Editions Kluwer, 2003, p. 158.

¹⁵¹ Art. 443 à 453bis du Code pénal du 8 juin 1867.

¹⁵² K. ROSIER, « Le cybercontrôle des travailleurs contrôlé par le juge », *Orientations*, n° 6/2009, p. 23.

¹⁵³ E. DERIEUX, « Rapport de synthèse De quelques changements en droit des médias », *Les renouvellements de la liberté d'expression*, *Legicom* n°50, 2013/2, pp. 133 à 137.

Que ce soit sur internet ne change donc rien aux conditions¹⁵⁴, mis à part qu'internet est pris comme une circonstance aggravante, ce qui induit le fait que l'exercice de telle ou telle liberté peut être plus facilement réduit¹⁵⁵. En effet, la diffusion d'un message sur internet « aggrave le caractère discriminatoire »¹⁵⁶ du propos tenu et engendre de plus lourdes conséquences¹⁵⁷.

Néanmoins, si ces libertés peuvent être limitées individuellement, elles peuvent aussi l'être l'une par l'autre¹⁵⁸. C'est le cas de la vie privée qui limite la liberté d'expression, tout comme la liberté d'expression limite la vie privée¹⁵⁹. Dans cette même optique, selon Jonh STUART MILL, « la liberté des uns s'arrête là où commence celle des autres ». Dans ce sens, l'exercice abusif de ces droits fondamentaux est interdit¹⁶⁰.

Suite à cela, des législations spécifiques sont adoptées pour réglementer la liberté d'expression sur internet¹⁶¹ en raison du « caractère condamnable d'un message étant aggravé par sa diffusion »¹⁶².

Section 3. Conditions de recrutement et de licenciement

En outre, il est bon de nous attarder sur les notions de recrutement et de licenciement qui représentent les deux situations analysées dans le cadre de cette recherche. En effet, l'intérêt de cette contribution est de s'interroger sur le fait de savoir si l'employeur a la possibilité de recruter et de licencier un travailleur qui utiliserait les nouvelles technologies et ce, dans le respect des mêmes conditions applicables aux recrutements et licenciements en dehors de l'environnement virtuel.

¹⁵⁴ F. DUBUISSON et I. RORIVE, « La liberté d'expression à l'épreuve d'Internet », *Entre ombres et lumières : cinquante ans d'application de la convention européenne des droits de l'homme en Belgique*, Bruylant, Bruxelles, 2008, p. 362.

¹⁵⁵ Conseil d'Etat, *Le numérique et les droits fondamentaux*, Etude annuelle 2014, La documentation française, pp. 101 à 103 ; F. DUBUISSON, « Société de l'information, médias et liberté d'expression Information society, media and freedom of expression », *J.E.D.H.*, 2013/3, p. 462.

¹⁵⁶ Cour eur. D.H., arrêt *Willem c. France*, 16 juillet 2009, req. n° 10883/05, § 36.

¹⁵⁷ Cour eur. D.H., arrêt *Féret c. Belgique*, 6 juillet 2009, req. n° 15615/07.

¹⁵⁸ V. ZENO-ZENCOVICH, *Freedom of expression A critical and comparative analysis*, Routledge.Cavendish, 2008, pp. 107 à 109.

¹⁵⁹ D. HAWTIN, T. MENDEL, A. PUDDEPHATT, N. TORRES et B. WAGNER, *Etude mondiale sur le respect de la vie privée sur l'internet et la liberté d'expression*, Edition UNESCO, p. 108.

¹⁶⁰ F. HENDRICKX, *Privacy en arbeidsrecht*, n° 1 de la Bijzondere reeks ICA, Bruges, die Keure, 1999, p. 200.

¹⁶¹ *Ibidem*, p. 110.

¹⁶² Cour eur. D.H., arrêt *Féret c. Belgique*, 6 juillet 2009, req. n° 15615/07.

§1. Le recrutement

a) Définition légale

Le recrutement représente « l'ensemble des activités effectuées, par ou au nom de l'employeur, relatives à l'annonce d'un emploi vacant »¹⁶³.

b) Devoirs de l'employeur durant la procédure de recrutement

Les devoirs devant être accomplis par l'employeur pour recruter des travailleurs sont érigés par la Convention collective de travail n°38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs¹⁶⁴. Dans cette convention collective de travail, il est dit que pour recruter, l'employeur doit respecter certaines règles en commençant par le respect de l'égalité de traitement¹⁶⁵. Il est fait référence à cet égard à la Convention collective de travail n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail et donc dès la phase précontractuelle et jusqu'à la phase post-contractuelle¹⁶⁶.

Pour ce qui est des frais et des documents, l'employeur qui réclame l'accomplissement d'épreuves et d'examen lors de la procédure de sélection doit supporter lui-même les frais qui y sont liés¹⁶⁷. Si le candidat demande des documents et ce, pour remplir ses obligations vis-à-vis de l'organisme chargé de l'octroi du chômage, l'employeur est tenu de remettre au candidat l'attestation prouvant qu'il a participé aux sélections¹⁶⁸.

En cas de refus de candidature, l'employeur laisse à la disposition du candidat les documents liés à sa candidature¹⁶⁹.

L'employeur est autorisé à demander la fourniture de copies des documents officiels. Si cependant un doute se maintient, l'employeur peut alors demander une remise de documents timbrés et certifiés conformes donc les documents originaux¹⁷⁰.

¹⁶³ Art. 2 de la CCT n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.

¹⁶⁴ Convention collective de travail (C.N.T.) n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs, modifiée par les Conventions collectives de travail n° 38 bis du 29 octobre 1991, n° 38 ter du 17 juillet 1998, n° 38 quater du 14 juillet 1999, n° 38 quinquies du 21 décembre 2004 et n° 38 sexies du 10 octobre 2008.

¹⁶⁵ Ainsi modifié par la Convention collective de travail n° 38 ter du 17 juillet 1998 (article 1).

¹⁶⁶ Art. 2bis de la CCT n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs ; Convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

¹⁶⁷ Art. 3 de la CCT n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.

¹⁶⁸ Art. 4 de la CCT n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.

¹⁶⁹ Art. 5 de la CCT n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.

¹⁷⁰ Art. 6 de la CCT n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.

c) Protection des droits fondamentaux

En ce qui concerne les droits fondamentaux et les libertés fondamentales, ces derniers sont encore une fois consacrés au travers de divers textes légaux. Effectivement, c'est l'article 11 de la Convention collective de travail n°38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs qui réclame le respect de la vie privée du candidat, et ce, durant toute la durée de la procédure de sélection¹⁷¹. Cette idée est également traduite dans l'article 12 de cette même Convention collective de travail. Cette dernière disposition promeut le traitement confidentiel des données personnelles du candidat aux sélections¹⁷².

§2. Le licenciement

a) Définition

Le licenciement se définit comme la rupture unilatérale du contrat par l'employeur¹⁷³. Aux côtés de la démission, le licenciement peut aussi être considéré comme un congé à savoir un acte juridique qui marque la volonté de mettre fin au contrat de travail¹⁷⁴.

b) Motivation du licenciement

La Convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement prévoit que tout travailleur peut désormais être tenu au courant des raisons de son licenciement¹⁷⁵. De cette manière, lorsque le licenciement apparaît comme étant abusif ou déraisonnable, il est possible pour ce travailleur de réclamer une indemnité¹⁷⁶. L'Arrêté Royal du 9 janvier 2014¹⁷⁷ relatif au Statut unique entre ouvriers et employés prévoit aussi en son article 2 que la personne licenciée peut obtenir une indemnité en compensation de son licenciement.

¹⁷¹ Art. 11 de la CCT n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.

¹⁷² Art. 12 de la CCT n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.

¹⁷³ Art. 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁷⁴ J. CLESSE et F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, Collection de la faculté de droit de l'Université de Liège, Larcier, 2014, p.396.

¹⁷⁵ Art. 1 al. 1 et art. 3 de la Convention collective de travail n°109 conclue au sein du Conseil national du travail du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 9 mars 2014.

¹⁷⁶ Art. 1 al. 2 de la Convention collective de travail n°109 conclue au sein du Conseil national du travail du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 9 mars 2014.

¹⁷⁷ Arrêté Royal du 9 mars 2014 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement.

c) Conditions du licenciement¹⁷⁸

Lorsqu'un employeur licencie son travailleur, un préavis doit être communiqué à ce dernier soit par lettre recommandée qui sort ses effets 3 jours après, soit par exploit d'huissier. Il n'existe pas de licenciement par lettre de la main à la main. Le courrier doit, exactement comme pour la démission, signifier la date de début du préavis et la durée de celui-ci.

d) Formes de licenciement

Il existe plusieurs types de licenciement avec des motifs différents les uns des autres. Dans cette contribution, il nous semble plus judicieux de nous focaliser sur le licenciement pour motif grave qui fait référence à « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur »¹⁷⁹. En effet, l'employeur licenciera généralement le travailleur dénigrant l'entreprise sur Facebook, par exemple, pour motif grave. Le licenciement pour motif grave est alors vu comme « la sanction d'un manquement »¹⁸⁰ aux obligations contractuelles.

Dans le cas d'un licenciement pour motif grave¹⁸¹, aucune indemnité de préavis ne doit être payée par l'employeur au travailleur. Cependant, des conditions doivent tout de même être respectées. Il s'agit plus précisément d'un double délai préfix de trois jours, ce qui signifie qu'il ne peut être ni suspendu ni interrompu¹⁸². Effectivement, le congé doit être donné dans les trois jours de la connaissance des faits et ensuite, la notification de ce même congé doit être réalisée dans les trois jours de l'énonciation des faits reprochés¹⁸³. Cependant, il reste la possibilité pour l'employeur d'effectuer la notification du licenciement à son travailleur en même temps que la prise de connaissance des faits et donc à l'échéance d'un seul délai de 3 jours. Dans tous les cas, le licenciement devra être notifié à la personne concernée au plus tard 6 jours après la connaissance des faits par son supérieur hiérarchique.

L'employeur devra prouver le moment de la prise de connaissance du motif grave étant donné que le délai de trois jours ne prend cours que dès la connaissance des faits, qui doit être

¹⁷⁸ Art. 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁷⁹ Art. 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁸⁰ L. FRANÇOIS, « Les sanctions civiles en droit du travail belge », *Les sanctions civiles, disciplinaires et pénales en droit du travail belge, français et italien*, Liège, Université, 1962, pp. 100 à 104.

¹⁸¹ Notamment diffamation, atteinte à la réputation de l'entreprise, injure.

¹⁸² Art. 35 al. 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁸³ Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.

effective¹⁸⁴, par la personne compétente pour licencier le travailleur. Dans ce cas, l'employeur devra prouver que le travailleur a rompu la collaboration qu'il entretenait avec lui ainsi que le motif grave qui doit être le motif réel de la rupture du contrat de travail.

Section 4. Sanction en cas de non-respect des conditions

Si l'employeur ne délivre pas les motifs du licenciement au travailleur concerné, l'employeur sera condamné à payer une « amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération »¹⁸⁵.

CHAPITRE 4. Appréciation de la jurisprudence au regard du phénomène Facebook

Dans ce chapitre, l'objectif est de répondre à la question d'un éventuel renforcement des conditions selon que le recrutement ou le licenciement est en lien ou non avec les nouvelles technologies. Partant, il convient d'analyser la jurisprudence qui s'y rapporte à savoir tant la jurisprudence classique que la jurisprudence adoptée depuis l'utilisation du réseau social Facebook.

À l'issue de ce chapitre, il conviendra d'approfondir cette question en droit français avant de conclure positivement ou négativement à un renforcement des conditions pour recruter ou licencier un travailleur.

Section 1. Le recrutement par le biais d'informations recueillies sur Facebook

À l'heure actuelle, il est connu que les réseaux sociaux permettent de se faire remarquer par un chasseur de têtes, par une agence de recrutement ou tout simplement par l'employeur¹⁸⁶.

Concernant le recrutement et la sélection des travailleurs, l'intérêt de cette contribution est de comparer la marge de manœuvre d'un employeur dans le monde réel et la marge de manœuvre d'un employeur dans le monde virtuel. Partant, il convient d'examiner les informations que

¹⁸⁴ Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390.

¹⁸⁵ Art. 7 §1 de la Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

¹⁸⁶ C. BALAGUE et D. FAYON, « A quoi sert un réseau social ? », *Facebook, Twitter et les autres... – Intégrer les réseaux sociaux dans une stratégie d'entreprise*, Paris, Pearson Education France, 2010, p. 50.

l'employeur peut, légitimement et conformément à la vie privée de ce potentiel travailleur, demander et les informations qu'il peut recueillir, dans les mêmes conditions, sur le profil Facebook de ce futur travailleur. Cette question se pose à partir du moment où « l'usage de plus en plus intensif et généralisé de ce qu'il est convenu d'appeler les médias sociaux accentue la perméabilité entre l'activité professionnelle et la vie privée »¹⁸⁷.

Dans la mesure où le recrutement n'implique pas plainte devant la justice, aucune décision pertinente de jurisprudence ne peut être invoquée ici pour illustrer les propos de cette contribution. Néanmoins, pour certaines raisons telles que la discrimination à l'embauche¹⁸⁸ ou encore des propos accusatifs entre collègues¹⁸⁹, il est possible de se retrouver devant le tribunal. Cependant, ces types de litiges ne sont pas pertinents eu égard à l'objet de la recherche. Effectivement, l'objet de cette recherche se limite à examiner la conformité des droits de l'employeur par rapport à la vie privée du potentiel futur travailleur et si pas, le droit d'ingérence de cet employeur.

L'article 11 de la Convention collective de travail n°38¹⁹⁰ promeut le respect de la vie privée du candidat pendant toute la durée de la procédure de sélection. Dans cette hypothèse, lors de l'entretien d'embauche « des questions sur la vie privée ne se justifient que si elles sont pertinentes en raison de la nature et des conditions d'exercice de la fonction »¹⁹¹. Dans le cas contraire, l'employeur devra s'abstenir ou prouver un droit d'ingérence dans la vie privée de ce candidat. En contrepartie, le candidat devra collaborer avec l'employeur dans le but de délivrer des informations « nécessaires quant à son passé professionnel et les études qu'il a effectuées,

¹⁸⁷ S. BALTAZAR et C. VAN OLMEN, « Médias sociaux et droit social : pièges et opportunités – Quel usage peut faire l'employeur des données et propos diffusés par les salariés via les médias sociaux, du recrutement à la fin du contrat ? », *Tendensen in het bedrijfsrecht - Social media : recht of anarchie ?*, Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 151.

¹⁸⁸ C.J.C.E., 10 juillet 2008, disponible sur http://www.socialweb.be/DBPro/FR/Document/html/getDocFromDbpro/sw_juri/cje_20080710_c54-07-fr/0/20170723-prod-4222-5974a35c29cdd8-56489157

¹⁸⁹ Trib. trav. Mons, 17 juin 2013, disponible sur http://www.socialweb.be/DBPro/FR/Document/html/getDocFromDbpro/sw_juri/travmons_20130617_12-1-a-fr/0/20170723-prod-7049-5974a38af04bf3-20720986

¹⁹⁰ Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.

¹⁹¹ Art. 11 de la Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.

lorsqu'elles ont un rapport avec la nature et les conditions d'exercice de la fonction »¹⁹². Dans ce cadre, le candidat doit collaborer de bonne foi et ne peut donc pas livrer de fausses informations dans le seul but de décrocher l'emploi proposé¹⁹³. Bien entendu, un droit au silence et au mensonge est reconnu au candidat¹⁹⁴. Le candidat qui souhaite obtenir l'emploi peut soit ne pas répondre aux questions qu'il juge non liées à la recherche d'emploi¹⁹⁵, soit mentir sur sa grossesse par exemple dans la mesure où il s'agit d'un élément à ne pas prendre en compte dans le cadre d'un recrutement¹⁹⁶.

Cependant, afin de permettre à l'employeur de faire le bon choix, il a été jugé normal qu'il puisse décider d'en savoir plus sur le potentiel futur travailleur¹⁹⁷. Il a également été jugé légal qu'un employeur accède à certaines informations au vu de la publicité que la personne concernée en a faite¹⁹⁸.

En outre, le droit à la vie privée bénéficie de la même protection lorsque le recrutement se fait via les réseaux sociaux, en l'occurrence via Facebook. Afin de se conforter dans l'idée d'embaucher ou non ce candidat, l'employeur prend le temps de se construire un dossier à l'aide de toutes les informations pertinentes disponibles sur le profil Facebook de l'utilisateur. En effet, il arrive de plus en plus fréquemment que l'employeur décide de se forger une image du candidat en piochant des informations sur le profil Facebook de ce dernier¹⁹⁹.

¹⁹² Art. 13 de la Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.

¹⁹³ L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 67.

¹⁹⁴ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, « Le recrutement du travailleur et la conclusion du contrat de travail », *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Kluwer, 2012/1, p. 96.

¹⁹⁵ Trib. trav. Bruxelles, 23 mars 1992, *R.W.*, 1993.

