

Etude 2013/14

L'utilisation des réseaux sociaux sur le lieu de travail : perspectives internationales comparées 3.0



Proskauer 



A propos de l' enquête

Nous sommes fiers de vous présenter la troisième enquête internationale de Proskauer sur l'utilisation des réseaux sociaux sur le lieu de travail.

Tout comme les années précédentes, en plus des résultats de notre enquête, en collaboration avec des cabinets d'avocats de choix du monde entier, nous avons ajouté un bref résumé du cadre juridique international, évolutions récentes importantes comprises.

Il convient de noter que les informations présentées dans ce rapport ne sont pas destinées et ne doivent pas être considérées comme des prestations de conseil juridique ou une offre de services juridiques. Elles ne reflètent pas nécessairement les opinions du cabinet, de ses avocats ou de ses clients. L'utilisation de ce rapport ou des informations qui y figurent ne sont pas susceptibles de créer une relation client-avocat entre vous et le cabinet. Proskauer Rose LLP (Proskauer) n'est pas tenu de fournir de mises à jour concernant les informations qui y figurent.

© Proskauer Rose LLP. Tous droits réservés.

Les réseaux sociaux sur le lieu de travail à travers le monde 3.0

Nous sommes fiers de vous présenter la troisième enquête internationale de Proskauer sur l'utilisation des réseaux sociaux sur le lieu de travail.

Tout comme les années précédentes, en plus des résultats de notre enquête, en collaboration avec des cabinets d'avocats de choix du monde entier, nous avons ajouté un bref résumé du cadre juridique international, évolutions récentes importantes comprises.

Il y a tout juste deux ans, lorsque nous avons publié notre première enquête, l'utilisation des réseaux sociaux sur le lieu de travail était toute récente et balbutiante. Malgré son essor, on estimait dans le milieu des affaires que réseaux sociaux et entreprise ne pouvaient faire bon ménage. Il y a deux ans, l'art d'exploiter les réseaux sociaux à des fins professionnelles n'était pas aussi sophistiqué et important qu'il l'est aujourd'hui. De nos jours, l'utilisation des réseaux sociaux à des fins professionnelles s'est généralisée.

Ce passage d'une utilisation auparavant nouvelle à une utilisation aujourd'hui normale dans le monde de l'entreprise est étayé par les résultats de notre enquête : 90 % des entreprises utilisent désormais les réseaux sociaux à des fins professionnelles.

Cette utilisation en hausse et presque omniprésente des réseaux sociaux à des fins professionnelles a également mené à une appréciation plus mature des risques sur le lieu de travail découlant d'une mauvaise utilisation : plus les gens se servent des réseaux sociaux à des fins commerciales, plus les chances de franchir cette frontière bien souvent tenue entre l'utilisation personnelle et professionnelle sont élevées.

Comme annoncé dans nos précédentes recommandations, le nombre d'entreprises ayant mis en œuvre des chartes concernant les réseaux sociaux a augmenté. De plus, de nombreuses entreprises ont pris des mesures afin de traiter les risques particuliers découlant d'une mauvaise utilisation des réseaux sociaux par leurs salariés, tels que les intimidations et le harcèlement, la mauvaise utilisation d'informations confidentielles et le fait de tenir des propos dénigrants à propos de l'entreprise ou des collègues. Or cela peut avoir des répercussions importantes sur la réputation : rien qu'en tapant sur un clavier, de nombreuses années de stratégie marketing coûteuse et soigneusement élaborée peuvent se voir compromises.

Ainsi que le montrent les résultats de notre enquête, ces protections sont nécessaires. Le nombre d'entreprises ayant eu à gérer une mauvaise utilisation des réseaux sociaux par leurs salariés a cruellement augmenté.

Cependant, les entreprises devraient et pourraient en faire davantage pour réduire les risques auxquels elles font face.

Ces mesures de protection sont d'autant plus importantes que la grande majorité des entreprises pensent que la mauvaise utilisation des réseaux sociaux va augmenter à l'avenir.

Reconnaissant ainsi la nécessité de prendre des mesures permettant de réduire les risques, l'enquête de cette année comprend une nouvelle partie qui résume les meilleures pratiques, lesquelles sont d'autant plus importantes étant donné le développement de la jurisprudence et l'absence de toute loi particulière concernant la surveillance des réseaux sociaux.

