

L'intimité toute relative des sites de réseau social

AVIS D'EXPERT

MARIANNE FAVRE
MOREILLON
DIRECTRICE
DROIT ACTIF



INTERNET

Surfer sur Facebook ou MySpace n'est pas anodin lorsque sphères privées et professionnelle s'y mêlent. L'employé doit veiller à respecter ses devoirs de diligence et de fidélité.

L'arrivée de MySpace ou de Facebook – pour ne citer que les plus connus – a totalement bouleversé le paysage internet, initialisant une ère d'échanges basés sur le même principe: le réseau social. Au départ, simple moyen d'expression personnelle, le blog a évolué de sa forme primitive de journal intime sur internet pour devenir un véritable outil de communication collective.

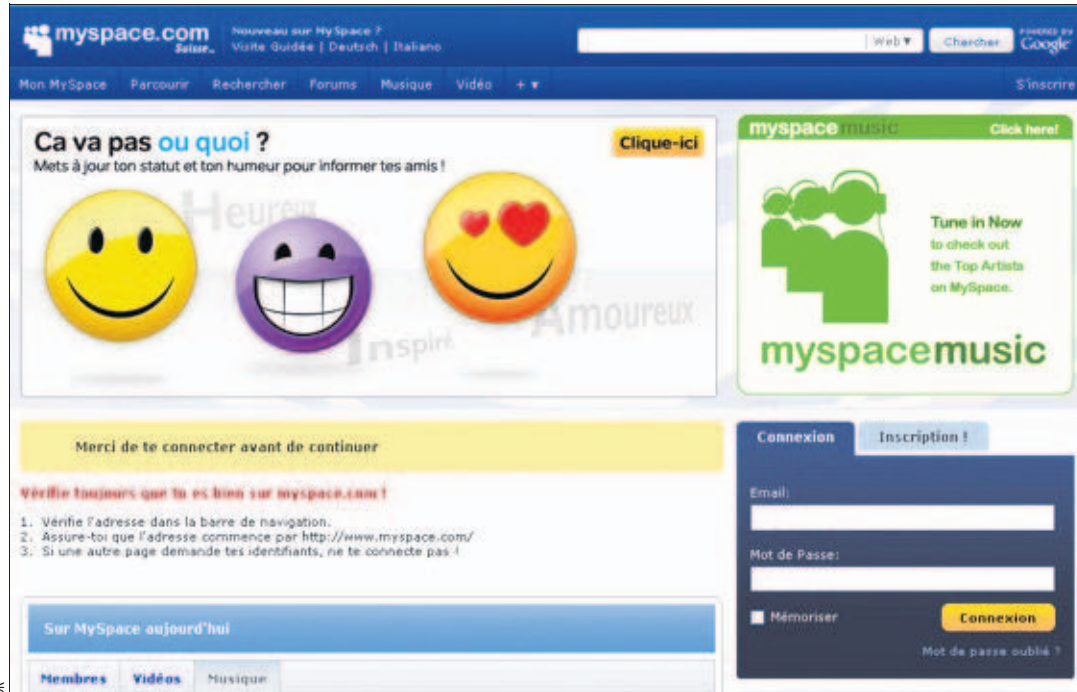
■ **LE REVERS DE LA MÉDAILLE** Initialement conçus dans l'objectif de faciliter toujours plus la communication entre pairs, les sites de réseau social (ci-après SRS) sont hélas également souvent le théâtre de règlements de comptes et de propos déplacés. Certains n'hésitent en effet pas à se servir des

plates-formes de réseautage pour déverser leur fiel et diffamer sans vergogne ceux qu'ils ont dans le collimateur.

Qu'en est-il lorsque c'est la sphère professionnelle qui est atteinte parce qu'un employé se laisse aller à une certaine familiarité envers son patron ou ses collègues sur sa page Facebook? De même, quid lorsque le même collaborateur met régulièrement en ligne les photos immortalisant ses exploits en boîte de nuit ou sa participation au concours du plus gros mangeur de hot-dogs, portant ainsi atteinte à l'image et à la crédibilité de son employeur?