¹⁹⁶ C.J.U.E., 4 octobre 2001, *Tele Danmark A/S c/H.K.* pour M. Brandt-Nielsen, C-109/00, *Chr. D.S.*, 2002, p. 436, obs. J. JACQMAIN.

¹⁹⁷ S. BALTAZAR et C. VAN OLMEN, « Médias sociaux et droit social : pièges et opportunités – Quel usage peut faire l'employeur des données et propos diffusés par les salariés via les médias sociaux, du recrutement à la fin du contrat ? », *Tendensen in het bedrijfsrecht - Social media : recht of anarchie ?*, Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 153.

¹⁹⁸ *Ibidem*, p. 154 ; D. DEMUYNCK, « Sociale netwerksites en arbeidsrecht : nieuwe technologie, nieuwe uitdagingen », *Computerrecht*, juin 2010, p. 129.

¹⁹⁹ S. BALTAZAR et C. VAN OLMEN, « Médias sociaux et droit social : pièges et opportunités – Quel usage peut faire l'employeur des données et propos diffusés par les salariés via les médias sociaux, du recrutement à la fin du contrat ? », *Tendensen in het bedrijfsrecht - Social media : recht of anarchie ?*, Bruxelles, Bruylant, 2012, pp. 152 et 153 ; S. CORNELIS, « L'impact des réseaux sociaux aux différents stades de la relation de travail », *Médias sociaux et droit du travail – Friends ? Followers ?*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 43.

Bien que le futur travailleur soit dans l'obligation de collaborer, cette loyauté « ne saurait annihiler totalement son souhait de protéger une sphère privée et des intérêts personnels »²⁰⁰. Bien entendu, l'employeur peut également prendre connaissance d'informations utiles pour trancher, mais il est intéressant de se demander à quelles conditions il peut le faire lorsque cette prise de connaissance se fait par le biais des réseaux sociaux²⁰¹. Alors que l'employeur exerce son autorité sur ce futur travailleur, ce dernier doit veiller à respecter certaines obligations concernant « la licéité de la consultation et de l'utilisation éventuelle des informations disponibles sur les réseaux sociaux au sujet des candidats travailleurs »²⁰². En toute logique, la simple consultation d'informations accessibles à toute personne paraît légitime à condition que cette consultation respecte les règles légales et réglementaires.

La question se pose toujours de savoir si l'utilisation de ces informations recueillies sur le net est permise par l'employeur²⁰³. L'intérêt de cette question est que ces informations peuvent éventuellement être accessibles pour le futur employeur et exploitées par ce dernier sans que le candidat en ait voulu cet usage. Effectivement, le travailleur peut librement se dévoiler sur la toile sans nécessairement avoir la volonté que ces informations ne puissent nourrir son profil lors d'une demande d'emploi. Cela se rapporte au droit à la vie privée et à ce dévoilement de soi, toujours plus excessif pour certaines personnes, sur les réseaux sociaux sans pour autant porter grande attention aux paramètres de confidentialité choisis²⁰⁴. L'intérêt de la question tient toujours à la distinction entre vie privée et vie publique²⁰⁵ car « notre vie numérique, à l'exact inverse de notre vie hors-ligne, est publique par défaut, et privée par choix »²⁰⁶. Pour établir cette distinction, il convient de tenir compte de l'intention de l'utilisateur, la destination que la personne concernée a voulu donner à ses informations²⁰⁷. Dans cette hypothèse, sauf à démontrer

²⁰⁰ E. CORNU et B. DOCQUIR, « L'usage des réseaux sociaux : entre droits intellectuels, liberté d'expression et vie privée », *Les réseaux sociaux et le droit*, Larcier, 2014, p. 154.

²⁰¹ *Ibidem*.

²⁰² *Ibidem*, p. 168.

²⁰³ S. GILSON et K. ROSIER, « La vie privée du travailleur face aux nouvelles technologies de communication et à l'influence des réseaux sociaux », *Le droit du travail à l'ère du numérique – Les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail*, Anthemis, 2012, p. 429.

²⁰⁴ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, « Réseaux sociaux et relation de travail: mariage de raison ou mariage explosif? », *Le droit social en chantier(s)*, Larcier, 2012, p. 388 ; L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 112.

²⁰⁵ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, « Le recrutement du travailleur et la conclusion du contrat de travail », *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Kluwer, 2012/1, p. 98.

²⁰⁶ M. UNTERSINGER, « Anonymat sur internet : de quoi parle-t-on ? », *Anonymat sur Internet – Comprendre pour protéger sa vie privée*, Paris, Eyrolles, 2013, p. 7.

²⁰⁷ C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, p. 356.

que la personne a voulu rendre ses informations publiques, l'employeur ne pourra pas s'en servir pour se forger une idée globale sur cette personne²⁰⁸. Dans tous les cas, « en cas de doute sur la destination que le travailleur a entendu donner à sa publication, celle-ci doit être considérée comme relevant de sa sphère communicationnelle privée »²⁰⁹.

Certains²¹⁰ pensent que l'employeur est autorisé à se rendre sur le profil Facebook du candidat afin de se construire une fiche sur ce dernier permettant « d'apprécier l'opportunité et le bien-fondé d'un recrutement »²¹¹. Cela dit, d'autres pensent²¹² que ce n'est pas parce que l'utilisateur n'a pas pris la peine de restreindre l'accessibilité à ses informations personnelles que tout un chacun, dont le futur employeur, peut les exploiter afin de prendre la meilleure décision. Effectivement, il a été considéré que « la simple consultation d'informations personnelles propres à un travailleur, obtenues grâce à un moteur de recherche constitue un traitement de données à caractère personnel soumis à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel »²¹³. Une donnée à caractère personnel étant « toute information concernant une personne physique identifiée ou identifiable »²¹⁴, les informations concernant le travailleur, disponibles sur son profil Facebook, sont protégées par diverses lois²¹⁵. Au regard de tout cela, le paragraphe 2 de l'article 1^{er} de cette même loi prévoit que « l'employeur qui se contente de consulter les informations obtenues à propos de ce travailleur procède déjà à un traitement de données à caractère personnel »²¹⁶. Par contre, E.

²⁰⁸ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, « Le recrutement du travailleur et la conclusion du contrat de travail », *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Kluwer, 2012/1, p. 99.

²⁰⁹ *Ibidem*, p. 100.

²¹⁰ C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, n°1106, pp. 353 et s.

²¹¹ E. CORNU et B. DOCQUIR, « L'usage des réseaux sociaux : entre droits intellectuels, liberté d'expression et vie privée », *Les réseaux sociaux et le droit*, Larcier, 2014, p. 156.

²¹² N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, « Réseaux sociaux et relation de travail: mariage de raison ou mariage explosif? », *Le droit social en chantier(s)*, Larcier, 2012, p. 388.

²¹³ *Ibidem*, p. 389.

²¹⁴ Art. 1 al. 1 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 18 mars 1993, p. 5801.

²¹⁵ Art. 12 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, faite à Paris le 10 décembre 1948 ; Art. 17 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, fait à New-York le 19 décembre 1966, approuvé par la loi du 15 mai 1981, *M.B.*, 6 juillet 1983, p. 8806 ; Principes directeurs pour la réglementation des fichiers personnels informatisés, adoptés à New-York le 14 décembre 1990 ; Convention n° 108 du Conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel, faite à Strasbourg le 28 janvier 1981, approuvée par la loi du 17 juin 1991, *M.B.*, 30 décembre 1993, pp. 209023 et s. ; Art. 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955, pp. 5028 et s. ; Art. 8 §1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ; Art. 16 §1 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

²¹⁶ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, « Réseaux sociaux et relation de travail: mariage de raison ou mariage explosif? », *Le droit social en chantier(s)*, Larcier, 2012, p. 391.

PLASSCHAERT considère que « la simple consultation qui ne s'accompagne ou qui n'est suivie d'aucune autre forme d'opération visant à organiser les informations consultées en vue d'éventuelles opérations ultérieures ne relève pas du champ d'application de la loi du 8 décembre 1992 »²¹⁷. Ce traitement de données doit être réalisé via des procédés automatisés qui comprennent l'ensemble des nouvelles technologies telles que Facebook, les moteurs de recherche²¹⁸.

Compte tenu de l'émergence des nouvelles technologies et de la notion de traitement de données à caractère personnel dans la procédure de sélection et de recrutement des futurs travailleurs, il est apparu certaines nouvelles conditions à respecter²¹⁹ :

- Le principe de licéité et de loyauté : le traitement des données à caractère personnel doit se faire « loyalement et licitement »²²⁰. Il faut donc que l'employeur respecte les dispositions légales et réglementaires pour que ce traitement de données soit licite et qu'il agisse en informant la personne concernée²²¹ de ce qu'il fait et ce, afin que ce traitement soit loyal. Lorsque l'employeur prend connaissance du profil internet du potentiel futur travailleur, il doit, si possible, obtenir le consentement préalable de ce dernier²²².
- Le principe de finalité : dans la loi du 8 décembre 1992²²³, il est prévu que l'employeur doit informer le travailleur des objectifs poursuivis eu égard à la collecte de données à caractère personnel. Par la suite, l'employeur ne pourra pas exploiter ces données en dehors de cette finalité.

²¹⁷ E. PLASSCHAERT, « Les réseaux sociaux et le droit social », *Les réseaux sociaux et le droit*, Coll. de la Conférence du Jeune Barreau de Bruxelles, Larcier, p. 169 ; C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, p. 356.

²¹⁸ T. LEONARD, « La protection des données à caractère personnel et l'entreprise », *Guide juridique de l'entreprise*, Titre XI, Livre 112.1, Bruxelles, Kluwer, 2004, 2^e éd., n°100, p. 14.

²¹⁹ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, « Réseaux sociaux et relation de travail: mariage de raison ou mariage explosif? », *Le droit social en chantier(s)*, Larcier, 2012, p. 392.

²²⁰ Art. 4 §1^{er}, 1^o de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 18 mars 1993, p. 5801 ; Principes directeurs des Nations-Unies pour la réglementation des fichiers informatisés contenant des données à caractère personnel, adoptés le 14 décembre 1990 par l'Assemblée générale des Nations-Unies dans sa résolution 45/95.

²²¹ T. LEONARD, « La protection des données à caractère personnel et l'entreprise », *Guide juridique de l'entreprise*, Titre XI, Livre 112.1, Bruxelles, Kluwer, 2004, 2^e éd., n°100, p. 131.

²²² Point 4 de la Recommandation n°R(89)2 du Comité des ministres du Conseil de l'Europe sur la protection des données à caractère personnel utilisées à des fins d'emploi, citée par V. VERBRUGGEN, *Protection des données à caractère personnel*, coll. Les codes commentés Larcier, Bruxelles, Larcier, 2011, p. 55.

²²³ Art. 4 §1^{er}, 2^o de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 18 mars 1993, p. 5801.

Ainsi, il peut être considéré que l'employeur a le droit d'exploiter ces informations à condition que le travailleur ait donné son consentement libre et éclairé à cet égard²²⁴. Bien que le consentement soit donné, il a souvent été considéré que vie privée et utilisation des données à caractère personnel par un tiers étaient des notions opposées²²⁵. Voilà ce qui explique pourquoi la plupart du temps il est impossible de réutiliser les données du futur travailleur²²⁶.

Section 2. Le licenciement à l'aube des nouvelles technologies

Le lien entre la vie privée et la liberté d'expression atteint son paroxysme avec l'arrivée des nouvelles technologies. En effet, une grande partie des individus se dévoilent sans pudeur sur internet²²⁷ et la question se pose alors de savoir si ces propos sont protégés par le droit à la vie privée. Ce droit peut se définir comme étant « une somme de prérogatives qui permettent à l'individu de se protéger du regard d'autrui et ainsi, à l'abri de ces regards, de pouvoir construire sa personnalité »²²⁸. Ce droit n'est couvert par aucune protection lorsque le travailleur utilisateur d'un réseau social se délivre librement et publiquement sur Internet²²⁹. C'est ce que G. LOISEAU nomme la « théorie de l'épuisement du droit »²³⁰.

Cette section de cette contribution se penchera sur les conséquences de ce « grand dévoilement »²³¹ et plus précisément, sur le licenciement pour motif grave, ce licenciement étant la conséquence d'informations livrées par le socionaute sur son profil Facebook.

Cette section se concentrera donc sur la relation entre un employeur et un travailleur salarié. Il est important de garder à l'esprit que la relation contractuelle et hiérarchisée implique une série de

²²⁴ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, « Le recrutement du travailleur et la conclusion du contrat de travail », *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Kluwer, 2012/1, p. 101.

²²⁵ T. JAATINEN, « The relationship between open data initiatives, privacy, and government transparency : a love triangle ? », *International Data Privacy Law*, Volume 6 number 1, Oxford University Press, 2016, p. 31.

²²⁶ G. CIACCIO, A. PASTORINO and M. RIBAUDO, *Open Data and Personal Information : A Smart Disclosure Approach based on OAuth 2.0*, DIBRIS, Università di Genova, Technical Reports Series, 2013, p. 1.

²²⁷ J.F. HENROTTE et F. JONGEN, *Pas de droit sans technologie*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 177.

²²⁸ Y. POULLET, préface de l'ouvrage de B. DOCQUIR, *Le droit à la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 10 ; Cour eur. D.H., arrêt *Niemietz c. Allemagne*, 16 décembre 1992, req. n° 13710/88.

²²⁹ Cour. eur. D.H., arrêt *Minelli c. Suisse*, 14 juin 2005, req. n° 14991/02 ; C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, n°1106, pp. 154 et 155 ; R. DE COORTE, « De achterkant van de privacy Kan het beroep op privacy leiden tot straffeloosheid? », *N.J.W.*, p. 808.

²³⁰ G. LOISEAU, « Les secrets de la vie privée et la liberté d'expression », *Les renouvellements de la liberté d'expression*, *Legicom* n°50, 2013/2, p. 120.

²³¹ J.F. HENROTTE et F. JONGEN, *Pas de droit sans technologie*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 177.

droits et d'obligations réciproques²³². De surcroît, un équilibre doit être trouvé entre le pouvoir de direction et de surveillance de l'employeur d'un côté, et le droit à la liberté d'expression et à la vie privée du travailleur salarié de l'autre côté²³³. Le travailleur peut donc s'exprimer librement, mais, d'un autre côté, il doit respecter l'ensemble des obligations contractuelles²³⁴. Dans cette optique, la liberté d'expression du travailleur pourrait se voir restreinte et limitée par certaines prérogatives de l'employeur²³⁵. « Force est de constater que la question de l'équilibre entre la liberté d'expression et le devoir de loyauté et de protection des secrets de l'employeur se pose souvent à l'occasion d'un licenciement en raison de l'exercice jugé fautif par l'employeur de la liberté d'expression du travailleur »²³⁶.

Comme signalé supra²³⁷, la présente contribution se limitera à l'examen du licenciement pour motif grave, et plus précisément, le licenciement à la suite de l'usage de la liberté d'expression sur Facebook par le travailleur salarié²³⁸. Cette forme de licenciement est la plus contraignante pour le travailleur licencié qui se voit privé d'indemnité compensatoire de préavis. Bien entendu, l'employeur ne peut pas licencier son travailleur pour n'importe quelle raison. L'employeur doit alors prouver que le travailleur a commis une faute qui rompt irrémédiablement la confiance entre les deux parties²³⁹. À cet égard, le juge du fond a le pouvoir de décider « souverainement en fait si la faute est assez grave et si elle rend la collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur immédiatement et définitivement impossible à condition de ne pas méconnaître la notion de motif grave »²⁴⁰.

²³² Pour des exemples de ces obligations, voy. notamment les art. 16 à 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

²³³ B. PATERNOSTRE, « Motif grave et droit de critique au nom de la liberté d'expression », *Orientations*, Waterloo, Kluwer, 2015, liv. 3, p. 18 ; E. CORNU et B. DOCQUIR, « L'usage des réseaux sociaux : entre droits intellectuels, liberté d'expression et vie privée », *Les réseaux sociaux et le droit*, Larcier, 2014, p. 163 ; C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, liv. 1106, p. 354.

²³⁴ *Ibidem* ; Art. 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; Art. 1134, al. 3 du Code civil belge.

²³⁵ Cour. eur. D.H., arrêt *Palomo Sanchez et autres c. Espagne*, 12 septembre 2011, req. n° 28955/06, § 76 ; S. GILSON et F. LAMBINET, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, Limal, Anthémis, 2012, p. 5.

²³⁶ E. CORNU et B. DOCQUIR, « L'usage des réseaux sociaux : entre droits intellectuels, liberté d'expression et vie privée », *Les réseaux sociaux et le droit*, Larcier, 2014, p. 175.

²³⁷ Voy. supra Chapitre 3, Section 3 §2, d) Formes de licenciement, p. 34.

²³⁸ A. CASSART, « L'extension de la notion de communauté d'intérêts aux réseaux sociaux », *R.D.T.I.*, n° 52/2013, pp. 105 et 106 ; Trib. trav. Namur (2^e ch.), 10 janvier 2011, *R.D.T.I.*, n° 46/2012, pp. 85 et s.

