



## Utilisation du compte facebook d'un salarié pour infliger une san

-----  
Par Monique

Bonjour,

Qu'en est-il de la réglementation en ce qui concerne l'utilisation de l'employeur d'informations sur le profil facebook d'un salarié (non lié à la liberté d'expression)

ex : le salarié est en congé maladie (ou en ASA) et l'employeur consulte son compte FB, en retire des informations et sanctionne le salarié

Je vous remercie pour la réponse

-----  
Par kang74

Bonjour

Est ce que la vie privée du salarié peut avoir un impact sur le contrat du travail du salarié : OUI .

Est ce que vos devoirs envers votre employeur existent toujours en cas de suspension du contrat de travail : OUI

Mais sans avoir le contexte de ce qui a été posté, ou le statut de l'employé ( les agents du service public ont des devoirs très spécifique à leurs fonctions) difficile de vous en dire plus .

-----  
Par Prana67

Bonjour,

Il faudrait préciser quelles informations l'employeur a trouvé sur le réseau social.

-----  
Par Isadore

Bonjour,

Il n'est pas interdit à l'employeur de prendre connaissance d'informations que le salarié lui librement communiquées, ou a rendues publiques. Si les publications incriminées ont été publiées dans un cadre privé, tout dépend de comment l'employeur y a eu accès.

La jurisprudence valide l'utilisation d'informations publiées sur le compte privé d'un salarié pour justifier un licenciement, voir par exemple :

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042579783>

Si par exemple un salarié en arrêt maladie frauduleux est assez bête pour publier de manière accessible à son employeur des preuves l'incriminant, rien ne s'oppose à ce que l'employeur en fasse usage.

-----  
Par kang74

Bonjour Isadore ,

Je préciserai néanmoins qu'un employeur n'a pas le droit de sanctionner un employé pour un arrêt maladie de complaisance ...

S'il découvre son employé aux Maldives pendant son arrêt de travail, il ne peut que mandater un contrôle s'il peut le faire ( = s'il donne des indemnités complémentaires aux salarié) pour les arrêter ET se faire rembourser celles déjà

versées .

Il pourra néanmoins en informer la CPAM qui fera de même .

-----  
Par Isadore

Bonjour Kang,

Oui, vous avez raison de préciser. Ma formulation était vague, et portait à confusion au vu de mon développement au-dessus. L'employeur ne peut pas sanctionner un arrêt maladie frauduleux, seulement une faute du salarié (concurrence déloyale pendant l'arrêt..).

D'ailleurs il y a une jurisprudence qui stipule qu'un salarié qui travaille pendant son arrêt pour un autre employeur ne commet pas forcément une faute sanctionnable par son premier employeur. S'il n'y a pas déloyauté, c'est "seulement" une fraude.