■ **SRS ET DROIT DU TRAVAIL** A l'instar des blogs, la création et l'utilisation d'un profil sur un réseau social relève de la liberté d'expression, au sens de l'article 16 de la Constitution fédérale. Toutefois, dans le cadre du droit du travail, cette liberté est limitée par certaines obligations contractuelles de l'employé envers son employeur.

En premier lieu, le devoir de diligence, en vertu duquel l'employé est tenu d'exécuter sa prestation de travail avec soin et d'éviter tout ce qui pourrait porter préjudice aux intérêts de l'employeur, lesquels sont protégés par l'article 321a alinéa 1 du Code des obligations (ci-après CO). Au-delà de l'image de marque et de la réputation de l'entreprise, c'est l'honneur



RESTRICTIONS La création et l'utilisation d'un profil sur un réseau social relèvent de la liberté d'expression. Cette dernière est cependant limitée par certaines obligations contractuelles de l'employé envers son employeur.

et la personnalité de l'employeur qu'on cherche à préserver. Ensuite, le devoir de fidélité, qui interdit à l'employé de critiquer ouvertement son employeur. Dès lors, pas question de mettre en ligne sur MySpace une chanson fustigeant l'incompétence de son patron ou de créer une communauté «Mes collègues sont tous des imbéciles!» Enfin, divulguer sur

son réseau la liste des clients de l'entreprise ou des secrets de fabrication constitue une violation du devoir de confidentialité (art. 321a al. 4 CO).

Au-delà des cas «classiques» de propos calomnieux ou injurieux qui, eux, relèvent directement du droit pénal, il faut garder à l'esprit que même un commentaire de portée a priori minime peut avoir des consé-

quences juridiques importantes. Aller raconter sur son réseau que son employeur est «grave» peut de prime abord sembler innocent, mais gare aux répercussions que de tels «états d'âme» peuvent avoir au niveau légal. Le sentiment de familiarité généré par les SRS fait parfois oublier que la communauté des membres est en réalité gigantesque et n'offre

qu'une intimité toute relative... Dans un tel cas, l'employeur peut exiger la suppression des informations le concernant, voire même considérer ces indiscretions comme un motif qui pourrait aller jusqu'à un licenciement.

■ **LE PASSÉ PEUT VOUS RATRAPER...** Il est évident que les fêtes entre étudiants, les provocations politiques et autres appels à la désobéissance civile ont toujours existé. Menés sur internet, ces comportements revêtent toutefois une dimension tout autre, dans la mesure où un nombre illimité de personnes y a accès. En effet, la tendance actuelle chez les employeurs est de «googliser» les postulants avant d'ouvrir un dossier de candidature... Inutile de préciser quelle impression les photos d'une soirée arrosée et légendées de détails pimantés peuvent faire à un employeur potentiel, même des années après les faits. Aussi, avant de mettre en ligne n'importe quelles images ou opinions, demandez-vous toujours si vous aimeriez être confronté à ces données lors d'un entretien d'embauche quelques années plus tard... ■

Prochaine chronique, jeudi 8 janvier 2009: «Maladies de saison et travail»

www.droitactif.ch

Ce que vous ne dites pas vous trahit plus que ce que vous dites

AVIS D'EXPERT

FRANK GERRITZEN
DIRECTEUR GÉNÉRAL
CONCILIAT SA



EMBAUCHE

Lors d'un entretien, votre interlocuteur se montre plus sensible au langage non verbal. Il se souviendra plus facilement du non-dit.