²³⁹ Art. 35 al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

²⁴⁰ Cass., 14 novembre 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 80 ; D. VOTQUENNE et C. WANTIEZ, *Le licenciement pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 49.

L'arrivée des technologies a, sans grande surprise, donné une tout autre ampleur à ces notions. Le droit à la liberté d'expression étant de plus en plus étendu grâce aux réseaux sociaux²⁴¹ et la capacité de dévoilement que ceux-ci offrent, les licenciements pour motif grave²⁴² n'ont fait que croître. Bien que cette liberté soit couverte par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme tant dans le monde virtuel que dans le monde réel²⁴³, certaines différences sont à constater :

- Dans un premier temps, contrairement aux paroles, les écrits sont indélébiles²⁴⁴ surtout sur les réseaux sociaux où « il est difficile, voire impossible, d'en maîtriser parfaitement la destination »²⁴⁵. Facebook entraîne alors une traçabilité contre laquelle on ne peut rien faire ;
- Dans un second temps, comme énoncé ci-avant, l'accessibilité aux informations personnelles d'un utilisateur peut connaître, à l'extrême, une dimension mondiale. Partant, les propos dégradants d'un travailleur peuvent vite remonter aux oreilles de son employeur sans que cela ne soit nécessairement le but recherché²⁴⁶.

Étant donné que « la tendance est à la surexposition de sa vie privée personnelle »²⁴⁷ sur les réseaux sociaux, la notion classique même de vie privée a pris un sens différent. Il s'agit non seulement d'un sens différent d'un point de vue définition, mais aussi d'un point de vue conceptuel. Nous entendons par là que les personnes nées lors de l'apparition des plateformes numériques auront une toute autre conception de la vie privée que les personnes nées avant²⁴⁸. L'enjeu est de faire la distinction entre vie privée et vie publique. Véritablement, Facebook a changé la donne dans la mesure où l'information pourrait être diffusée au monde entier comme

²⁴¹ J. LORRE, « Facebook en arbeidsrecht : mysterium tremendum et fascinans », *R.W.*, 2010-2011, liv. 36, p. 1499 ; S. GILSON et F. LAMBINET, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, Les dossiers du BSJ, Anthémis, 2012, p. 5.

²⁴² Motif grave tels que la diffamation, l'atteinte à la réputation, les propos injurieux.

²⁴³ Déclaration sur la liberté de la communication sur l'internet, adoptée par le Comité des ministres le 28 mai 2003, lors de la 840^e réunion des délégués des ministres, principe I.

²⁴⁴ S. GILSON, F. LAMBINET et K. ROSIER, *Le droit au respect de la vie privée – Etat des lieux*, Limal, Anthémis, 2012, pp. 109 et 110 ; C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, liv. 1106, p. 358.

²⁴⁵ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Kluwer, 2012/1, pp. 135 et 136.

²⁴⁶ L. PAILLER, *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, pp. 112 à 114.

²⁴⁷ *Ibidem*, p. 109 ; F. MARCHADIER, *Réseaux sociaux sur internet et vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 213.

²⁴⁸ J.-M. MANACH, « Vie privée : le point de vue des « petits cons » », *La vie privée, un problème de vieux cons ?*, France, FYP Editions, 2010, p. 35.

elle pourrait n'être diffusée qu'à un groupe restreint de personnes. C'est ainsi que la Cour européenne des droits de l'homme s'est posé la question de savoir si l'utilisateur pouvait raisonnablement croire que le contenu posté sur son « mur »²⁴⁹ Facebook était limité du point de vue de l'accès à un groupe restreint ou à une plus large population²⁵⁰. S'il peut raisonnablement penser que ses publications sont soumises à un accès restreint, alors ces dernières seront considérées comme faisant partie de la sphère privée de l'utilisateur et bénéficieront d'une protection en vertu de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme²⁵¹.

Certains pensent que la publication de contenus sur un site web vaut renonciation à la protection de la vie privée. Dans ce cas, l'utilisateur semble maître de ses dires et s'il décide de les rendre publiques via les paramètres de confidentialité²⁵², il doit en assumer la conséquence qui en découle à savoir le non-bénéfice de la protection de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme²⁵³. Tout excès de ce droit ne sera donc pas sanctionné automatiquement par un licenciement pour motif grave, comme l'a déjà indiqué la Cour européenne des droits de l'homme²⁵⁴ dans l'affaire *Minelli*²⁵⁵, mais cette sanction reste possible.

À croire ce qu'en dit la jurisprudence²⁵⁶, l'employeur ne portant pas atteinte au droit à la vie privée de son travailleur en collectant les contenus divulgués publiquement sur la toile par ce dernier²⁵⁷, se servirait légitimement des nouvelles technologies comme d'un nouveau moyen de surveillance²⁵⁸. Par contre, cette idée n'est plus affirmée pour les informations transmises à l'employeur par l'intermédiaire d'un tiers²⁵⁹. Mais tout dépendra de l'interprétation donnée par

²⁴⁹ Comprenez par là l'espace personnel de chaque utilisateur sur lequel des tiers et lui peuvent publier, partager leurs pensées.

²⁵⁰ Cour. eur. D.H., arrêt *Halford c. Royaume-Uni*, 25 juin 1997, req. n° 23224/94, § 44 ; Cour eur. D.H., arrêt *Copland c. Royaume-Uni*, 3 avril 2007, req. n° 62617/00.

²⁵¹ S. GILSON et K. ROSIER, « La vie privée du travailleur face aux nouvelles technologies de communication et à l'influence des réseaux sociaux. L'employeur est-il l'ami du travailleur sur Facebook ? », *Le droit du travail à l'ère du numérique. Les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail*, Limal, Anthémis, 2011, pp. 422 et 423.

²⁵² Voy. supra Chapitre 1 Section 2 §2 et Section 3 §1, pp. 10 et s.

²⁵³ Cour. eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, req. n° 39293/98, § 49.

²⁵⁴ S. GILSON et F. LAMBINET, « Quand le travailleur qui critique son employeur franchit-il le Rubicon ? », *Chr. D.S.*, 2014, liv. 3, pp. 170 et 171.

²⁵⁵ Cour. eur. D.H., arrêt *Minelli c. Suisse*, 14 juin 2005, req. n° 14991/02.

²⁵⁶ Voir supra Chapitre 4, Section 2. Le licenciement à l'aube des nouvelles technologies, p. 41.

²⁵⁷ S. GILSON, F. LAMBINET et K. ROSIER, *Le droit au respect de la vie privée – Etat des lieux*, Limal, Anthémis, 2012, p. 116.

²⁵⁸ K. ROSIER, « Réflexions sur le droit au respect de la vie privée et la liberté d'expression sur Facebook dans le cadre des relations de travail », *R.D.T.I.*, 2012, liv. 46, p. 97.

²⁵⁹ Cour. trav. Bruxelles, 10 février 2004, *Or.*, 2004, p. 3.

les juridictions. Il convient cependant de noter qu'il s'agira bel et bien d'une violation du droit à la vie privée du travailleur si l'employeur se permet d'exercer une pression sur un tiers afin d'obtenir ces informations²⁶⁰.

Pour terminer sur ce point, la jurisprudence « *Antigoon* »²⁶¹ interviendra lorsque l'employeur recueillera des informations illégalement²⁶².

Pour revenir sur cette idée de surveillance, l'employeur a la capacité de réglementer l'utilisation d'Internet sur les lieux du travail. Dans ce sens, il lui est permis de « déterminer les réseaux sociaux accessibles à partir de l'infrastructure de communication de l'entreprise, modalités, conditions et limites de l'utilisation, façon dont les travailleurs doivent communiquer... »²⁶³. Néanmoins, le contrôle ne pourra pas porter sur le contenu posté sur internet par le travailleur. Effectivement, le contrôle de l'employeur se limitera aux modalités d'utilisation pures et simples c'est-à-dire à la fréquence et à la durée de l'utilisation²⁶⁴. Cela dit, dans les limites du raisonnable et, surtout, dans le respect des droits fondamentaux, l'employeur aura la possibilité de contrôler certains contenus diffusés publiquement sur internet par le travailleur.

À titre d'illustration et d'examen des notions de vie privée et de liberté d'expression au regard des nouvelles technologies, il convient de passer en revue les enseignements des quelques décisions de jurisprudence belge. Vraiment, le thème étant actuel et, par conséquent, peu exploité dans le monde du travail, peu de décisions jurisprudentielles peuvent être évoquées. Les décisions belges portent principalement sur le licenciement pour motif grave sanctionnant un abus du droit de liberté d'expression par le travailleur.

²⁶⁰ Cour. trav. Liège, 23 mars 2004, *Rev. Rég. Dr.*, 2004, p. 73 ; Trib. trav. Bruxelles, 4 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 179 ; H. DECKERS, « Facebook et motif grave », *Chr. D.S.*, 2013, liv. 2, p. 115.

²⁶¹ Cass. (2^e ch.), 14 octobre 2003, *Antigoon*, R.G. n° P.03.0762.N.

²⁶² S. GILSON, F. LAMBINET et K. ROSIER, *Le droit au respect de la vie privée – Etat des lieux*, Limal, Anthémis, 2012, p. 116.

²⁶³ E. CORNU et B. DOCQUIR, « L'usage des réseaux sociaux : entre droits intellectuels, liberté d'expression et vie privée », *Les réseaux sociaux et le droit*, Larcier, 2014, p. 172.

²⁶⁴ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Kluwer, 2012/1, pp. 134 et 135.

a) Le droit de critique du travailleur :

Le travailleur s'est vu reconnaître un droit à la critique vis-à-vis de son employeur²⁶⁵. Cependant, la liberté d'expression lui confère « un droit de critique, mais pas un droit d'insulte »²⁶⁶. En effet, le travailleur pourrait être condamné pour avoir insulté ou diffamé et ainsi avoir porté atteinte à la réputation de son entreprise²⁶⁷. De ce fait, « le droit de critique devient fautif si par l'outrance de sa formulation ou la publicité qui lui est donnée, il risque de saper l'autorité de son employeur²⁶⁸. Une critique justifiée peut être admise »²⁶⁹.

La Cour du travail de Bruxelles a eu à connaître d'une affaire²⁷⁰ dans laquelle un travailleur avait publié des critiques à l'égard de son employeur sur un groupe Facebook comprenant certains de ses collègues, ce groupe ne limitant pas l'accès aux informations divulguées. Le travailleur a, en raison de son droit à la liberté d'expression²⁷¹, le droit de critiquer, mais uniquement dans une certaine mesure. *In casu*, la Cour s'interrogeait sur l'intention du travailleur lors de la publication de ces propos. En termes de « croyance raisonnable »²⁷², la Cour a considéré comme tout à fait légitime le fait que le travailleur ait pensé que l'accès aux informations était restreint aux membres du groupe.

Selon la Cour, le licenciement pour motif grave ne peut se justifier au regard du comportement du travailleur dans la mesure où ces critiques ne tendaient pas à rompre la collaboration entre les parties²⁷³. Par conséquent, le licenciement semble violer le droit à la liberté d'expression du travailleur²⁷⁴.

²⁶⁵ C. trav. Liège, 15 juin 1971, *J.T.T.*, 1991, p. 441 ; Trib. trav. Charleroi, 14 mars 1999, *Chr. D.S.*, 1999, p. 154 ; Cour. eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, req. n° 39293/98.

²⁶⁶ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, « Réseaux sociaux et relation de travail : mariage de raison ou cocktail explosif ? », *Le droit social en chantier(s), Bruxelles*, Larcier, 2012, p. 413.

²⁶⁷ X. TANNIER, *Se protéger sur internet - Conseils pour la vie en ligne*, Eyrolles, p. 129.

²⁶⁸ Trib. trav. Bruxelles, 9 juillet 1985, *J.T.T.*, 1985, p. 477.

²⁶⁹ C. trav. Liège (Namur), 16 décembre 2008, R.G. n° 8553/2008.

²⁷⁰ C. trav. Bruxelles, 4 mars 2010, *Chron. D.S.*, 2011, p. 396.

²⁷¹ Art. 19 de la Constitution belge ; Art. 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955 ; Art. 19 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques adopté par l'Assemblée Générale des Nations Unies à New York le 16 décembre 1966.

²⁷² Cour. eur. D.H., arrêt *Halford c. Royaume-Uni*, 25 juin 1997, req. n° 23224/94, § 44.

²⁷³ Art. 35 § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

²⁷⁴ D. PLAS, « La situation des travailleurs salariés », *Le devoir de réserve : l'expression censurée ?*, Bruxelles, Bruylant, 2004, p. 108.

- b) La régularité du licenciement au regard des dispositions protectrices de la vie privée et de la liberté d'expression :

En ce qui concerne le licenciement pour motif grave d'un travailleur qui exprime des propos racistes sur Internet à l'égard d'un de ses collègues, un jugement datant de 2011²⁷⁵ examinait la régularité du licenciement et la légitimité du motif grave.

Pour ce qui est de la régularité du licenciement, le tribunal de Namur s'est prononcé en faveur de l'employeur, en considérant qu'en publiant « sur un site ouvert et accessible à des partenaires ou destinataires qui sont des membres du personnel de la partie défenderesse », ce contenu sortait de la sphère privée et, partant, perdait le bénéfice de la protection de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. Cependant, ce même tribunal a considéré qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave.

Plus récemment, la Cour du travail de Bruxelles a eu à connaître d'un cas²⁷⁶ dans lequel une travailleuse contestait son licenciement pour motif grave. Ce licenciement avait été décidé par l'employeur suite au fait que la travailleuse aurait porté atteinte à la réputation de la société. Selon la travailleuse, le message n'était destiné qu'à un public restreint. La demanderesse s'est vue perdre le procès et licencier pour motif grave.

- c) Caractère public :

Sur Facebook, dénigrer sa société et rendre ses critiques accessibles à tous peut légitimement faire l'objet d'un licenciement pour motif grave²⁷⁷.

De ces jugements et arrêts²⁷⁸, il est possible de retirer certains enseignements :

²⁷⁵ Trib. trav. Namur (2^e ch.), 10 janvier 2011, *J.T.T.*, 2011, p. 462.

²⁷⁶ C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 14 juillet 2014, R.G. n° 2012/AB/2016.

²⁷⁷ Trib. trav. Louvain (1^{re} ch., b.), 17 novembre 2011, *R.D.T.I.*, 2012, n° 46, p. 85.

²⁷⁸ Cour eur. D.H., arrêt *Niemietz c. Allemagne*, 16 décembre 1992, req. n° 13710/88 ; Cour. eur. D.H., arrêt *Minelli c. Suisse*, 14 juin 2005, req. n° 14991/02 ; Cour. eur. D.H., arrêt *Palomo Sanchez et autres c. Espagne*, 12 septembre 2011, req. n° 28955/06 ; Trib. trav. Namur (2^e ch.), 10 janvier 2011, *R.D.T.I.*, n° 46/2012, pp. 85 et s. ; Cass., 14 novembre 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 80 ; Cour. eur. D.H., arrêt *Halford c. Royaume-Uni*, 25 juin 1997, req. n° 23224/94 ; Cour. eur. D.H., arrêt *Copland c. Royaume-Uni*, 3 avril 2007, req. n° 62617/00 ; Cour. eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, req. n° 39293/98 ; Cour. trav. Bruxelles, 10 février 2004, *Or.*, 2004, p. 3 ; Cour. trav. Liège, 23 mars 2004, *Rev. Rég. Dr.*, 2004, p. 73 ; Trib. trav. Bruxelles, 4 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 179 ; Cass. (2^e ch.), 14 octobre 2003, *Antigoon*, R.G. n° P.03.0762.N. ; C. trav. Liège, 15 juin 1971, *J.T.T.*, 1991, p. 441 ; Trib. trav. Charleroi, 14 mars 1999, *Chr. D.S.*, 1999, p. 154 ; Trib. trav. Bruxelles, 9 juillet 1985, *J.T.T.*, 1985, p. 477 ; C.

- Dans un premier temps, il apparaît que le licenciement pour motif grave²⁷⁹ constitue une ingérence dans le droit à la liberté d'expression du travailleur²⁸⁰. Cette jurisprudence marque difficilement la frontière entre vie privée et vie publique²⁸¹. Bien que la C.N.I.L. se bat pour rappeler les utilisateurs à la vigilance dans leurs posts Facebook, certains pensent que l'utilisateur est conscient de la publicité de ses dires une fois ces dires postés ;
- Dans un second temps, il est important de tenir compte de la nature des propos tenus par l'internaute. En effet, une critique constructive et respectueuse ne se trouve pas être identique à des injures, diffamations ou autres²⁸².

Comme explicité supra²⁸³, l'employeur a la possibilité de réguler l'usage des réseaux sociaux sur le lieu de travail²⁸⁴. En effet, il est possible d'être confronté au phénomène de « l'absentéisme virtuel » qui consiste pour le travailleur à utiliser les réseaux sociaux sur son lieu de travail et pendant les heures de travail. De ce fait, il arrive que des employeurs décident de bloquer l'usage des réseaux sociaux sur les lieux du travail pour éviter que les travailleurs ne les utilisent au détriment de leur charge de travail²⁸⁵.