Pour plus de conseils sur la façon dont vous pouvez protéger votre entreprise et sa réputation des risques découlant d'une mauvaise utilisation des réseaux sociaux, veuillez nous contacter à Proskauer.

Résumé des résultats de l'enquête et des évolutions

Nous avons reçu plus de 110 réponses de la part d'entreprises issues de différents secteurs, dont un bon nombre présentes au niveau international. Elles ont permis de mettre le doigt sur des résultats et des évolutions remarquables.

- Désormais, près de 90 % des entreprises utilisent les réseaux sociaux à des fins professionnelles.
- La mauvaise utilisation des réseaux sociaux sur le lieu de travail a augmenté. Pour la première fois depuis que nous menons cette enquête, la majorité des entreprises a déjà fait face à une mauvaise utilisation des réseaux sociaux. De plus, plus de 70 % des entreprises ont déclaré avoir dû prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre de leurs salariés du fait d'une mauvaise utilisation (35 % auparavant).
- Au cours de la dernière année, les entreprises se sont concentrées sur la mise en œuvre et la révision des chartes concernant les réseaux sociaux :
 - Le nombre d'entreprises ayant des chartes ou des règles internes a grandement augmenté, passant de 60 % à presque 80 %.
 - Llus d'une entreprise sur deux a mis à jour ses politiques au cours de l'année passée.
- En plus d'avoir mis en œuvre des chartes, les entreprises prennent désormais des précautions pour se protéger des risques particuliers liés à une mauvaise utilisation des réseaux sociaux, comme par exemple :
 - Mauvaise utilisation d'informations confidentielles (80 %).
 - Mauvaise image de l'entreprise (71 %).
 - Utilisation inappropriée non professionnelle (67 %).
 - Dénigrement de l'entreprise ou des salariés (64 %).
 - Harcèlement (64 %).
- Former les salariés permet de réduire les risques. Il est cependant troublant que le nombre d'entreprises proposant des formations sur l'utilisation appropriée des réseaux sociaux à leurs salariés ne soit pas véritablement en hausse.
- Seules quelques entreprises (17 %) ont des dispositions qui les protègent de la mauvaise utilisation des réseaux sociaux par leurs anciens salariés, et ce bien que 13 % des mauvaises utilisations impliquent d'anciens salariés.
- Le nombre d'entreprises prenant des mesures visant à empêcher les salariés d'utiliser les réseaux sociaux au travail a augmenté. Nous avons constaté que :
 - 36 % des employeurs bloquent activement l'accès à ces sites, par rapport à 29 % l'an passé.
 - 43 % des entreprises autorisent l'ensemble de leurs salariés à se rendre sur les sites de réseaux sociaux, soit une baisse de 10 % depuis notre dernière enquête.

Le cadre juridique international

Nonobstant les différences et les évolutions au niveau local, il reste toujours un haut degré de similitude dans les démarches adoptées par les différentes juridictions du monde entier concernant l'utilisation des réseaux sociaux sur le lieu de travail. Afin de donner un aperçu des positions actuelles, lesquelles continuent de se développer rapidement, nous proposons un résumé synthétisant les réponses à certaines des questions les plus fréquemment posées, en nous concentrant sur les points communs au niveau international, ainsi que sur les différences au niveau local, le cas échéant. Les juridictions couvertes sont les suivantes : **Argentine, Brésil, Canada, Chine, Danemark, France, Allemagne, Hong Kong, Inde, Irlande, Italie, Corée, Japon, Espagne, Pays-Bas, Royaume-Uni et États-Unis.**

Les employeurs ont-ils le droit de surveiller l'utilisation sur le lieu de travail des réseaux sociaux par leurs salariés ?

Pour la plupart des pays couverts, la réponse est oui, mais avec des retenues relatives quant à la mesure dans laquelle la surveillance est acceptable, et quant aux exigences à respecter pour garantir la légalité de la surveillance. Concernant la surveillance de l'utilisation des réseaux sociaux sur le matériel d'un salarié (comme un smartphone), les employeurs ne sont généralement pas autorisés à effectuer cette surveillance, et ce dans toutes les juridictions.

Dans toutes les juridictions, les conditions de licéité d'une telle surveillance sont les suivantes :

- les lois concernant la protection des données ;
- les lois concernant la vie privée ;
- les lois exigeant la consultation des représentants du personnel ; et
- l'obtention du consentement du salarié.

