

La Cnil et les compteurs électriques

Le 14 octobre dernier, la Cnil a émis un certain nombre de recommandations relatives aux nouveaux compteurs dits « intelligents ». Leur particularité tient à ce qu'ils transmettent électroniquement les index de consommation à l'opérateur du réseau. La Cnil recommande des garanties de protection de la vie privée quant au suivi des habitudes de consommation des utilisateurs et rappelle l'obligation d'information des opérateurs à l'égard des intéressés sur les modalités d'exercice de leurs droits. Les recommandations à lire sur <http://goo.gl/1dZaH>.

Collectivités et plateformes dématérialisées

Par une ordonnance de référé du 12 novembre dernier, le tribunal administratif de Limoges a rappelé la responsabilité des collectivités en cas de dysfonctionnement de la plate-forme de passation de marchés publics dématérialisés. Une défaillance du système de reconnaissance des certificats de signature électronique avait conduit au rejet d'un dossier d'offre pourtant valablement signé par la société candidate. Le tribunal a ordonné la reprise de la procédure au stade de l'examen des candidatures.

Google suspecté d'abus de position dominante

La Commission européenne va ouvrir une enquête suite aux plaintes déposées par des sociétés concurrentes qui accusent Google de favoriser ses propres services dans ses résultats de recherche en ligne. Sont principalement critiqués les conditions imposées pour la publicité payante du service AdSense de Google, ainsi que le classement des résultats du moteur de recherche gratuit. La Commission devra examiner les modalités de classement des services de Google par rapport à celles de ses concurrents dans le moteur de recherche. Le communiqué sur <http://goo.gl/ALSJM>.

JURIDIQUE



Christiane Féral-Schuhl,
avocate à la cour, et associée fondatrice
du cabinet Féral-Schuhl Sainte-Marie

Facebook va-t-il introduire un nouveau type de licenciement ?

LE FAIT : Le conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt (92) a estimé fondé le licenciement pour faute grave d'une salariée qui a tenu des propos déplacés sur le « mur » de son compte Facebook.

Au-delà du devoir de loyauté que le salarié doit à l'égard de son employeur, le code du travail lui donne la possibilité d'exprimer librement ses opinions en ce qui concerne « *le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de [son] travail* » (art. 2281-1). Cette liberté d'expression fait toutefois l'objet d'une protection particulière, s'agissant de ses correspondances privées. En effet, la jurisprudence a considéré que les messages libellés « personnel » adressés par un collaborateur depuis sa messagerie professionnelle ne peuvent être interceptés ou exploités par l'employeur sans l'autorisation dudit collaborateur.

Difficulté d'appréciation des sphères privée et publique

Or le conseil des prud'hommes nous enseigne que cette protection n'est pas automatiquement garantie pour des propos tenus sur les réseaux sociaux. Et cela, même s'ils ont été tenus à l'extérieur de l'entreprise – à domicile – et en dehors du temps de travail – un samedi soir.

En réalité, ce sont les conditions d'utilisation d'un compte qui sont en cause dans cette affaire. Facebook, comme les autres réseaux sociaux et forums de discussion, peut être qua-

lifié d'espace privé ouvert au public. On est en droit de se demander si la solution aurait été différente si le « mur » avait été paramétré pour n'être accessible qu'aux amis de cette salariée. Les tribunaux préciseront sans doute les critères d'appréciation d'un espace privé ou de la sphère publique sur les réseaux sociaux.

À l'utilisateur de restreindre l'accès à certains propos

Une décision est précisément attendue courant mars 2011 dans une affaire où trois employées auraient tenu sur Facebook, depuis leur domicile, des propos concernant leur employeur. Leurs comptes auraient suivi des règles de confidentialité plus strictes, l'accès à certains propos échangés de « mur à mur » étant exclusivement réservé à leurs « amis ». Cependant, si une personne a plusieurs centaines d'amis, la question de la sphère privée-publique resurgirait. Aux utilisateurs, donc, d'opérer une sélection au sein même de leur liste d'amis, afin que seul un nombre restreint de destinataires accède à leur « mur » ou à leur « profil ». ■

CHRISTIANE FÉRAL-SCHUHL

CE QU'IL FAUT RETENIR

Un salarié qui voudrait exprimer une opinion sur ses employeurs doit surveiller la nature de ses propos, mais aussi les personnes susceptibles d'en prendre connaissance. Les réseaux sociaux offrent des options de paramétrages de confidentialité, mais la prudence reste de rigueur.