Selon la jurisprudence, si le travailleur en abuse, l'employeur peut le licencier pour motif grave²⁸⁶. Si par contre, le supérieur hiérarchique ne parvient pas à démontrer l'interdiction de l'usage privé des réseaux sociaux sur les lieux du travail, le licenciement pour motif grave sera jugé non fondé²⁸⁷.

trav. Liège (Namur), 16 décembre 2008, R.G. n° 8553/2008 ; C. trav. Bruxelles, 4 mars 2010, *Chron. D.S.*, 2011, p. 396 ; C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 14 juillet 2014, R.G. n° 2012/AB/2016 ; Trib. trav. Louvain (1^{re} ch., b.), 17 novembre 2011, *R.D.T.I.*, 2012, n° 46, p. 85.

²⁷⁹ Art. 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

²⁸⁰ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Kluwer, 2012/1, p. 68.

²⁸¹ *Ibidem*, p. 140.

²⁸² N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, « Le recrutement du travailleur et la conclusion du contrat de travail », *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Kluwer, 2012/1, p. 141.

²⁸³ Voy. supra, Chapitre 4, Section 2. Le licenciement à l'aube des nouvelles technologies, p. 42.

²⁸⁴ O. RIJCKAERT, « Surveillance des travailleurs : nouveaux procédés, multiples contraintes », *Orientations*, n° spécial 35 ans, mars 2005, p. 43.

²⁸⁵ S. BALTAZAR et C. VAN OLMEN, « Médias sociaux et droit social : pièges et opportunités – Quel usage peut faire l'employeur des données et propos diffusés par les salariés via les médias sociaux, du recrutement à la fin du contrat ? », *Tendensen in het bedrijfsrecht - Social media : recht of anarchie ?*, Bruxelles, Bruylant, 2012, pp. 160 et 161 ; E. PLASSCHAERT, « Les réseaux sociaux et le droit social », *Les réseaux sociaux et le droit*, Coll. de la Conférence du Jeune Barreau de Bruxelles, Larcier, pp. 172 à 174.

²⁸⁶ Trib. trav. Bruxelles, 6 septembre 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 52 ; C. trav. Gand, 9 mai 2005, *Chron. D.S.*, 2006, p. 158.

²⁸⁷ C. trav. Bruxelles, 8 avril 2003, *Chron. D.S.*, 2005, p. 4 ; Trib. trav. Hasselt, 21 octobre 2002, *Chron. D.S.*, 2003, p. 197.

L'enjeu du développement d'Internet est donc de se demander si l'employeur a la possibilité de prendre connaissance des éléments dévoilés sur la page Facebook du travailleur et de les invoquer à l'appui d'une sanction pouvant aller jusqu'à un licenciement pour motif grave²⁸⁸.

Bien entendu, si le travailleur décide de donner un caractère public à ses propos, la difficulté de faire valoir son droit à la vie privée se fait de plus en plus ressentir²⁸⁹.

Section 3. Droit comparé français

Contrairement au droit belge, en droit français, le législateur n'a pas trouvé cela nécessaire de consacrer le droit à la liberté d'expression pour le travailleur salarié²⁹⁰. Or, cette liberté fondamentale²⁹¹ est aussi reconnue, en France, dans le milieu du travail.

§1. Recrutement

L'arrivée des nouvelles technologies a changé le quotidien de tous les citoyens du monde, y compris des citoyens français. Facebook a étendu le droit à la liberté d'expression et étendu le panel d'informations des recruteurs.

L'envergure donnée à la liberté d'expression sur Internet octroie une liberté sans trop de limites aux individus. Les utilisateurs des réseaux sociaux en profitent donc pour dévoiler des éléments de leur vie privée et ce, parfois, publiquement. Les éléments rendus publics peuvent donc être consultés par l'employeur, au même titre que l'employeur soumis à la législation belge. Dans une même logique, l'employeur ne pourra réclamer que des éléments de la vie de l'individu qui sont liés à la nature de la proposition de travail²⁹².

²⁸⁸ C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, liv. 1106, p. 353 ; S. BALTAZAR et C. VAN OLMEN, « Médias sociaux et droit social : pièges et opportunités – Quel usage peut faire l'employeur des données et propos diffusés par les salariés via les médias sociaux, du recrutement à la fin du contrat ? », *Tendensen in het bedrijfsrecht - Social media : recht of anarchie ?*, Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 166.

²⁸⁹ Trib. trav. Bruxelles, 12 septembre 2014, *inédit*, R.G. 13/2081/A.

²⁹⁰ C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, liv. 1106, p. 359.

²⁹¹ Art. L2281-1 du Code du travail français.

²⁹² Voy. *supra*, Chapitre 4, Section 1, Le recrutement par le biais d'informations recueillies sur Facebook, p. 35.

§2. Licenciement

Concernant le licenciement suite à une utilisation sanctionnable des réseaux sociaux, la première décision jurisprudentielle fut rendue par le Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt le 19 novembre 2010²⁹³. À cette époque, le Conseil a pour la première fois validé un licenciement pour faits graves concernant trois salariés de la société *Alten*²⁹⁴. Ces salariés s'étaient permis de critiquer leur employeur sur Facebook et, *in casu*, ce dernier avait été averti par un travailleur de l'entreprise, collègue des trois autres salariés dont il était « ami » sur le réseau social. Le Conseil avait jugé le licenciement fondé, car « la page mentionnant les propos incriminés constitue un moyen de preuve licite du caractère bien fondé du licenciement ».

Mais les salariés ne se sont pas arrêtés là et ont interjeté appel devant la Cour d'appel de Versailles. Le 22 février 2012²⁹⁵, la Cour d'appel de Versailles a rendu son jugement. Dès lors, la question se pose de savoir si la Cour d'appel a été dans le même sens que le Conseil de Prud'hommes en 2010 ? Nous pouvons répondre négativement à cette interrogation dans la mesure où la Cour d'appel a considéré le licenciement comme étant « sans cause réelle et sérieuse » et a condamné la Société *Alten* à payer une indemnité équivalente à un tel licenciement ainsi qu'une indemnité compensatoire de préavis. Ce licenciement a été considéré sans cause réelle et sérieuse. Le motif de cette décision est à trouver dans le fait que, selon la Cour, Madame était sous mise à pied disciplinaire et l'employeur, en la licenciant pour avoir désapprouvé des critiques à son égard, a violé le principe de non-cumul des sanctions.

En juin 2010, la Cour d'appel de Reims allait déjà dans ce sens. La Cour considérait qu'« en mettant sur le mur d'une autre personne dénommée ami, le travailleur s'expose à ce que cette personne ait des centaines d'amis ou n'ait pas bloqué les accès à son profil et que tout individu inscrit sur Facebook puisse accéder librement à ces informations, que dans ces conditions, contrairement à ce qu'assure le salarié, il ne s'agit pas d'une atteinte à la sphère privée au regard de tous les individus, amis ou non qui peuvent voir le profil d'une personne et accéder à son mur et aux messages qu'elle écrit ou qui lui sont adressés »²⁹⁶.

²⁹³ Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt, jugement de départage du 19 novembre 2010, <http://www.legalis.net>, frappé d'appel.

²⁹⁴ Affaire dite des salariés d'*Alten*.

²⁹⁵ CA Versailles, 22 février 2012, 17ème chambre, via <https://www.legalis.net/jurisprudences/cour-dappel-de-versailles-17eme-chambre-arret-du-22-fevrier-2012/>

²⁹⁶ Reims, 9 juin 2010, inédit, n° REI/2010/39.

En 2014, Maître D. ARFI-ELKHAÏM, avocate au barreau de Paris, a affirmé dans une interview que nous pouvons considérer « l'utilisation des réseaux sociaux comme un moyen de licencier un salarié, légèrement ou pas »²⁹⁷. Dans cette même interview, l'avocate explique que l'utilisation occasionnelle des réseaux sociaux sur le lieu du travail ne pose aucun problème. Effectivement, c'est l'utilisation abusive qui peut être sanctionnée, éventuellement d'un licenciement pour faute grave. À ce sujet, Maître ARFI-ELKHAÏM fait référence à un arrêt de la Cour de cassation française²⁹⁸ se rapportant aux multiples connexions d'une salariée. Dans ce cas, la travailleuse utilisait Facebook au détriment de son travail et le licenciement a donc pu être jugé fondé²⁹⁹. Au contraire de ce que nous avons observé en droit belge³⁰⁰, l'employeur a le pouvoir, en France, de contrôler tant le contenu que la fréquence de connexion³⁰¹. La jurisprudence énoncée évoque un contrôle de fréquence. Mais la question qui importe le plus est de savoir si l'employeur a un droit de regard sur le contenu de son travailleur ? Bien qu'affirmative, la réponse apparaît nuancée en droit français. Dans la majorité des cas, il est considéré que les contenus rendus publics³⁰² peuvent être contrôlés par l'employeur. Si l'accès aux contenus a été restreint par l'utilisateur via des outils idoines³⁰³, ces propos sont couverts par la confidentialité des correspondances. Si, en dépit de cette confidentialité l'employeur se permet d'examiner ces contenus, ce dernier sera considéré par le Conseil de Prud'hommes comme apportant des preuves illicites.

La tendance jurisprudentielle démontre que les propos tenus sur le site Facebook sont des propos publics qui ne bénéficient pas de la protection de la correspondance privée. Cette idée ressort d'un arrêt de la Cour d'appel de Besançon en date du 15 novembre 2011³⁰⁴. La Cour a confirmé le licenciement d'une travailleuse ayant posté des propos excessifs à l'égard de son employeur. Pour éviter d'en arriver là, ne tenait qu'à cette utilisatrice de veiller à la confidentialité de ses

²⁹⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=Z6t5DV8SivA> consulté le 25 juillet à 17h44.

²⁹⁸ Cass. (ch. soc.), 26 février 2013, inéd. n°11-27.372 disponible sur https://www.doctrine.fr/d/CASS/2013/JURITEXT000027132823?q=Cour%20de%20cassation%202013%20%20fac ebook&date_from=2013&only_top_results=true&position=27&action=result&query_key=d64d48f174c4d4220013d3ffd81e2db5&original_query_key=d7400aac205dbb545050daf3e2d2a610&event_key=2017-07-25-1478953&source=read_more

²⁹⁹ Voy. notamment Trib. trav. Bruxelles, 6 septembre 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 52.

³⁰⁰ Voy. supra, Chapitre 4, Section 2. Le licenciement à l'aube des nouvelles technologies, p. 41.

³⁰¹ Voy. supra Chapitre 4, Section 2. Le licenciement à l'aube des nouvelles technologies, p. 41.

³⁰² Les contenus rendus publics ainsi que les contenus accessibles aux amis de ses amis.

³⁰³ Paramètres de confidentialité.

³⁰⁴ CA Besançon (ch. soc.), 15 novembre 2011, inéd., n° de rôle 10/02642.

propos par l'utilisation des paramètres de confidentialité. Si aucune restriction à l'accès à ses informations personnelles n'est apportée, alors le contenu diffusé sur le réseau social sera considéré comme public. La Cour d'appel de Besançon poursuit dans ce sens en affirmant que « le réseau est à considérer, au regard de sa finalité et de son organisation, comme un espace public ». Mais la question se pose de savoir où commence l'espace public ? En effet, l'espace privé est celui qui est limité aux seuls amis de l'utilisateur. Or, l'utilisateur peut éventuellement avoir plusieurs centaines d'amis sur Facebook qu'il ne connaît pas en dehors du monde virtuel.

Dans ce cas, il est important d'être prudent quant à la distinction entre l'espace privé et l'espace public. Effectivement, il est possible que de simples collègues se trouvant dans la liste d'amis Facebook trahissent cet utilisateur ou, à tout le moins, se montrent fidèles à l'entreprise en rapportant une copie des propos injurieux, diffamants ou abusifs à l'employeur. La Cour rappelle que « le réseau Facebook a pour objectif affiché de créer entre ses différents membres un maillage relationnel destiné à s'accroître de façon exponentielle par application du principe « les contacts de mes contacts deviennent mes contacts » (...), qu'il appartient en conséquence à celui qui souhaite conserver la confidentialité de ses propos tenus sur Facebook, soit d'adopter les fonctionnalités idoines offertes par ce site, soit de s'assurer préalablement auprès de son interlocuteur qu'il a limité l'accès à son « mur » ».

Entre temps, la Cour d'appel de Douai a tenté d'assouplir cette jurisprudence³⁰⁵. En l'espèce, il s'agissait d'un ami en commun avec l'auteur des propos injurieux diffusés et le collègue sur le mur duquel les propos ont été postés. Ce dernier avait alerté l'employeur qui avait décidé de revenir sur sa promesse d'embauche. Malgré cela, la Cour d'appel de Douai a finalement jugé la rupture du contrat de travail comme étant abusive, car « des propos diffamatoires ou injurieux tenus par un salarié à l'encontre de l'employeur ne constituent pas un événement irréversible ou insurmontable faisant obstacle à la poursuite du contrat, cette rupture ne procède pas non plus d'un cas de force majeure ».

Un « ami » rempli de mauvaises intentions ou un employé fidèle à son entreprise peut donc délivrer l'information à l'employeur. L'information étant diffusée par un destinataire, elle devient

³⁰⁵ CA Douai, 16 décembre 2011, R.G. n°10/02317 disponible sur https://www.doctrine.fr/d/CA/Douai/2011/RFA1F632E152FF863B9FD?q=Cour%20d'appel%20de%20Douai%2016%20décembre%202011%20radio&only_top_results=true&position=1&action=result&query_key=e6ebadd09d21e5fdf6a8d763c534b831&original_query_key=e6ebadd09d21e5fdf6a8d763c534b831&event_key=2017-07-25-1478953&source=title

publique et exploitable par l'employeur. Par contre, ce dernier ne pourra pas exploiter des informations recueillies de manière déloyale³⁰⁶.

Afin d'éviter les effets négatifs de Facebook, il est conseillé aux internautes de maîtriser au maximum leurs informations. Dans cette optique, il est conseillé de dévoiler des propos injurieux, diffamants, abusifs, faisant la promotion de la haine de bouche à oreille plutôt que sur Facebook. La seule exception est le droit de libre critique. Ce droit consiste à ne pas être d'accord avec le fonctionnement de l'entreprise ou l'employeur sans excéder ce droit c'est-à-dire sans attaquer la personnalité de l'employeur.

Section 4. L'usage de Facebook renforcerait-il les conditions de recrutement et de licenciement ?

Que ce soit dans le cadre d'un recrutement ou dans le cadre d'un licenciement et que ce soit en France ou en Belgique, la sphère numérique renforce les conditions à respecter par l'employeur, d'autant plus que les droits à la vie privée et à la liberté d'expression sont également protégés sur Internet³⁰⁷.

§1. Mise à mal de la distinction entre vie privée et vie publique

Dans un premier temps, il est évident que l'employeur ne peut se baser sur les informations recueillies sur Internet pour justifier le recrutement ou le licenciement d'un travailleur que dans la mesure où celles-ci sont publiques. Effectivement, il a été avéré que les informations dont l'accès a été restreint³⁰⁸ ne puissent être invoquées par l'employeur sauf à démontrer que ces informations avaient été rendues publiques ou partiellement publiques par un tiers. Certes, cela vaut pour les recrutements et licenciements dans le monde réel, mais, la distinction entre vie privée et vie publique étant de plus en plus difficile à réaliser du fait de l'expansion de ces deux droits fondamentaux sur les réseaux sociaux, ces règles sont de plus en plus contraignantes.

L'employeur peut contrôler le contenu diffusé sur Internet à condition que celui-ci soit public. Par conséquent, s'il est prouvé par l'internaute que le contenu est privé, ce dernier sera protégé

³⁰⁶ Cass. (2^e ch.), 14 octobre 2003, *Antigoon*, R.G. n° P.03.0762.N.

³⁰⁷ A. LEPAGE, *Libertés, droits fondamentaux et internet*, *Jurisclasseur*, 2002, p. 15.

³⁰⁸ CA Besançon (ch. soc.), 15 novembre 2011, *inéd.*, n° de rôle 10/02642.

par la loi sur la confidentialité des correspondances. Cependant, « le fait de publier des informations sur une page internet (du type blog, par exemple) n'entraîne pas la protection du secret des communications quant au contenu de la page »³⁰⁹.

Le recruteur peut prendre connaissance de davantage d'informations à condition de démontrer que ces informations sont pertinentes par rapport à l'emploi proposé³¹⁰.

Il est nécessaire de rappeler que la consultation d'informations par l'employeur a été considérée comme un traitement de données à caractère personnel³¹¹. À cet effet, l'ensemble des nouvelles technologies, dont Facebook, sont liées par le renforcement des conditions concernant le respect de la vie privée du (futur) travailleur. En parlant de renforcement de conditions, il s'agit idéalement, préalablement à la consultation du profil Facebook, d'obtenir le consentement du (futur) travailleur³¹².