Sans surprise, il n'existe actuellement aucune loi traitant particulièrement le problème de la surveillance de l'utilisation des réseaux sociaux, même si aux **États-Unis**, le National Labor Relations Act y joue un rôle essentiel.

Par conséquent, l'approche commune à l'égard de cette question consiste à appliquer les principes juridiques généraux, et surtout à établir des analogies dans la jurisprudence relative aux autres technologies (telles que les courriers électroniques). Dans la plupart des pays, les tribunaux cherchent à équilibrer, souvent au cas par cas, le droit d'un employeur à exiger que les salariés s'acquittent de leur tâche avec le droit du salarié à protéger sa vie privée. Lorsque des lois concernant la protection des données existent, elles limitent la portée et la méthodologie de la collecte et de l'éventuel usage d'informations recueillies par le biais de la surveillance des réseaux sociaux par l'employeur.

Quelles limites et facteurs s'appliquent à la surveillance par l'employeur de l'utilisation sur le lieu travail des réseaux sociaux par les salariés ?

Comme indiqué plus haut, le facteur clé dans la plupart des juridictions consiste à équilibrer l'intérêt légitime de l'employeur à protéger son entreprise avec le droit à la vie privée du salarié (et à la protection des données).

Dans ce contexte, les meilleures pratiques doivent être adoptées, et les employeurs doivent prendre les mesures suivantes en cas de surveillance de l'utilisation des sites de réseaux sociaux par les salariés :

- mettre en place des politiques claires, bien définies et bien expliquées ou des dispositions contractuelles concernant l'utilisation appropriée des sites de réseaux sociaux et les sanctions appliquées en cas de non-respect ;
- idéalement, les salariés devraient explicitement consentir à ces politiques par écrit (bien que dans certaines juridictions, comme en **France** et aux **Pays-Bas**, le consentement explicite ne suffira pas en lui-même pour autoriser la surveillance) ;
- la surveillance ne doit pas aller plus loin qu'il est nécessaire pour protéger les intérêts de l'entreprise de l'employeur ;
- la surveillance ne doit être réalisée que par des salariés désignés, qui ont été formés en conséquence pour comprendre les limites de leur activité ;
- les données personnelles collectées à l'issue de toute surveillance doivent être conservées en toute sécurité, non modifiées et non divulguées plus que nécessaires, ni conservées plus longtemps que nécessaire ;
- former les cadres et les salariés à utiliser correctement les réseaux sociaux ; et
- pouvoir détailler et prouver toute mauvaise utilisation des sites de réseaux sociaux par les salariés.

Nonobstant ces directives générales sur les meilleures pratiques, nous ajoutons les composantes suivantes particulières à certaines juridictions :

Argentine: Les réseaux sociaux sont considérés comme des « outils de travail » en Argentine, ce qui donne aux employeurs le droit de surveiller le temps passé par les salariés sur ces sites, mais pas d'en surveiller le contenu. Afin d'éviter de susciter une attente en matière de vie privée, les politiques de l'entreprise, explicitement acceptées par les salariés, doivent clairement préciser les règles applicables relatives à la surveillance de l'utilisation des réseaux sociaux.

Brésil: La vie privée est un droit garanti par la Constitution et, de ce fait, toute surveillance doit être mentionnée au préalable aux salariés au travers des politique de l'entreprise et soumise au consentement explicite écrit des salariés concernés.

Canada: La surveillance par l'employeur de l'utilisation des sites de réseaux sociaux par les salariés est autorisée ; cependant, cette surveillance ne doit pas porter atteinte à la vie privée. Bien que cette cause d'action ait reçu un accueil mitigé au Canada, la Cour d'appel de l'Ontario a récemment reconnu un droit d'action de la *common law*, pour violation de la vie privée. Le délit, spécialement nommé délit « d'intrusion dans la vie privée », a été décrit comme suit : « *toute personne s'introduisant, physiquement ou autrement, dans la vie privée d'une autre personne ou dans ses affaires ou préoccupations d'ordre privé, est tenue responsable de la violation de la vie privée de l'autre, dans le cas où cette violation sera hautement préjudiciable au sens d'une personne raisonnable.* » Trois éléments clés constituent la base de la cause de cette action : (i) le

comportement en question doit être intentionnel, imprudence comprise ; (ii) il doit y avoir violation, sans justification légitime, des affaires ou préoccupations d'ordre privé ; et (iii) la violation doit être hautement préjudiciable, causant détresse, humiliation ou angoisse au sens d'une personne raisonnable. Bien qu'il soit encore trop tôt pour évaluer les risques présentés par ce nouveau délit d'intrusion dans la vie privée dans le contexte professionnel et particulièrement dans la surveillance des réseaux sociaux, la jurisprudence récente suggère qu'il existe des mesures visant à restreindre les hypothèses dans lesquelles il peut être appliqué.