Force est de constater que les conseils en recrutement se focalisent essentiellement sur le contenu, c'est-à-dire la formation et l'expérience. Pendant un entretien, cependant, l'essentiel de la communication est non verbal. Ce qui signifie que ce que l'on dit est contredit par l'image que l'on projette. L'interlocuteur est inconsciemment plus sensible au langage non verbal. C'est l'im-

pression, le non-dit, dont il va se souvenir, et pas forcément de ce que l'on a dit. On a écrit de nombreux livres sur le sujet. Si vous évitez les erreurs suivantes, vous aurez surmonté 90% des risques d'impressionner négativement votre interlocuteur.

COMPORTEMENT

■ La ponctualité est la politesse des rois, dit-on. Mais ponctualité signifie autant ne pas arriver trop tard que trop tôt. Il est très désagréable d'être dérangé par un rendez-vous qui arrive plus de cinq minutes en avance. C'est une question de respect du temps de l'autre. Si l'on craint d'arriver en retard, pourquoi ne pas repérer les lieux un jour avant?

■ Souvenez-vous du nom de la ou des personnes que vous allez rencontrer.

■ Ne demandez pas à aller aux toilettes en arrivant: cela démontre un manque de planification.

■ Les femmes, surtout en début de carrière professionnelle, sont moins versées dans l'art de la «poignée de main»: celle-ci doit être ferme sans écraser. Si vous avez des moins moites, faites-les en sorte de les sécher avant. Évitez les bagues... et, Messieurs, évitez d'écraser les mains des dames qui en portent!

■ La politesse veut qu'un homme se lève pour une dame ou un homme plus âgé. En cas de doute, le fait de se lever indique le respect. N'en faites pas trop non plus comme ce candidat interviewé par ma collègue qui se levait à chaque fois qu'elle se levait pour aller chercher un document.

■ Si l'on vous offre à boire, acceptez. Le fait d'avoir un verre ou une tasse, surtout si votre interlocuteur en a aussi, détend, socialise la rencontre. Comme vous ne savez pas si votre interlocuteur boira quelque chose, acceptez. Ne dites

surtout jamais: «Je vous accompagne» ou «C'est comme vous voulez». Cela indique un manque d'esprit de décision et de confiance en soi.

■ Pendant l'entretien, le langage corporel joue un rôle déterminant. Soyez penché en avant et prenez des notes. Ayez aussi vos mains visibles (sinon cela donne l'impression d'avoir quelque chose à cacher).

■ Vaut-il la peine de préciser que non seulement on ne répond pas à son téléphone portable pendant un entretien, mais qu'on l'éteint avant.

■ Attention aussi au regard: regardez l'interlocuteur, mais ne le dévisagez pas.

APPARENCE

Voilà un autre thème qui mérite un livre à lui tout seul! La liste des choses à ne pas faire et à ne pas porter est très longue, aussi: ■ Pas de piercing visible ou de bijoux voyants.

■ Pas d'accessoires contrastants: si vous arrivez en tenue professionnelle, ne portez pas un sac de sport.

■ Soignez ongles et cheveux.

■ Pensez à ce que vous mangez avant l'entretien (alcool, ail...).

■ Pas de chaussettes blanches pour les hommes.

■ Pas de décolleté pour les femmes, ni de minijupes.

■ Regardez-vous dans une glace avant de sonner: une cravate mal mise, de la salade entre les dents, une mèche rebelle sont autant de détails qui évoquent un manque de précision et de sens du détail.

QUESTIONS

Un candidat a généralement la possibilité de poser des questions à la fin de l'entretien. Mais ce n'est pas autant la question que la logique de celle-ci qui importe. Il faut commencer par des questions d'ordre général, puis de plus en

plus précises. Éviter de poser des questions auxquelles il a déjà été répondu. Montrer en somme que l'on a intégré l'information qui nous a été fournie.

Et surtout... ne jamais parler d'argent!



L'habit fait le moine: veillez à votre tenue avant l'entretien.

PUBLICITÉ

Abonnez-vous!



0800 824 124

Appel gratuit, lu-ve 7h30-18h



www.24heures.ch

Retrouvez toutes nos offres d'abonnement!



LUNDI



MERCREDI



JEUDI



SAMEDI