En fin de compte, la renégociation sur les réseaux sociaux qui porte sur la distinction vie privée et vie publique tient au fait que les contenus sont des commentaires privés sur des objets publics. En effet, lorsqu'un utilisateur commente une photo, une page, un mur qui est public, son intention est de rendre son avis écrit privé, mais la nature publique de la plate-forme sur laquelle il poste ce commentaire fait de son commentaire une information publique.

§2. La preuve

Telle question nous amène à nous interroger sur la preuve. Effectivement, l'employeur, lorsqu'il licencie un travailleur pour motif grave, doit apporter la preuve de ce motif grave. La question à se poser est de savoir si l'employeur est autorisé à fonder son action sur des contenus publiés sur Facebook par le travailleur utilisateur du réseau social ?³¹³

³⁰⁹ S. GILSON et K. ROSIER, « La vie privée du travailleur face aux nouvelles technologies de communication et à l'influence des réseaux sociaux. L'employeur est-il l'ami du travailleur sur Facebook ? », *Le droit du travail à l'ère du numérique. Les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail*, Limal, Anthémis, 2011, p. 410.

³¹⁰ Art. 11 de la Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.

³¹¹ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, « Réseaux sociaux et relation de travail: mariage de raison ou mariage explosif? », *Le droit social en chantier(s)*, Larcier, 2012, p. 389.

³¹² Point 4 de la Recommandation n°R(89)2 du Comité des ministres du Conseil de l'Europe sur la protection des données à caractère personnel utilisées à des fins d'emploi, citée par V. VERBRUGGEN, *Protection des données à caractère personnel 2011*, coll. Les codes commentés Larcier, Bruxelles, Larcier, 2011, p. 55.

³¹³ S. GILSON et K. ROSIER, « La vie privée du travailleur face aux nouvelles technologies de communication et à l'influence des réseaux sociaux. L'employeur est-il l'ami du travailleur sur Facebook ? », *Le droit du travail à l'ère*

L'enjeu est le même que dans le paragraphe précédent. En effet, il appartient à l'employeur de se munir d'informations publiques et non privées afin que le travailleur ne se retrouve démuné de protection contre les ingérences dans son droit à la vie privée et à la liberté d'expression³¹⁴.

Se pose ensuite la question de la « recevabilité en justice de ces éléments de preuve ainsi recueillis irrégulièrement »³¹⁵ à savoir en violation des règles légales et réglementaires qui concernent tant la vie privée que le traitement des données à caractère personnel. Les informations qui appuient le licenciement pour motif grave et qui servent d'éléments de preuve peuvent être considérées comme recueillies irrégulièrement lorsque l'employeur fait pression sur un travailleur pour obtenir l'information dont il a besoin par exemple. Il s'agit là de la jurisprudence dite *Antigone*³¹⁶ qui considère que les preuves apportées de manière irrégulière ne pourront être invoquées par l'employeur pour justifier le licenciement pour motif grave³¹⁷. Certes, à l'époque, ces éléments de preuve devaient tout de suite être mis de côté. Ce n'est plus le cas depuis 2003. En effet, la Cour de cassation a considéré que « la circonstance qu'un élément de preuve a été obtenu de manière illicite a, en règle, seulement pour conséquence que le juge ne peut ni directement ni indirectement prendre en compte cet élément pour former sa conviction :

- Soit lorsque le respect de certaines formalités est prescrit à peine de nullité ;
- Soit lorsque l'irrégularité commise a affecté la fiabilité de la preuve ;
- Soit lorsque l'usage de la preuve est contraire au droit à un procès équitable »³¹⁸.

Cette jurisprudence a été étendue en matière civile³¹⁹. Cependant, certaines juridictions ont décidé de ne pas suivre le mouvement. C'est le cas de la Cour du travail de Bruxelles³²⁰ qui a refusé l'application de la preuve *Antigone*. Selon cette Cour, les critères de la preuve ont uniquement été conçus pour le droit pénal et la recherche d'infractions. Cette Cour énonce que « la Cour de cassation n'a certainement pas voulu qu'un employeur puisse impunément porter atteinte à des droits et à des libertés aussi fondamentales que ceux garantis par les dispositions

du numérique. *Les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail*, Limal, Anthémis, 2011, pp. 408 et 409.

³¹⁴ J. LORRE, « Facebook en arbeidsrecht : mysterium tremendum et fascinans », *R.W.*, 2010-2011, liv. 36, p. 1499.

³¹⁵ E. CORNU et B. DOCQUIR, « L'usage des réseaux sociaux : entre droits intellectuels, liberté d'expression et vie privée », *Les réseaux sociaux et le droit*, Larcier, 2014, p. 165.

³¹⁶ Cass. (2^e ch.), 14 octobre 2003, *Antigone*, R.G. n° P.03.0762.N.

³¹⁷ E. CORNU et B. DOCQUIR, « L'usage des réseaux sociaux : entre droits intellectuels, liberté d'expression et vie privée », *Les réseaux sociaux et le droit*, Larcier, 2014, p. 165.

³¹⁸ Cass. (2^e ch.), 14 octobre 2003, *Antigone*, R.G. n° P.03.0762.N.

³¹⁹ Cass. (3^e ch.), 10 mars 2008, R.G. n° S.07.0073.N.

³²⁰ C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 7 février 2013, R.G. n° 2012/AB/1115.

légales rappelées plus haut, ainsi qu'à la C.C.T. n° 81, à seule fin de pouvoir établir un motif grave qu'aurait commis un travailleur et qui n'est même pas constitutif d'une infraction pénale, d'autant plus que l'employeur n'est pas une autorité compétente pour la recherche, l'instruction et la poursuite des infractions »³²¹.

Plus tard en 2013, cette même Cour a décidé de confirmer la jurisprudence *Antigone*³²² et d'appliquer les critères de la preuve. La décision de la Cour datant du 3 septembre 2013³²³ se rallie à la jurisprudence *Antigone* et envisage que « concernant la preuve du licenciement du travailleur pour motif grave, les informations obtenues de manière illicite via la partie publique de Facebook ne peuvent être éliminées comme preuve obtenue de manière illicite si aucune forme prescrite sous peine de nullité n'a été ignorée et s'il n'est pas démontré ou même rendu vraisemblable que l'obtention de la preuve est entachée par un vice qui remet en cause sa fiabilité ou qui est susceptible de remettre en question le droit à un procès équitable »³²⁴. En dépit de cela, cette jurisprudence semble encore un peu bancal. Dans un premier temps, parce que les juridictions ont des opinions différentes quant à cette jurisprudence³²⁵. En effet, comme nous venons de le voir certaines juridictions acceptent³²⁶ et d'autres refusent³²⁷ la jurisprudence visant pourtant à garantir la sécurité juridique. Dans un second temps, la jurisprudence *Antigone*³²⁸ permet au juge d'évaluer quels éléments de preuve conserver et lesquels écarter³²⁹.

Conséquemment, l'employeur peut-il utiliser toutes les informations qu'il a recueillies sur le réseau social du travailleur pour justifier la sanction qu'il a donné à celui-ci ? À la base, toute preuve irrégulièrement recueillie devait être écartée d'office³³⁰. Ce n'est cependant plus le cas depuis les jurisprudences *Antigoon* et *Manon*³³¹ qui établissent que le juge ne serait obligé

³²¹ C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 7 février 2013, R.G. n° 2012/AB/1115.

³²² Cass. (2^e ch.), 14 octobre 2003, *Antigoon*, R.G. n° P.03.0762.N.

³²³ C. trav. Bruxelles (5^e ch.), 3 septembre 2013, R.G. n° 2012/AB/104, *J.T.T.*, 2013, p. 497.

³²⁴ C. trav. Bruxelles (5^e ch.), 3 septembre 2013, R.G. n° 2012/AB/104, *J.T.T.*, 2013, p. 497.

³²⁵ E. CORNU et B. DOCQUIR, « L'usage des réseaux sociaux : entre droits intellectuels, liberté d'expression et vie privée », *Les réseaux sociaux et le droit*, Larcier, 2014, p. 167.

³²⁶ C. trav. Bruxelles (5^e ch.), 3 septembre 2013, R.G. n° 2012/AB/104, *J.T.T.*, 2013, p. 497.

³²⁷ C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 7 février 2013, R.G. n° 2012/AB/1115.

³²⁸ Cass. (2^e ch.), 14 octobre 2003, *Antigoon*, R.G. n° P.03.0762.N.

³²⁹ E. CORNU et B. DOCQUIR, « L'usage des réseaux sociaux : entre droits intellectuels, liberté d'expression et vie privée », *Les réseaux sociaux et le droit*, Larcier, 2014, p. 167.

³³⁰ C. trav. Mons, 22 mai 2007, *R.T.D.I.*, 2008, n° 31, p. 329.

³³¹ C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, liv. 1106, p. 356 ; Cass., 2 mars 2005, *Manon*, *J.T.T.*, 2005, pp. 212 et s.

d'écarter les preuves irrégulières que dans trois hypothèses. De ce fait, dans les autres hypothèses, le juge aura une marge d'appréciation.

Étant donné que les juges ont maintenant un pouvoir souverain pour décider de l'admission ou non d'une preuve irrégulièrement recueillie, ces derniers doivent être en mesure de mettre en balance les intérêts, les enjeux « en tenant compte notamment du caractère purement formel de l'irrégularité, de l'impact de cette irrégularité sur la liberté ou le droit protégé, du fait que cette irrégularité soit intentionnelle, du fait que la gravité de l'infraction dépasse largement celle de l'illégalité commise, etc. ».³³²

CHAPITRE 5. Règlement européen du 27 avril 2016 : premier pas vers la constitutionnalisation du respect des droits à la vie privée et à la liberté d'expression

§1. Abrogation des anciens instruments législatifs relatifs à la protection des données à caractère personnel

L'apparition du monde virtuel représente le point de départ de certains changements législatifs et réglementaires dans le secteur de la protection des données à caractère personnel. À cet égard, il convient de se demander si la tendance européenne est à « la constitutionnalisation de la protection de vie privée et, ce qui est plus intéressant, des données personnelles »³³³ ?

Dans cette lignée, le règlement (UE) 2016/679³³⁴ consiste à remplacer la directive 95/46/CE³³⁵ ainsi que sa transposition nationale, à savoir la loi du 8 décembre 1992³³⁶. En effet, ces derniers instruments nationaux et européens n'avaient jamais été mis à jour à la lumière des contraintes

³³² E. PLASSCHAERT, « Les réseaux sociaux et le droit social », *Les réseaux sociaux et le droit*, Coll. de la conférence du Jeune Barreau de Bruxelles, Larcier, p. 166.

³³³ D. DJOKIC, *Protection de la vie privée sur Internet et Conseil de l'Europe Evolution du concept et adaptation réglementaire*, Editions universitaires européennes, 2011, p. 20.

³³⁴ Règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), *J.O.U.E.*, L 119 du 4 mai 2016, pp. 1 à 88.

³³⁵ Directive 95/46/CE relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, *J.O.U.E.*, L 281, 23 novembre 1995, p. 31.

³³⁶ Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 18 mars 1993, p. 5801.

liées à l'arrivée des nouvelles technologies. Ce règlement fait suite à une proposition de la Commission européenne de l'an 12³³⁷ qui proposait, ce que le règlement européen prévoit, que la proposition soit applicable à l'ensemble des États membres³³⁸. Cependant, restons bien attentifs, car ce règlement entré en vigueur le 24 mai 2016³³⁹ n'entrera en application qu'en date du 25 mai 2018³⁴⁰.

Comme le prévoit le considérant n° 10 de ce règlement européen, l'objectif de l'outil consiste en l'harmonisation des règles en matière de protection des droits fondamentaux tels que le droit à la vie privée et le droit à la protection des données à caractère personnel, mais aussi en la mise à jour du dispositif de la directive 95/46/CE en vue d'une adaptation aux nouvelles technologies³⁴¹. Cela passe par le renforcement de la responsabilité des entreprises telles que Facebook³⁴² et ce, surtout depuis que « le droit de l'Union européenne a érigé le droit à la protection des données personnelles au rang de liberté fondamentale, inscrite à l'article 8 de la Charte des droits fondamentaux »³⁴³. Cependant, les États membres ne sont pas contraints de se conformer à l'ensemble de ces règles visant à « augmenter le niveau de responsabilité des responsables de traitement et les pouvoirs des autorités de contrôle ; afin de créer un climat de confiance essentiel au développement de l'économie numérique, et accroître la cohérence des réglementations

³³⁷ Proposition de règlement relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données émise par la Commission européenne, COM(2012) 11, 25 janvier 2012.

³³⁸ N. LAMBERT et O. RIJCKAERT, « Réseaux sociaux et relation de travail: mariage de raison ou mariage explosif? », *Le droit social en chantier(s)*, Larcier, 2012, p. 401 ; Art. 99 du Règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), *J.O.U.E.*, L 119 du 4 mai 2016, pp. 1 à 88.

³³⁹ C. VANDE VORST, « Gegevensbescherming en AVG in praktijk : impact en aansprakelijkheid bij een M&A-transactie », *Data protection & privacy: le GDPR in de praktijk*, Limal, Anthemis, 2017, p. 131.

³⁴⁰ S. CADIOT, J. DEBUSSCHE, B. DOCQUIR, R. ROBERT, K. ROSIER et B. VAN ASBROECK, *Vers un droit européen de la protection des données?*, Bruxelles, Larcier, 2017, pp. 7 et 8 ; E. PLASSCHAERT, « La licéité du traitement de données personnelles du travailleur au regard du nouveau règlement (UE) n° 2016/679 sur la protection des données », *Data protection & privacy: le GDPR in de praktijk*, Limal, Anthemis, 2017, p. 105 ; C. LAHAYE et C. VAN OLMEN, « De aansprakelijkheid van de werkgever in het licht van zijn nieuwe verplichtingen onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming », *Data protection & privacy: le GDPR in de praktijk*, Limal, Anthemis, 2017, p. 119.

³⁴¹ F. MATTATIA, « Vers un nouveau cadre juridique », *Le droit des données personnelles*, Paris, Editions Eyrolles, 2013, pp. 215 et 216 ; G. BUTTARELLI, « The EU GDPR as a clarion call for a new global digital gold standard », *International Data Privacy Law*, Volume 6 number 2, Oxford University Presse, 2016, pp. 77 et 78.

³⁴² P. DE BACKER, P. LAMBRECHT et N. RAGHENO, *Data protection & privacy: le GDPR in de praktijk*, Limal, Anthemis, 2017, p. 13.

³⁴³ G. GONZALEZ FUSTER, *The emergence of Personal Data Protection as a Fundamental Right of the EU*, Springer, Law, Governance and Technology Series, 2014 ; O. LINSKEY, *The Foundations of EU Data Protection Law*, Oxford, OUP, Oxford studies in European Law, 2015.

nationales en la matière, tout en continuant à inscrire la protection des données dans le cadre plus large du respect des droits fondamentaux »³⁴⁴. Véritablement, dans le domaine du traitement des données à caractère personnel, les États membres conservent une certaine liberté d'action³⁴⁵. Bien qu'une marge de manœuvre leur soit octroyée, il est primordial de conférer aux individus un droit de maîtrise sur leurs données personnelles dans le but d'obtenir une protection plus renforcée dans le cadre du monde virtuel³⁴⁶. Suite à l'arrivée des nouvelles technologies, les citoyens se sont mis à dévoiler publiquement certains pans de leur personnalité et les entreprises se sont dès lors permises d'utiliser les données présentes sur Internet³⁴⁷. Il était donc temps de légiférer en la matière.

§2. Apports du règlement européen n° 2016/679

Puisque la directive 95/46/CE³⁴⁸ et la loi du 8 décembre 1992³⁴⁹ ne convenaient plus aux plateformes actuelles³⁵⁰, la protection du traitement des données à caractère personnel s'est vue renforcée par l'adoption du règlement européen du 27 avril 2016³⁵¹. Qui dit abrogation d'une législation et remplacement de cette législation par une autre, dit changement. D'une part, il s'agit de renforcer les conditions existantes et d'autre part, de créer de nouvelles conditions³⁵².

³⁴⁴ S. CADIOT, J. DEBUSSCHE, B. DOCQUIR, R. ROBERT, K. ROSIER et B. VAN ASBROECK, *Vers un droit européen de la protection des données?*, Bruxelles, Larcier, 2017, pp. 7 et 8.

³⁴⁵ *Ibidem*, p. 18.

³⁴⁶ Considérant n°7 du Règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), *J.O.U.E.*, L 119 du 4 mai 2016, pp. 1 à 88.

³⁴⁷ S. CADIOT, J. DEBUSSCHE, B. DOCQUIR, R. ROBERT, K. ROSIER et B. VAN ASBROECK, *Vers un droit européen de la protection des données?*, Bruxelles, Larcier, 2017, p. 10.

³⁴⁸ Directive 95/46/CE relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, *J.O.U.E.*, L 281, 23 novembre 1995, p. 31.