Chine: Les employeurs ne doivent surveiller l'utilisation des réseaux sociaux par les salariés et traiter les données collectées que d'une façon conforme aux normes morales et aux intérêts de la société. Par conséquent, un employeur doit consulter les instances représentatives du personnel et les syndicats lors de l'élaboration, de la modification et de la mise en œuvre d'une telle politique, et permettre aux salariés d'avoir la chance de réviser et commenter toute politique avant sa mise en œuvre. Une fois la politique mise en place, l'employeur n'a plus à consulter les salariés ou leurs délégués à propos de la mise en œuvre de la politique au cas par cas.

France: Avant qu'un employeur ne puisse surveiller l'utilisation des réseaux sociaux par ses salariés, il doit informer et consulter son comité d'entreprise, et les salariés concernés doivent être informés de la mise en place de la surveillance et de ses objectifs. Dans le cas où ces exigences ne sont pas remplies, les informations collectées au cours du processus de surveillance ne pourront être utilisées pour sanctionner un salarié. De plus, la CNIL doit être informée de la mise en place de la surveillance si (comme c'est habituellement le cas) elle conduit à la conservation, l'enregistrement ou autre traitement des données personnelles. Enfin, lorsqu'un employeur souhaite mettre en œuvre une politique concernant l'utilisation des réseaux sociaux comprenant des sanctions disciplinaires, la politique doit être considérée tel un addendum au règlement intérieur de l'entreprise, et une procédure spécifique sera nécessaire à son introduction (procédure qui comprend la consultation et le dépôt de la politique auprès des autorités sociales).

Allemagne: Bien que le comité d'entreprise n'ait pas à être informé des surveillances individuelles (même si cela peut être conseillé dans certains cas), il doit être impliqué lorsque la surveillance peut avoir un impact sur l'ensemble de l'entreprise.

Hong Kong: L'agence locale de protection des données a publié des directives visant à réconcilier la surveillance de l'employeur avec la protection des données personnelles au travail. Ces directives précisent que les employeurs doivent entreprendre un processus d'évaluation systématique afin de déterminer si la surveillance des salariés s'avère être la meilleure option compte tenu des risques que l'employeur cherche à gérer, et ce avant de prendre toute décision relative à la surveillance des salariés. Les directives recommandent également aux employeurs de consulter et de prendre en considération les avis exprimés par les salariés quant à la surveillance sur le lieu de travail. Lorsqu'un employeur collecte les données lors de la surveillance, il doit expressément et au préalable informer ses salariés. Cela s'effectue généralement par le biais d'une déclaration de collecte d'informations personnelles qui établit les points suivants avant toute surveillance :

- le but dans lequel les données collectées seront utilisées ;
- l'obligation ou non de fournir les données ;
- les catégories de personnes à qui les données personnelles seront transférées ; et
- les droits des salariés à accéder à et à corriger leurs données personnelles.

Inde: Bien qu'il n'existe aucune restriction juridique à l'égard de la surveillance de l'utilisation des réseaux sociaux, les employeurs, pour des raisons de bonne pratique, informent les salariés (via le code de conduite, le guide/manuel du travail) de cette surveillance. Récemment, en décembre 2013, l'Inde a adopté une nouvelle loi interdisant le harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail. Une disposition interdisant le harcèlement sexuel a également été introduite dans le Code pénal indien. Selon les nouvelles lois, la définition du harcèlement sexuel est vaste et peut également comprendre le fait de montrer des ouvrages pornographiques, directement ou implicitement, via l'utilisation de réseaux sociaux, sur le lieu de travail. Étant donnée cette nouvelle loi, il convient de voir comment les employeurs en Inde y répondront, et si elle mènera au changement de leurs politiques et pratiques concernant les réseaux sociaux.