³⁴⁹ Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 18 mars 1993, p. 5801.

³⁵⁰ Notamment les réseaux sociaux, les blogs, les sites internet, etc.

³⁵¹ Règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), *J.O.U.E.*, L 119 du 4 mai 2016, pp. 1 à 88.

³⁵² J. DEBUSSCHE et B. VAN ASBROECK, « Les obligations de compliance des entreprises », *Vers un droit européen de la protection des données?*, Bruxelles, Larcier, 2017, p. 90.

Dans un premier temps, le règlement vise l'ensemble des citoyens de l'Union européenne. Il s'agit donc d'un règlement d'applicabilité directe³⁵³ permettant l'entrée en application de dispositions harmonisées dans l'ensemble des États membres et, *de facto*, permettant d'éviter les divergences de législation dans l'Union européenne³⁵⁴. Le champ d'application *ratione loci* est donc plus large que celui de la loi du 8 décembre 1992, transposition nationale de la directive 95/46/CE. Ce champ d'application est d'autant plus étendu qu'il concerne aussi le responsable du traitement qui n'a pas « d'établissement au sein de l'union, mais qui traite les données de personnes se trouvant dans l'union et que ces activités sont liées soit à l'offre de biens ou de services à ces personnes, contre paiement ou non, soit au suivi du comportement de ces personnes »³⁵⁵. L'idée était donc de prendre en compte le niveau européen en visant l'ensemble des États de l'Union européenne plutôt que de se limiter au niveau national³⁵⁶.

Dans un second temps, le règlement européen vise à renforcer le consentement de la personne dont on traite les données à caractère personnel. La directive 95/46/CE consacrait déjà le consentement comme étant « toute manifestation de volonté, libre, spécifique et informée par laquelle la personne concernée accepte que des données à caractère personnel la concernant fassent l'objet d'un traitement »³⁵⁷. Le Règlement européen précise cette définition en réclamant un consentement univoque et qui se déduit d'un acte clair³⁵⁸. Maintenant, le responsable du traitement doit prouver, par le biais de manifestations de volonté de la personne concernée, que

³⁵³ T. A. LARSEN, « The role of national data protection authorities in the light of the proposed general data protection regulation », *Enjeux européens et mondiaux de la protection des données personnelles*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 369.

³⁵⁴ L. CHELBI, « Droit à l'oubli numérique La loi informatique et libertés, et le projet de règlement européen », *Le droit à l'oubli numérique Données nominatives – approche comparée*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 106 ; Art. 228 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

³⁵⁵ S. CADIOT, J. DEBUSSCHE, B. DOCQUIR, R. ROBERT, K. ROSIER et B. VAN ASBROECK, *Vers un droit européen de la protection des données?*, Bruxelles, Larcier, 2017, p. 15.

³⁵⁶ L. CHELBI, « Droit à l'oubli numérique La loi informatique et libertés, et le projet de règlement européen », *Le droit à l'oubli numérique Données nominatives – approche comparée*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 108 ; M. GALLARDO MESEGUER, « Aperçu de la dimension internationale du règlement général sur la protection des données à caractère personnel », *Enjeux européens et mondiaux de la protection des données personnelles*, Bruxelles, Larcier, 2015, pp. 117 à 122.

³⁵⁷ Art. 2, sous h), de la Directive 95/46/CE relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, *J.O.U.E.*, L 281, 23 novembre 1995, p. 31.

³⁵⁸ Art. 4, sous 11), Règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), *J.O.U.E.*, L 119 du 4 mai 2016, pp. 1 à 88.

l'individu a consenti au traitement de ses données à caractère personnel³⁵⁹. Dans le même ordre d'idée, cet instrument réglementaire met en évidence la protection de l'enfant et de son consentement³⁶⁰. En effet, il convient d'obtenir le consentement parental pour tout enfant de moins de 16 ans³⁶¹.

Il arrive que le responsable du traitement engage sa responsabilité. Dans ce cas, ce dernier doit se montrer capable de démontrer le respect des principes³⁶². En termes de responsabilité, le responsable du traitement est tenu de mettre en place des mesures permettant d'éviter les atteintes aux droits et libertés fondamentales des citoyens³⁶³. Si la responsabilité des responsables du traitement devient de plus en plus importante, il s'avère également être le cas pour le citoyen. En effet, l'individu utilisant les réseaux sociaux se livre de plus en plus publiquement sur le net. La question est alors de savoir si cet individu n'est pas à considérer comme étant responsable du fait de ses publications librement postées publiquement sur Facebook³⁶⁴.

Ensuite, de nouveaux droits³⁶⁵ ont été consacrés par le règlement européen tel que, plus particulièrement, le droit à l'oubli³⁶⁶. Ce droit confère à tout citoyen le droit de demander

³⁵⁹ Art. 7 (1) du Règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), *J.O.U.E.*, L 119 du 4 mai 2016, pp. 1 à 88 ; B. DOCQUIR, « Consentement et intérêt légitime dans le secteur privé », *Data protection & privacy: le GDPR in de praktijk*, Limal, Anthemis, 2017, p. 31.

³⁶⁰ J. DEBUSSCHE et B. VAN ASBROECK, « Les obligations de compliance des entreprises », *Vers un droit européen de la protection des données?*, Bruxelles, Larcier, 2017, p. 99.

³⁶¹ Art. 8 du Règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), *J.O.U.E.*, L 119 du 4 mai 2016, pp. 1 à 88 ; J. DEBUSSCHE et B. VAN ASBROECK, « Les obligations de compliance des entreprises », *Vers un droit européen de la protection des données?*, Bruxelles, Larcier, 2017, p. 99 ; B. DOCQUIR, « Consentement et intérêt légitime dans le secteur privé », *Data protection & privacy: le GDPR in de praktijk*, Limal, Anthemis, 2017, p. 37.

³⁶² J. DEBUSSCHE et B. VAN ASBROECK, « Les obligations de compliance des entreprises », *Vers un droit européen de la protection des données?*, Bruxelles, Larcier, 2017, p. 92.

³⁶³ *Ibidem*, p. 105.

³⁶⁴ N. RAGHENO, « Droits fondamentaux et société numérique : la vie privée existe-t-elle encore ? », *Data protection & privacy: le GDPR in de praktijk*, Limal, Anthemis, 2017, p. 18 ; C. DE TERWANGNE, « Le droit est-il capable de jouer l'arbitre du numérique ? », *Petits entretiens de la vie privée – Expérience quotidienne sur le Web*, Namur, Univer'Cité pour Presses Universitaires de Namur, 2016, p. 101.

³⁶⁵ Notamment droit à la rectification, information, opposition, loyauté de la collecte.

³⁶⁶ J. DEBUSSCHE et B. VAN ASBROECK, « Les obligations de compliance des entreprises », *Vers un droit européen de la protection des données?*, Bruxelles, Larcier, 2017, pp. 118 à 120.

l'effacement d'informations le concernant après un certain laps de temps³⁶⁷. Cette initiative, à la base française, prouve les dangers d'internet à l'égard des libertés individuelles de chacun³⁶⁸. Bien que la transposition française de la directive 95/46/CE établisse une ébauche du droit à l'oubli, il faut attendre l'adoption du règlement européen pour obtenir la consécration du droit à l'oubli numérique en tant que droit autonome³⁶⁹. En 2013 déjà, il était question de droit à l'oubli pour permettre aux internautes de supprimer leurs données personnelles³⁷⁰.

En règle générale, une nouvelle réglementation entraîne la création de nouveaux organes. Dans le cas du règlement européen, cette affirmation est avérée. Véritablement, le Règlement a mis en place le « Comité européen pour la protection des données »³⁷¹ chargé de rendre l'application du règlement dans l'Union européenne tant cohérente qu'uniforme³⁷².

Pour ce qui est de la liberté d'expression, un équilibre peut être atteint entre cette liberté fondamentale et la protection des données à caractère personnel par le biais de dérogations aux articles 2 à 7 et 9 si cela apparaît nécessaire³⁷³.

³⁶⁷ C.J.U.E., 13 mai 2014, *Google Spain S.L. et Google Inc. c. Agencia Espanola de Proteccion de Datos (AEPD) et Mario Costeja Gonzalez*, C – 131/12, *R.D.T.I.*, 2015, pp. 73 à 114; L. CHELBI, « Droit à l'oubli numérique la loi informatique et libertés, et le projet de règlement européen », *Le droit à l'oubli numérique Données nominatives – approche comparée*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 99.

³⁶⁸ Loi sur l'informatique, les fichiers et les libertés du 6 janvier 1978, dite loi informatique et libertés (LIL).

³⁶⁹ Art. 17 du projet de Règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), *J.O.U.E.*, L 119 du 4 mai 2016, pp. 1 à 88.

³⁷⁰ P. LE GUYADER, « Les prestataires et les services », *Protection des données sur Internet*, Paris, Lavoisier, 2013, p. 32.

³⁷¹ Art. 51 §1 du Règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), *J.O.U.E.*, L 119 du 4 mai 2016, pp. 1 à 88.

³⁷² Voy. le considérant n° 139 du Règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), *J.O.U.E.*, L 119 du 4 mai 2016, pp. 1 à 88.

³⁷³ S. CADIOT, J. DEBUSSCHE, B. DOCQUIR, R. ROBERT, K. ROSIER et B. VAN ASBROECK, *Vers un droit européen de la protection des données?*, Bruxelles, Larcier, 2017, p. 15.

CONCLUSION

Tout au long de cette contribution, il nous a été permis de récolter une multitude d'informations nous permettant de répondre au mieux à la problématique de départ. Pour rappel, cette dernière était formulée comme suit :

Y a-t-il des limites juridiques pour l'employeur en Belgique et au niveau européen, à l'usage de Facebook comme source d'informations dont il peut se servir, depuis la naissance de ce réseau social en 2004 jusqu'à aujourd'hui, dans le cadre d'un processus de recrutement et de licenciement.

Avant la recherche et l'analyse de jurisprudences, nous avons émis une hypothèse par rapport à cette question de départ. À cet égard, le mémoire était structuré dans le but de l'infirmier ou de la confirmer. Celle-ci visait le fait que « la tendance actuelle serait à la constitutionnalisation du respect des droits à la vie privée et à la liberté d'expression lorsqu'il y a usage d'informations disponibles sur le réseau social Facebook ».

Certes, il est à constater que l'émergence d'Internet n'a pas causé de litige du jour au lendemain devant nos tribunaux nationaux et européens. Véritablement, il a fallu attendre que le monde virtuel prenne une place importante dans le quotidien des individus et que les réseaux sociaux commencent à démontrer leurs exigences, leurs contraintes par rapport à la relation de travail liant l'employeur à son travailleur. Actuellement, la nouvelle génération naît avec des ordinateurs, des tablettes et des GSM à la main. *De facto*, l'ère du numérique est bien ancrée dans nos habitudes. La preuve en est que le retour à l'écrit s'impose face au bouche-à-oreille.

À ce stade, la question de la distinction entre vie privée et vie publique sur Internet commence à prendre sens. Les écrits étant indélébiles et permettant une traçabilité sans pareille, il y a lieu de s'interroger sur les limites à apporter à la liberté d'expression de chaque personne. En effet, la liberté d'expression est généralement vue comme étant incompatible avec la vie privée, à tout le moins et surtout sur Internet. Vraiment, il est devenu difficile d'admettre une protection absolue de la vie privée d'un citoyen qui, sur les réseaux sociaux généralement considérés comme des espaces publics par la jurisprudence, se dévoile sans pudeur.

Cela dit, la jurisprudence a bien souvent invoqué la possibilité pour le socionaute de limiter l'accès de ses informations à un cercle restreint d'amis. Dans ce cas, les décisions jurisprudentielles ont fréquemment considéré qu'un accès aux informations personnelles réservé aux seuls « amis Facebook » rendait ces informations privées et inaccessibles par l'employeur. Par rapport à ces paramètres, une nuance s'avère cependant devoir être relevée. Vraisemblablement, si nous analysons la relation sociale que nous entretenons avec nos amis Facebook, il est évident que nous en retirons une relation superficielle et non une réelle relation d'amitié. Partant, il semble indispensable de tenir compte du fait que la restriction aux amis Facebook ne rend pas l'information privée, mais publique ou partiellement publique. À cet égard, nous pouvons conclure que la sphère privée et publique ne semble plus si distincte l'une de l'autre tant la frontière est devenue perméable à l'aube des nouvelles technologies.

Ensuite, la présente contribution s'est attardée sur la question du processus de recrutement et de licenciement à l'aide des informations trouvées sur le net. L'analyse de la jurisprudence a démontré que les conditions étaient renforcées.

Dans un premier temps, l'employeur ne peut justifier sa décision de recrutement ou de licenciement qu'à l'aube d'informations publiques récoltées sur Facebook. Par conséquent, il est interdit à l'employeur d'invoquer du contenu dont l'accès avait été restreint par l'utilisateur pour fonder sa décision. Si tel est le cas, le licenciement pour motif grave sera nul. C'est à ce stade que l'on remarque une nuance apportée par le droit français par rapport au droit belge. Au contraire du droit belge qui n'autorise qu'un contrôle des modalités d'utilisation du réseau social, le droit français permet à l'employeur de contrôler le contenu publié sur Internet dans la mesure où ce dernier est accessible au public.

Dans un second temps, l'employeur est tenu de fonder sa décision de licenciement pour motif grave sur des preuves régulièrement recueillies.

En ce qui concerne l'ingérence de l'employeur dans la vie privée et la liberté d'expression du travailleur, les évolutions ne sont pas extrêmes. Effectivement, les conditions prévues par les articles 8.2 et 10.2 de la Convention européenne des droits de l'Homme doivent être remplies tant dans le monde réel que dans le monde virtuel. Cependant, force est de constater qu'Internet est vu comme une circonstance aggravante. Le fait de publier un contenu sur un site réseau social

aggrave les propos tenus. De ce fait, l'employeur acquiert une plus grande possibilité de s'ingérer dans ces droits fondamentaux. Eu égard à ce droit de l'employeur, l'individu qui se dévoile publiquement n'a plus la capacité d'invoquer une protection de sa vie privée. Cela semble évident dans la mesure où c'est ce dernier qui souhaite volontairement se livrer sur Internet et ce, sans restriction d'accès.

Dans le cadre de cette longue recherche, nous sommes donc arrivés à une conclusion tendant à démontrer les exigences de l'Internet. Les réseaux sociaux en demandent toujours plus aux individus sauf à se protéger contre les éventuelles ingérences venant de l'extérieur. L'idéal serait de tendre vers une législation commune à tous les États, ce qu'on a appelé dans notre hypothèse de base la « constitutionnalisation ». Cependant, il semble que ce ne soit pas encore le moment pour parler d'uniformité des règles dans le monde virtuel. En effet, ce monde est tellement récent, encore tellement source d'interrogations et de surprises qu'il est encore impossible de tout gérer de la même manière dans tous les pays et surtout en conformité avec les droits fondamentaux développés dans la présente contribution.

Le règlement européen qui entrera en application le 25 mai prochain tendra vers cette constitutionnalisation. Pour le moment, il est toujours prévu dans cette réglementation que les États seront en possession d'une marge de manœuvre leur permettant d'appliquer les règles réglementaires comme ils le souhaitent au niveau national. Ceci nous permet de conclure à une quasi-constitutionnalisation tout en sachant bien qu'il y a encore du chemin à parcourir...

BIBLIOGRAPHIE

Législation

Législation nationale

BELGE

Const., art. 19 ; art. 22.

C. pén., art. 443 à 453 bis.

C. civ., art. 1134 al. 3.

Loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, art. 16 à 25 ; art. 35 ; art. 37.

Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 18 mars 1993, p. 5801, art. 1^{er} ; art. 4 § 1, 1^o et 2^o.

Avis 5/2009 sur les réseaux sociaux en ligne, WP 163, Groupe de travail « Article 29 » sur la protection des données, adopté le 12 juin 2009, p. 7.

FRANCAISE

Constitution française du 4 octobre 1958, art. 1 al. 1.

Code du travail français, art. L2281-1.

Loi n° 70-643 du 17 juillet 1970 tendant à renforcer la garantie des droits individuels des citoyens, art. 9.

Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Législation européenne et internationale

Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen faite à Paris le 10 décembre 1948, art. 12.

Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955, pp. 5028 et s., art. 8 ; art. 10.

Pacte international relatif aux droits civils et politiques, fait à New-York le 19 décembre 1966, approuvé par la loi du 15 mai 1981, *M.B.*, 6 juillet 1983, p. 8806, art. 17 ; art. 19.

Convention collective de travail (C.N.T.) n°38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs, art. 2 ; art. 2bis ; art. 3 ; art. 4 ; art. 5 ; art. 6 ; art. 11 ; art. 12 ; art. 13.

Principes directeurs pour la réglementation des fichiers personnels informatisés, adoptés à New-York le 14 décembre 1990.

Convention n°108 du Conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel, faite à Strasbourg le 28 janvier 1981, approuvée par la loi du 17 juin 1991, *M.B.*, 30 décembre 1993, pp. 209023 et s.

Directive 95/46/CE relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, *J.O.U.E.*, L 281, 23 novembre 1995, p. 31.

Recommandation R(2002)2 du Comité des Ministres aux Etats membres sur l'accès aux documents publics, 21 février 2002.

Déclaration sur la liberté de la communication sur l'internet, adoptée par le Comité des ministres le 28 mai 2003, lors de la 840^e réunion des délégués des ministres, principe I.

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, art. 16 §1 ; art. 228.

Report and guidance on privacy in social networks services, « Rome Memorandum », adopté le 4 mars 2008 à Rome p. 2,

http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CC4QFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.datenschutzberlin.de%2Fattachments%2F461%2FWP_social_network_services.pdf&ei=X94BVeqaJs3SaMmdgbAP&usg=AFQjCNEtypQK9i4dz9j3VR1-xBaXoDZVwA&bvm=bv.87920726,d.d2s

Convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

Point 4 de la Recommandation n°R(89)2 du Comité des ministres du Conseil de l'Europe sur la protection des données à caractère personnel utilisées à des fins d'emploi, citée par V. VERBRUGGEN, *Protection des données à caractère personnel*, coll. Les codes commentés Larcier, Bruxelles, Larcier, 2011, p. 55.

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 7 et art. 8.

Proposition de règlement relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données émise par la Commission européenne, COM(2012) 11, 25 janvier 2012.

Recommandation n°08/2012 du 2 mai 2012 de la Commission de la protection de la vie privée relative au contrôle de l'employeur quant à l'utilisation des outils de communication électronique sur le lieu de travail.

Convention collective de travail n° 109 conclue au sein du Conseil national du travail du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 9 mars 2014, art. 1 al. 1 et 2 ; art. 3 ; art. 7 §1.

Règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), *J.O.U.E.*, L 119 du 4 mai 2016, pp. 1 à 88.

Législation sur Facebook

Politique de confidentialité, art. 2 al. 2 ; art. 3, 8° ; art. 8 al. 3 ; art. 9 al. 1.

Conditions d'utilisation de Facebook, art. 5, 1° ; art. 13.

Jurisprudence

Cour européenne des droits de l'homme

Cour eur. D.H., arrêt *Handyside c. Royaume-Uni*, 7 décembre 1976, req. n° 5493/72.

Cour eur. D.H., arrêt *Sunday Times c. Royaume-Uni*, 26 avril 1979, req. n° 6538/74.

Cour eur. D.H., arrêt *Dudgeon c. Royaume-Uni*, 22 octobre 1981, req. n° 7525/76.

Cour eur. D.H., arrêt *Silver et autres c. Royaume-Uni*, 24 octobre 1983, req. n° 7136/75.

Cour eur. D.H., arrêt *Autronic AG c. Suisse*, 22 mai 1990, req. n° 12726/87.

Cour eur. D.H., arrêt *Castells c. Espagne*, 23 avril 1992, req. n° 11798/85.

Cour eur. D.H., arrêt *Niemietz c. Allemagne*, 16 décembre 1992, req. n° 13710/88.

Cour eur. D.H., arrêt *Goodwin c. Royaume-Uni*, 27 mars 1996, req. n° 17488/90.

Cour eur. D.H., arrêt *De Haes et Gijssels c. Belgique*, 24 février 1997, req. n° 19983/92.

Cour eur. D.H., arrêt *Halford c. Royaume-Uni*, 25 juin 1997, req. n° 20605/92.

Cour eur. D.H., arrêt *Amann c. Suisse*, 16 février 2000, req. n° 27798/95.

Cour eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, req. n° 39293/98.

Cour eur. D.H., arrêt *Pretty c. Royaume-Uni*, 29 juillet 2002, req. n° 2346/02.

Cour eur. D.H., arrêt *Peck contre Royaume-Uni*, 28 janvier 2003, req. n° 44647/98.

Cour eur. D.H., arrêt *Von Hannover c. Allemagne*, 24 juin 2004; req. n° 59320/00.

Cour eur. D.H., arrêt *K.A. et A.D. c. Belgique*, 17 février 2005, req. 42758/98.

Cour. eur. D.H., arrêt *Minelli c. Suisse*, 14 juin 2005, req. n° 14991/02.

Cour eur. D.H., arrêt *Kyprianou c. Chypre*, 15 décembre 2005, req. n° 73797/01.

Cour eur. D.H., arrêt *Campagnano c. Italie*, 23 mars 2006, req. n°77955/01.

Cour eur. D.H., arrêt *Copland c. Royaume-Uni*, 3 avril 2007, req. n° 62617/00.

Cour eur. D.H., arrêt *Guja c. Moldova*, 12 février 2008, req. n° 14277/0.

Cour eur. DH., arrêt *Bigaeva c. Grèce*, 28 mai 2009, req. n° 26713/05.

Cour eur. D.H., arrêt *Féret c. Belgique*, 6 juillet 2009, req. n° 15615/07.

Cour eur. D.H., arrêt *Willem c. France*, 16 juillet 2009, req. n° 10883/05.

Cour. eur. D. H., arrêt *Wojtas-Kaleta c. Pologne*, 16 juillet 2009, req. n°20436/02.

Cour eur. D.H., arrêt *Özpınar c. Turquie*, 19 octobre 2010, req. n°20999/04.

Cour eur. D.H., arrêt *Palomo Sanchez et autres c. Espagne*, 12 septembre 2011, req. n° 28964/06.

Cour eur. D.H., arrêt *Mouvement Raëlien Suisse c. Suisse*, 13 juillet 2012, req. n° 16354/6.

Jurisprudence européenne (autre que celle de la Cour européenne des droits de l'Homme)

C.J.U.E., 4 octobre 2001, *Tele Danmark A/S c/H.K.* pour M. Brandt-Nielsen, C-109/00, *Chr. D.S.*, 2002, p. 436, obs. J. JACQMAIN.

C.J.C.E., 10 juillet 2008, disponible sur http://www.socialweb.be/DBPro/FR/Document/html/getDocFromDbpro/sw_juri/cje_20080710_c54-07-fr/0/20170723-prod-4222-5974a35c29cdd8-56489157.

C.J.U.E., 13 mai 2014, *Google Spain S.L. et Google Inc. c. Agencia Espanola de Proteccion de Datos (AEPD) et Mario Costeja Gonzalez*, C – 131/12, R.D.T.I., 2015, pp. 73 à 114.

Jurisprudence belge

C. trav. Liège, 15 juin 1971, *J.T.T.*, 1991, p. 441.

Trib. trav. Bruxelles, 9 juillet 1985, *J.T.T.*, 1985, p. 477.

Cass., 14 novembre 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 80.

Trib. trav. Bruxelles, 23 mars 1992, *R.W.*, 1993.

Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.

Trib. trav. Charleroi, 14 mars 1999, *Chr. D.S.*, 1999, p. 154.

Cass., 27 février 2001, R.G., n° P.990706.N.

Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390.

Trib. trav. Bruxelles, 6 septembre 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 52.

Trib. trav. Nivelles, 8 février 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 181.

Trib. trav. Verviers, 20 février 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 183.

Trib. trav. Hasselt, 21 octobre 2002, *Chron. D.S.*, 2003, p. 197.

C. trav. Bruxelles, 8 avril 2003, *Chron. D.S.*, 2005, p. 4.

Cass. (2^e ch.), 14 octobre 2003, *Antigoon*, R.G. n° P.03.0762.N.

Trib. trav. Bruxelles, 20 janvier 2004, *Chr. D.S.*, 2005, p. 363.

Cour. trav. Bruxelles, 10 février 2004, *Or.*, 2004, p. 3.

Cour. trav. Liège, 23 mars 2004, *Rev. Rég. Dr.*, 2004, p. 73.

Cass., 2 mars 2005, *Manon*, *J.T.T.*, 2005, p. 211 et s.

C. trav. Gand, 9 mai 2005, *Chron. D.S.*, 2006, p. 158.

C. trav. Mons, 22 mai 2007, *R.T.D.I.*, 2008, n° 31, p. 329.

Trib. trav. Bruxelles, 4 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 179.

Cass. (3^e ch.), 10 mars 2008, R.G. n° S.07.0073.N.

C. trav. Liège (Namur), 16 décembre 2008, R.G., n° 8553/2008.

C. trav. Bruxelles, 4 mars 2010, *Chron. D.S.*, 2011, p. 396.

Trib. trav. Namur (2^e ch.), 10 janvier 2011, R.G. n° 10/563/A, *J.T.T.*, 2011, p. 466 ; Trib. trav. Namur (2^e ch.), 10 janvier 2011, *R.D.T.I.*, n° 46/2012, pp. 85 et s.

Trib. trav. Louvain (1^{re} ch., b.), 17 novembre 2011, *R.D.T.I.*, 2012, n° 46, p. 85.

C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 8 janvier 2013, R.G. n°2011/AB/653, note de S. GILSON et F. LAMBINET.

C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 7 février 2013, R.G. n° 2012/AB/1115.

Trib. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, R.G. n° 11/10932/A, *inédit*.

Trib. trav. Mons, 17 juin 2013, disponible sur http://www.socialweb.be/DBPro/FR/Document/html/getDocFromDbpro/sw_juri/ttravmons_20130617_12-1-a-fr/0/20170723-prod-7049-5974a38af04bf3-20720986

C. trav. Bruxelles (5^e ch.), 3 septembre 2013, R.G. n° 2012/AB/104, *J.T.T.*, 2013, p. 497.

C. trav. Mons (2^e ch.), 20 novembre 2013, rôle n°2012, AM411.

Trib. trav. Bruxelles (4^e ch.), 14 juillet 2014, R.G. n° 2012/AB/2016.

Trib. trav. Bruxelles, 12 septembre 2014, *inédit*, R.G. 13/2081/A.

Jurisprudence française

Paris, 17 novembre 1966, *D.*, 1966, p. 749.

Conclusions sous CA Paris, 15 mai 1970, *D.*, 1970, p. 468.

Cass. soc., arrêt *Nikon*, 2 octobre 2001, n° 99-42.942.

CA Reims (ch. soc.), 9 juin 2010, aff. n° 09/03205, *SAS L'Est Eclair contre Monsieur B.C.*

CPH de Boulogne-Billancourt, 19 novembre 2010, aff. Alten, JCPS, 2010, n°48, p.3, Libres propos, P.-Y. VERKINDT; D., 2010, p. 2824, Entretien, C. FERAL-SCHUHL et p. 2846.

Cour d'appel de Besançon (ch. soc.), 15 novembre 2011, inéd., n° de rôle 10/02642.

Cour d'appel de Douai, 16 décembre 2011, n°10/02317, disponible sur https://www.doctrine.fr/d/CA/Douai/2011/RFA1F632E152FF863B9FD?q=Cour%20d'appel%20de%20Douai%2016%20décembre%202011%20radio&only_top_results=true&position=1&action=result&query_key=e6ebadd09d21e5fdf6a8d763c534b831&original_query_key=e6ebadd09d21e5fdf6a8d763c534b831&event_key=2017-07-25-1478953&source=title.

Cour d'appel Versailles, 22 février 2012, 17ème chambre, disponible sur <https://www.legalis.net/jurisprudences/cour-dappel-de-versailles-17eme-chambre-arret-du-22-fevrier-2012/>

Cass. (ch. soc.), 26 février 2013, *inéd.* n°11-27.372, disponible sur https://www.doctrine.fr/d/CASS/2013/JURITEXT000027132823?q=Cour%20de%20cassation%202013%20%20facebook&date_from=2013&only_top_results=true&position=27&action=result&query_key=d64d48f174c4d4220013d3ffd81e2db5&original_query_key=d7400aac205dbb545050daf3e2d2a610&event_key=2017-07-25-1478953&source=read_more.

Doctrine

BALAGUE, C. et FAYON, D., « A quoi sert un réseau social ? », *Facebook, Twitter et les autres... – Intégrer les réseaux sociaux dans une stratégie d'entreprise*, Paris, Pearson Education France, 2010, pp. 35 à 68.

BALTAZAR, S. et VAN OLMEN, C., « Médias sociaux et droit social : pièges et opportunités – Quel usage peut faire l'employeur des données et propos diffusés par les salariés via les médias sociaux, du recrutement à la fin du contrat ? », *Tendensen in het bedrijfsrecht - Social media : recht of anarchie ?*, Bruxelles, Bruylant, 2012, pp. 151 à 189.

BARLOW, J. P., Déclaration d'indépendance du Cyberspace via <http://editions-hache.com/essais/barlow/barlow2.html>.

BOY, X., « L'identité de la personne devant le Conseil constitutionnel », *Rev. fr. dr. constit.*, 2006/65, pp. 73 à 122.

BRAIBANT, G., *Données personnelles et société de l'information: transposition en droit français de la directive n° 95-46: Rapport au Premier ministre*, Paris, La Documentation française, 1998 ; 291 p.

BUTTARELLI, G., « The EU GDPR as a clarion call for a new global digital gold standard », *International Data Privacy Law*, Volume 6 number 2, Oxford University Presse, 2016, pp. 77 et 78.

CADIOT, S., DEBUSSCHE, J., DOCQUIR, B., ROBERT, R., ROSIER, K. et VAN ASBROECK, B., *Vers un droit européen de la protection des données?*, Bruxelles, Larcier, 2017, 175 p.

CASSART, A., « L'extension de la notion de communauté d'intérêts aux réseaux sociaux », *R.D.T.I.*, n° 52/2013, pp. 99 à 106.

CHAUVET, D., « Regards sur la vie privée au travail : l'usage d'internet par les salariés », *RLDI*, 2011/68, p. 101.

CHELBI, L., « Droit à l'oubli numérique La loi informatique et libertés, et le projet de règlement européen », *Le droit à l'oubli numérique Données nominatives – approche comparée*, Bruxelles, Larcier, 2015, pp. 97 à 112.

CIACCIO, G., PASTORINO, A. et RIBAUDO, M., *Open Data and Personal Information : A Smart Disclosure Approach based on OAuth 2.0*. DIBRIS, Università di Genova, Technical Reports Series, 2013, pp. 1 à 15.

CLESSE, J. et KEFER, F., *Manuel de droit du travail, Collection de la faculté de droit de l'Université de Liège*, Larcier, 2014, 544 p.

Conseil d'Etat, *Internet et les réseaux numériques*, Etude du 2 juillet 1998, La documentation française, 266 p.

IDEM, *Le numérique et les droits fondamentaux*, Etude annuelle 2014, La documentation française, 441 p.

CORNELIS, S., « L'impact des réseaux sociaux aux différents stades de la relation de travail », *Médias sociaux et droit du travail – Friends ? Followers ?*, Waterloo, Kluwer, 2016, pp. 41 à 78.

CORNU, E. et DOCQUIR, B., « L'usage des réseaux sociaux : entre droits intellectuels, liberté d'expression et vie privée », in *Les réseaux sociaux et le droit*, Larcier, 2014, pp. 51 à 122.

CUSTERS, B. et URSIC, H., « Big data and data reuse : a taxonomy of data reuse for balancing big data benefits and personal data protection », *International Data Privacy Law*, Volume 6 numéro I, Oxford University Press, 2016, pp. 4 à 15.

DAVID, D.-J., « Réseaux sociaux », *Tout ce qu'il faut savoir pour protéger votre vie privée sur Internet*, Paris, Editions First, 2014, pp. 119 à 140 ;

DE BACKER, P., LAMBRECHT, P. et RAGHENO, N., *Data protection & privacy: le GDPR in de praktijk*, Limal, Anthemis, 2017, 230 p.

DEBET, A., MASSOT, J. et METALLINOS, N., « Les acteurs du droit à la protection des données personnelles », *Informatiques et libertés – La protection des données à caractère personnel en droit français et européen*, Issy-les-Moulineaux, Lextenso éditions, 2015, pp. 773 à 911.

DEBUSSCHE, J. et VAN ASBROECK, B., « Les obligations de compliance des entreprises », *Vers un droit européen de la protection des données?*, Bruxelles, Larcier, 2017, pp. 89 à 133.

DE COORTE, R., « De achterkant van de privacy Kan het beroep op privacy leiden tot straffeloosheid? », *NJW*, p. 808.

DECKERS, H., « Facebook et motif grave », *Chr. D.S.*, 2013, liv. 2, pp. 114 et 115.

DEGOUIS, P. et VAN WASSENHOVE, S., *Nouvelles technologies et leur impact sur le droit du travail*, UGA, 2012, 201 p.

DEMUYNCK, D., « Sociale netwerksites en arbeidsrecht : nieuwe technologie, nieuwe uitdagingen », *Computerrecht*, juin 2010, pp. 129 à 138.

DE PAUW, E., « Sociale controle in onlinegemeenschappen : een taak voor de overheid of volstaat zelfregulering ? », *Orde van de dag*, 2010, afl. 49, (5), pp. 5 à 14.

DERIEUX, E., « Rapport de synthèse - De quelques changements en droit des médias », in *Les renouvellements de la liberté d'expression*, *Legicom n°50*, 2013/2, pp. 123 à 139.