Irlande: Toute limitation du droit à la vie privée du salarié doit être proportionnelle aux dégâts potentiels causés aux intérêts légitimes de l'entreprise de l'employeur. L'agence gouvernementale irlandaise chargée de la protection des données a publié une note d'orientation sur la surveillance du personnel sur le lieu de travail. Il est conseillé aux employeurs de disposer d'une politique d'utilisation acceptable reflétant l'équilibre entre les intérêts légitimes de l'employeur et le droit à la vie privée du salarié. Les principes de protection des données exigent de disposer des données de façon transparente, juste et légale et de garantir que tout empiètement sur la vie privée d'un salarié est juste et proportionnel. Qui plus est, le personnel doit être informé de l'existence de la surveillance.

Italie: En règle générale, les employeurs ne sont pas autorisés à surveiller le contenu des réseaux sociaux. Cependant, en Italie, un employeur peut interdire l'utilisation des sites de réseaux sociaux pendant les heures de travail et est également autorisé à surveiller les sites de réseaux sociaux afin de déterminer si un salarié s'y est rendu en violation des chartes de l'entreprise et le cas échéant à le sanctionner. Cette surveillance a ses limites, elle ne doit servir qu'à savoir si un salarié s'est rendu ou non sur des sites de réseaux sociaux et ne peut en aucun cas comprendre l'examen des données et informations publiées ou visionnées par l'employé. En outre, cette surveillance limitée n'est autorisée qu'après infraction du salarié sur les points suivants :

- la façon dont cette surveillance sera réalisée ;
- les objectifs de cette surveillance ;
- la durée de conservation des données personnelles par l'entreprise ; et
- les mesures de protection mises en place permettant d'éviter une mauvaise utilisation des données personnelles.

De plus, toute interdiction de réseautage social au travail doit figurer dans la politique qui définit clairement dans quelle mesure le réseautage social est autorisé ainsi que les mesures prises par l'entreprise en vue de surveiller le respect de la politique. Une telle politique doit également être acceptée par les instances sociales (généralement le comité d'entreprise ou le syndicat). Ces exigences ne peuvent être contournées ou exclues en obtenant le consentement individuel des salariés. Ce consentement ne serait pas valable aux yeux de la loi italienne.

Japon: La surveillance ne doit, ni porter atteinte au droit à la protection de la vie privée de l'employé, ni violer les paramètres exposés dans la Personal Information Privacy Act (PIPA) qui définit la collecte appropriée de données personnelles. Il est recommandé que le droit de l'employeur de surveiller, sans notification ou consentement préalable, l'utilisation des réseaux sociaux, par les employés, sur des outils mis à leur disposition par la société, soit clairement stipulé dans les contrats de travail ou le règlement intérieur de l'entreprise.

Espagne: Les employeurs sont autorisés à surveiller le temps passé par les salariés sur les réseaux sociaux lorsqu'ils sont au travail (à condition que les salariés aient été préalablement informés de la réalisation de cette surveillance, idéalement via une politique ou un code de conduite) mais, dans la plupart des cas, les employeurs ne peuvent surveiller le contenu d'un site de réseau social (tel que les messages publiés par un salarié) sans le consentement du salarié.

Pays-Bas: Lorsqu'une entreprise dispose d'un comité d'entreprise, ce dernier doit être consulté au sujet de toute politique concernant le réseautage social que l'entreprise souhaite mettre en œuvre. De plus, l'autorité néerlandaise de protection des données doit être informée de toute surveillance. En termes de directives, l'autorité néerlandaise de protection des données a récemment publié un aide-mémoire sur les bonnes pratiques de l'utilisation des réseaux sociaux par les salariés et de la surveillance par les employeurs, dont les plus importantes sont les recommandations suivantes : les employeurs ne sont autorisés à vérifier les activités des salariés sur les réseaux sociaux qu'en cas de raison légitime et de besoin ; et les salariés doivent être informés d'un possible contrôle de leurs activités sur les réseaux sociaux, par exemple via des directives internes.

Royaume-Uni: L'agence gouvernementale chargée de la protection des données a publié des directives à appliquer en matière de surveillance appropriée. Entre autres, ces directives indiquent que toute surveillance doit être proportionnelle, ce qui signifie généralement que la raison de la mise en place de la surveillance doit être suffisante pour justifier le niveau d'intrusion dans la vie privée d'un salarié. Les entreprises doivent réaliser une évaluation des répercussions de toute surveillance afin de déterminer si elle est proportionnelle aux circonstances.