DERIEUX, E. et GRANCHET, A., *Réseaux sociaux en ligne : aspects juridiques et déontologiques*, Editions Lamy Wolters Kluwer, France, 2013, 235 p.

DE TERWANGNE, C., « Le droit est-il capable de jouer l'arbitre du numérique ? », *Petits entretiens de la vie privée – Expérience quotidienne sur le Web*, Namur, Univer'Cité pour Presses Universitaires de Namur, 2016, pp. 97 à 105.

DIEL, C., « Liberté d'expression dans les univers virtuels : perspectives européenne et américaine », *R.T.D.I.*, 2010/3, n°40, pp. 55 à 89.

DINANT, J.-M. et POULLET, Y., *Rapport sur l'application des principes de protection des données aux réseaux mondiaux de télécommunications, l'autodétermination informationnelle à l'ère d'internet*, Strasbourg, Editions du Conseil de l'Europe, 18 novembre 2004, 64 p.

DJOKIC, D., *Protection de la vie privée sur Internet et Conseil de l'Europe - Evolution du concept et adaptation réglementaire*, Editions universitaires européennes, 2011, 135 p.

DOCQUIR, B., « Consentement et intérêt légitime dans le secteur privé », *Data protection & privacy: le GDPR in de praktijk*, Limal, Anthemis, 2017, pp. 27 à 44.

DOPATKA, A., DUTTON, W. H., LAW, G. et NASH, V., *Libertés de connexion, liberté d'expression, Ecologie dynamique des lois et règlements qui façonnent l'Internet*, Paris, UNESCO, 2011, 109 p.

DUBUISSON, F., « Société de l'information, médias et liberté d'expression Information society, media and freedom of expression », *J.E.D.H.*, 2013/3, pp. 460 à 486.

DUBUISSON, F. et RORIVE, I., « La liberté d'expression à l'épreuve d'Internet », in *Entre ombres et lumières : cinquante ans d'application de la convention européenne des droits de l'homme en Belgique*, Bruylant, Bruxelles, 2008, pp. 361 à 394.

ELLISON, N., « Réseaux sociaux, numérique et capital social », *Ces réseaux numériques dits sociaux*, CNRS Editions, 2011, pp. 21 à 23.

FRANÇOIS, L., « Les sanctions civiles en droit du travail belge », *Les sanctions civiles, disciplinaires et pénales en droit du travail belge, français et italien*, Liège, Université, 1962, pp. 75 à 113.

GALLARDO MESEGUER, M., « Aperçu de la dimension internationale du règlement général sur la protection des données à caractère personnel », *Enjeux européens et mondiaux de la protection des données personnelles*, Bruxelles, Larcier, 2015, pp. 117 à 159.

GILSON, S. et LAMBINET, F., *La liberté d'expression du travailleur salarié*, Anthemis, 2012, 45 p.

GILSON, S. et LAMBINET, F., « Quand le travailleur qui critique son employeur franchit-il le Rubicon ? », *Chr. D.S.*, 2014, liv. 3, pp. 169 à 171.

GILSON, S., LAMBINET, F. et ROSIER, K., *Le droit au respect de la vie privée – Etat des lieux*, Limal, Anthémis, 2012, 146 p.

GILSON, S. et ROSIER, K., «La vie privée du travailleur face aux nouvelles technologies de communication et à l'influence des réseaux sociaux », *Le droit du travail à l'ère du numérique – Les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail*, Anthemis, 2012, pp. 391 à 444.

GOLDFAYS, M. et VAN MOORSEL, L., « Quelques aspects de la protection de la vie privée du travailleur à l'égard de son (futur) employeur », *Orientations*, n°8-9, août-septembre 2002, pp. 189 à 208.

GONZALEZ FUSTER, G., *The emergence of Personal Data Protection as a Fundamental Right of the EU*, Springer, Law, Governance and Technology Series, 2014, 274 p.

GRIMMELMANN, J., « Saving Facebook », *Iowa Law Review*, vol. 94 (2009) (p. 1137), pp. 1137 à 1206.

HAWTIN, D., MENDEL, T., PUDDEPHATT, A., TORRES, N. et WAGNER, B., *Etude mondiale sur le respect de la vie privée sur l'internet et la liberté d'expression*, Edition UNESCO 2013, 159 p.

HENDRICKX, F., *Privacy en arbeidsrecht*, n° 1 de la Bijzondere reeks ICA, Bruges, die Keure, 1999, p. 200.

HENROTTE, J.F. et JONGEN, F., *Pas de droit sans technologie*, Bruxelles, Larcier, 2015, 285 p.

HUMBLET, P., «Grondrechten in de onderneming », *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, V, Gand, Mys & Breesch, 1997, pp. 349 à 393.

HUMBLET, P., «De la liberté d'expression des travailleurs salariés », *Chron. D.S.*, Editions Kluwer, 2003, pp. 156 à 165.

JAATINEN, T., « The relationship between open data initiatives, privacy, and government transparency : a love triangle ? », *International Data Privacy Law*, Volume 6 number I, Oxford University Presse, 2016, pp. 28 à 38.

KIRKPATRICK, D., « Les débuts », *La révolution Facebook*, JCLattès, 2011, pp. 33 à 62.

LAHAYE, C. et VAN OLMEN, C., « De aansprakelijkheid van de werkgever in het licht van zijn nieuwe verplichtingen onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming », *Data protection & privacy: le GDPR in de praktijk*, Limal, Anthemis, 2017, pp. 119 à 130.

LAMBERT, N. et RIJCKAERT, O., *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Kluwer, 2012/1, 253 p.

IDEM, « Réseaux sociaux et relation de travail: mariage de raison ou mariage explosif ? », in *Le droit social en chantier(s)*, Larcier, 2012, pp. 385 à 427.

LARSEN, T. A., « The role of national data protection authorities in the light of the proposed general data protection regulation », *Enjeux européens et mondiaux de la protection des données personnelles*, Bruxelles, Larcier, 2015, pp. 369 à 371.

LE GUYADER, P., « Les organismes compétents », *Protection des données sur Internet*, Paris, Lavoisier, 2013, pp. 221 à 242.

LE GUYADER, P., « Les prestataires et les services », *Protection des données sur Internet*, Paris, Lavoisier, 2013, pp. 21 à 76.

LEPAGE, A., *Libertés, droits fondamentaux et internet*, Jurisclasseur, 2002, 328 p.

LEONARD, T., *La protection des données à caractère personnel et l'entreprise*, *Guide juridique de l'entreprise*, Titre XI, Livre 112.1, Bruxelles, Kluwer, 2004, 2^e éd., n°100, 66 p.

LIEVENS, E., STEVENS, D. et VALCKE, P., *Praktijkboek Recht en Internet Titel II – Hoofdstuk 3 Vrijheid van meningsuiting*, Vanden Broele, 2005, 77 p.

LINSKEY, O., *The Foundations of EU Data Protection Law*, Oxford, OUP, Oxford studies in European Law, 2015, 336 p.

LOISEAU, G., « Les secrets de la vie privée et la liberté d'expression », in *Les renouvellements de la liberté d'expression*, *Legicom n°50*, 2013/2, pp. 119 à 122.

LORRE, J., « Facebook en arbeidsrecht : mysterium tremendum et fascinans », *R.W.*, 2010-2011, liv. 36, pp. 1498 à 1510.

MACOVEI, M., *Freedom of expression – A guide to the implementation of Artikel 10 of the European Convention of Human Rights (Human rights handbooks, No. 2)*, Straatsburg, Raad van Europa, 2004, 64 p.

MANACH, J.-M., « Vie privée : le point de vue des « petits cons » », *La vie privée, un problème de vieux cons ?*, France, FYP Editions, 2010, pp. 21 à 42.

MARCHADIER, F., « Réseaux sociaux sur internet et vie privé », in *Techniques et Droits humains*, Actes du colloque organisé par le Réseau européen de recherches en droit de l'homme du 20 au 23 avril 2010, coll. Grands colloques, Montchrestien, 2011, pp. 213 à 233.

MATTATIA, F., « Vers un nouveau cadre juridique », *Le droit des données personnelles*, Paris, Editions Eyrolles, 2013, pp. 215 à 225.

NEVEN, J.-F., « La jurisprudence de la Cour de cassation en matière de protection de la vie privée dans le cadre des relations de travail », *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Bruxelles, éd. Du Jeune barreau de Bruxelles, 2005, pp. 15 à 53.

OBERDORFF, H., *Droit de l'homme et libertés fondamentales*, L.G.D.J, 2011, 636 p.

PAILLER, L., *Les réseaux sociaux sur internet et le droit au respect de la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2012, 219 p.

PAPACHARISSI, Z., « The virtual sphere - The internet as a public sphere », in *New media & society*, SAGE publications, Vol. 4 number 1, March 2002, pp. 9 à 27.

PATERNOSTRE, B., « Motif grave et droit de critique au nom de la liberté d'expression », *Orientations*, Waterloo, Kluwer, 2015, liv. 3, pp. 17 à 25.

PLAS, D., « La situation des travailleurs salariés », *Le devoir de réserve : l'expression censurée ?*, Bruxelles, Bruylant, 2004, pp. 105 à 117.

PLASSCHAERT, E., « Les réseaux sociaux et le droit social », in *Les réseaux sociaux et le droit*, Larcier, 2014, pp. 153 à 178.

PLASSCHAERT, E., « La licéité du traitement de données personnelles du travailleur au regard du nouveau règlement (UE) n° 2016/679 sur la protection des données », *Data protection & privacy: le GDPR in de praktijk*, Limal, Anthemis, 2017, pp. 105 à 118.

POULLET, Y., préface de l'ouvrage de DOCQUIR, B., *Le droit à la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2008, pp. 9 à 17.

PREUMONT, C., « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, liv. 1106, pp. 353 à 360.

RAGHENO, N., « Droits fondamentaux et société numérique : la vie privée existe-t-elle encore ? », *Data protection & privacy: le GDPR in de praktijk*, Limal, Anthemis, 2017, pp. 17 à 25.

RENUCCI, J.-F., *Droit européen des droits de l'homme*, 2^{ème} édition, *L.G.D.J.*, 2001, 688 p.

RIJCKAERT, O., « Surveillance des travailleurs : nouveaux procédés, multiples contraintes », *Orientations*, n° spécial 35 ans, mars 2005, p. 43.

ROSIER, K., « Le cybercontrôle des travailleurs contrôlé par le juge », *Orientations*, n° 6/2009, pp. 22 à 26.

IDEM, « Réflexions sur le droit au respect de la vie privée et la liberté d'expression sur Facebook dans le cadre des relations de travail », *R.D.T.I.*, n° 46/2012, pp. 90 à 99.

STROWEL, A. et TULKENS, F., « Liberté d'expression et droits concurrents : du juge de l'urgence au juge européen de la proportionnalité », in *Médias et droit*, Anthemis, 2008/2, pp. 3 à 72.

STUIN, B., « Les libertés en question », *L.G.D.J.*, p.26.

TANNIER, X., *Se protéger sur internet - Conseils pour la vie en ligne*, Eyrolles, 217 p.

TERRE, F., « La vie privée », X. (sous la dir. De P. TABATONI), *La protection de la vie privée dans la société d'information*, t. 3, P.U.F., 2002, p. 144.

UNTERSINGER, M., « Anonymat sur internet : de quoi parle-t-on ? », *Anonymat sur Internet – Comprendre pour protéger sa vie privée*, Paris, Eyrolles, 2013, pp. 1 à 10.

VANDE VORST, C., « Gegevensbescherming en AVG in praktijk : impact en aansprakelijkheid bij een M&A-transactie », *Data protection & privacy: le GDPR in de praktijk*, Limal, Anthemis, 2017, pp. 131 à 144.

VOORHOOF, D., « Vrijheid van meningsuiting », J. VANDE LANOTTE en Y. HAECK, *Handboek EVRM : Deel II : Artikelsgewijze commentaar (Volume I)*, Antwerpen – Oxford, Intersentia, 2004, pp. 837 à 1060.

VOTQUENNE, D. et WANTIEZ, C., *Le licenciement pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 2012, 151 p.

ZENO-ZENCOVICH, V., *Freedom of expression A critical and comparative analysis*, Routledge.Cavendish, 2008, 148 p.

ZUCKERBERG, M., Interview du 9 janvier 2010 réalisée lors du *TechCrunch* 2010 par M. ARRINGTON, disponible sur http://news.cnet.com/8301-17852_3-10431741-71.html.

X., *Le guide Facebook*, Presselivre internet, numéro 2, Hiver 2011, 158 p.

Sites Internet

<https://www.facebook.com>, consulté le 02/11/2016 à 14h13.

<https://www.facebook.com/terms.php>, consulté le 12/02/2017 à 10h45.

<https://www.facebook.com/help/188157731232424?helpref=topq>

Commission nationale de l'informatique et des Libertés, <https://www.cnil.fr/fr/la-cnil-en-france>, consulté le 21 juillet 2017 à 10h06.

<https://www.youtube.com/watch?v=Z6t5DV8SIvA> consulté le 25 juillet à 17h.

Table des matières

INTRODUCTION	4
 CHAPITRE 1. Le phénomène Facebook.....	6
<i>Section 1. Définition</i>	<i>6</i>
<i>Section 2. L'inscription sur Facebook.....</i>	<i>8</i>
§1. L'inscription en elle-même.....	8
§2. Les informations visibles : paramètres de confidentialité.....	10
§3. Les informations invisibles.....	12
§4. La gratuité de l'inscription et de l'utilisation.....	13
<i>Section 3. La visibilité sur Facebook : les droits fondamentaux.....</i>	<i>14</i>
§1. La notion de vie privée.....	14
§2. La liberté d'expression.....	18
<i>Section 4. La responsabilité de l'utilisateur de Facebook.....</i>	<i>19</i>
 CHAPITRE 2. Cadre juridique.....	21
<i>Section 1. L'ordre juridique national.....</i>	<i>21</i>
§1. Liberté d'expression : liberté individuelle sans effet horizontal direct.....	21
§2. Vie privée : transposition de la directive 95/46/CE en droit belge.....	22

§3. Dispositions légales relatives au recrutement et au licenciement.....	22
<i>Section 2. L'ordre juridique européen et international.....</i>	<i>23</i>
§1. Liberté d'expression : la plus fondamentale des libertés au niveau européen.....	23
§2. Vie privée : consécration de la notion par les droits fondamentaux européens.....	24
§3. En route vers un nouveau droit européen.....	25
<i>Section 3. Apport du droit européen sur le droit national.....</i>	<i>25</i>
 CHAPITRE 3. État de la jurisprudence et de la législation européenne..	 26
<i>Section 1. Définition.....</i>	<i>26</i>
§1. Large étendue de la notion de vie privée : cause de non-exhaustivité.....	26
§2. Liberté d'expression : liberté de partage.....	27
<i>Section 2. Droit d'ingérence face à ces notions fondamentales.....</i>	<i>28</i>
§1. Ingérence dans le droit à la vie privée.....	28
§2. Ingérence dans le droit à la liberté d'expression.....	29
§3. Ingérences sur internet.....	30
<i>Section 3. Conditions de recrutement et de licenciement.....</i>	<i>31</i>
§1. Le recrutement.....	32
a) Définition légale.....	32
b) Devoirs de l'employeur durant la procédure de recrutement.....	32
c) Protection des droits fondamentaux.....	33
§2. Le licenciement.....	33
a) Définition.....	33
b) Motivation du licenciement.....	33
c) Conditions du licenciement.....	34

d) Formes de licenciement.....	34
<i>Section 4. Sanction en cas de non-respect des conditions.....</i>	<i>35</i>
CHAPITRE 4. Appréciation de la jurisprudence au regard du phénomène Facebook.....	35
<i>Section 1. Le recrutement par le biais d'informations recueillies sur Facebook..</i>	<i>35</i>
<i>Section 2. Le licenciement à l'aube des nouvelles technologies.....</i>	<i>41</i>
a) Le droit de critique du travailleur.....	46
b) La régularité du licenciement au regard des dispositions protectrices de la vie privée et de la liberté d'expression.....	47
c) Caractère public.....	47
<i>Section 3. Droit comparé français.....</i>	<i>49</i>
§1. Recrutement.....	49
§2. Licenciement.....	50
<i>Section 4. L'usage de Facebook renforcerait-il les conditions de recrutement et de licenciement ?.....</i>	<i>53</i>
§1. Mise à mal de la distinction entre vie privée et vie publique.....	53
§2. La preuve.....	54
CHAPITRE 5. Règlement européen du 27 avril 2016 : premier pas vers la constitutionnalisation du respect des droits à la vie privée et à la liberté d'expression.....	57
§1. Abrogation des anciens instruments législatifs relatifs à la protection des données à caractère personnel.....	57
§2. Apports du règlement européen n° 2016/679.....	59

CONCLUSION..... 63

BIBLIOGRAPHIE..... 66

Table des matières..... 84

Place Montesquieu, 2 bte L2.07.01, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique www.uclouvain.be/drt