États-Unis: Généralement, toute surveillance de l'utilisation des réseaux sociaux doit tenir compte des droits des travailleurs à s'engager dans certaines activités collectives, nommées activités concertées protégées (comme par exemple organiser un syndicat, des manifestations, des piquets de grève, déposer des plaintes concernant les conditions de travail) dans la section 7 du National Labor Relations Act (le « NRLA ») et de l'interdiction des employeurs à interférer avec ou à restreindre la possibilité pour les salariés d'exercer de tels droits (selon la section 8 du NRLA). En particulier, les employeurs ne doivent pas engager de surveillance ayant pour effet de restreindre implicitement ou explicitement les droits des salariés à s'engager dans les activités couvertes par la section 7 du NRLA ou de faire valoir leurs droits en relation avec ces activités. Ainsi, les politiques et pratiques doivent clairement exprimer les intérêts légitimes de l'entreprise que l'on vise à protéger ou atteindre, et les restrictions doivent être strictement adaptées pour servir ces intérêts légitimes. Bien que les démentis ne soient pas nécessaires et bien qu'ils ne constituent pas en soi une défense absolue, l'inclusion d'une formulation claire et expresse que les salariés peuvent facilement comprendre, niant toute intention de restreindre les droits des salariés au regard des activités de la section 7, peut aider à écarter des revendications laissant entendre que les salariés peuvent raisonnablement interpréter la politique comme restreignant leurs droits.

Un employeur est-il autorisé à interdire l'utilisation des sites de réseaux sociaux pendant le travail : (i) sur le matériel fourni par l'employeur ; (ii) sur le propre matériel d'un salarié (ex. : téléphones portables) ?

Dans presque toutes les juridictions, un employeur est autorisé à interdire l'utilisation des sites de réseaux sociaux pendant le temps de travail, à la fois sur le matériel fourni par l'employeur et sur le propre matériel du salarié. Cependant, l'interdiction d'utiliser les sites de réseaux sociaux sur le propre matériel d'un salarié ne donne pas le droit à l'employeur de surveiller ce matériel (ce qui enfreindrait le droit à la vie privée du salarié dans bon nombre de pays). L'interdiction doit alors plutôt porter sur le droit général de l'employeur à exiger des salariés qu'ils travaillent pendant les heures de travail.

Les États-Unis font exception : toute interdiction d'utilisation des sites, même sur le matériel fourni par l'employeur, doit éviter d'enfreindre les droits des salariés à s'engager dans les activités concertées et protégées de la section 7 du NRLA

Bien que la plupart des juridictions de cette étude apportent à l'employeur les fondements juridiques adéquats permettant de justifier l'interdiction d'accéder aux réseaux sociaux pendant le travail, il est toutefois recommandé que cette pratique soit indiquée comme faisant partie de la politique officielle de l'entreprise et qu'elle soit appuyée par des raisons convaincantes de la part de l'entreprise, comme la nécessité de la productivité du travail des salariés (**Pays-Bas**) ou la garantie d'une totale disponibilité pendant les heures de travail (**Argentine**). De plus, les employeurs doivent prendre des précautions concernant la mesure dans laquelle ils imposent les restrictions d'utilisation du matériel personnel, ces restrictions pouvant également enfreindre les droits du salarié à communiquer en toute liberté (**Espagne**) ou être vues comme une « intrusion » non autorisée dans le matériel personnel (**Argentine**).

Un employeur est-il autorisé à bloquer l'accès aux sites de réseaux sociaux pendant le travail : (i) sur le matériel fourni par l'employeur ; (ii) sur le propre matériel d'un salarié (ex. : téléphones portables) ?

Tout comme l'interdiction d'utilisation vue précédemment, un employeur est autorisé à bloquer l'accès aux sites de réseaux sociaux sur le matériel fourni par l'employeur dans toutes les juridictions traitées par cette étude. En effet, les correspondants de nombreux pays ont indiqué que non seulement cette méthode est légale, mais qu'elle est de pratique courante parmi les employeurs. Il est toutefois intéressant de noter certains pièges, telles que les règles en vigueur en **Argentine** et au **Japon** qui permettent de bannir l'utilisation des réseaux sociaux mais qui interdisent l'intrusion réelle dans le matériel des salariés.

Dans quelle mesure est-il acceptable de se référer aux sites de réseaux sociaux lors : (i) de la prise d'actions disciplinaires à l'encontre d'un salarié ; et (ii) de la prise de décision relative au recrutement et à la sélection ?

Dans la plupart des juridictions, il est acceptable de se référer aux sites de réseaux sociaux, à la fois lors de la mise en place d'actions disciplinaires à l'encontre d'un salarié et lors de la prise de décision relative au recrutement et à la sélection. Cependant, il existe certaines exceptions.

En **France**, la loi n'est pas vraiment définie quant au moment précis et à la manière exacte dont les informations trouvées sur les sites de réseaux sociaux peuvent être utilisées par l'employeur pour prendre des mesures disciplinaires. En effet, la jurisprudence est partagée en ce qui concerne la possibilité des employeurs de sanctionner les salariés ayant publié des commentaires négatifs.

En **Italie**, il n'est pas permis de se référer aux sites de réseaux sociaux pour prendre des décisions relatives au recrutement et à la sélection des candidats, généralement car se référer aux sites de réseaux sociaux dans ce contexte représenterait une infraction au droit à la vie privée du salarié. De même, au **Canada**, utiliser les réseaux sociaux lors du processus de recrutement et de sélection risque de violer les lois en matière de vie privée. Les autorités réglementaires canadiennes de la vie privée ont publié des directives et des décisions qui donnent des conseils aux entreprises quant à la quantité d'information qui peut ou pourrait être collectée via les réseaux sociaux lors de la vérification des antécédents. Cela suggère qu'il peut être difficile pour les entreprises de se conformer aux lois concernant la vie privée en cas de collecte d'informations via les sites de réseaux sociaux lors du processus de recrutement et de sélection.

Aux **États-Unis**, conformément au NRLA tel qu'actuellement interprété, un employeur ne peut généralement pas prendre de mesures contre un salarié qui a publié des critiques sur les conditions d'emploi, sous réserve que les éléments publiés soient complétés par d'autres salariés, ou qu'ils servent à des fins d'encouragement, de préparation ou de dépôt de réclamations ou de réalisation d'actions concertées. Un employeur ne peut également pas discriminer un salarié ou un candidat en fonction d'éléments précédemment publiés soutenant ou l'impliquant dans un syndicat ou dans des activités concertées et protégées.

De même, le paysage juridique évolue concernant le recrutement. Pour cette raison, divers chasseurs de têtes français ont adopté un code de conduite visant à la sélection des candidats ne repose que sur leurs compétences professionnelles et exclut tout élément relevant de la vie privée. Par conséquent, de nombreuses entreprises se sont engagées à ne pas regarder les sites de réseaux sociaux lors du recrutement. **L'Allemagne** limite la consultation aux sites de réseaux sociaux professionnels, alors que les **Pays-Bas** et **l'Espagne** autorisent l'utilisation de toute information accessible à tous.

Toutes les juridictions sont unanimes quant au risque qu'encourent les employeurs en utilisant ces informations, car cela ouvre la porte aux poursuites pour discrimination. Dans tous les cas, les points suivants (communs à l'ensemble des juridictions) doivent restés présents à l'esprit :

- Aun employeur tout intérêt à considérer avec attention la force probante qu'il convient de donner à des informations obtenues sur un site de réseau social ;
- les informations publiées peuvent être inexactes, obsolètes, non destinées à être prises au premier degré, voire même publiées par une personne autre que celle soumise aux questions ;
- se reposer sur les informations présentes sur des sites de réseaux sociaux génère un risque de discrimination; et
- toute utilisation de sites de réseaux sociaux lors des décisions relatives à l'embauche doit se conformer aux exigences concernant la confidentialité des données (y compris concernant la conservation et la suppression en toute sécurité des informations une fois qu'elles ne sont plus nécessaires) et à toute politique interne concernant la surveillance de ces sites.

Concernant ces questions, il est intéressant de noter que l'Association hollandaise de gestion des ressources humaines et de développement des entreprises a établi un code de conduite qui, bien que spécialement destiné à ce pays, contient des suggestions qui ne seraient pas hors de propos dans d'autres juridictions. Le code de conduite déclare, entre autres choses, que les informations relatives à un candidat obtenues sur des sites de réseaux sociaux :

- doivent être discutées avec le candidat avant d'être prises en compte ;
- doivent être traitées en toute confidentialité ; et
- doivent être supprimées dans les quatre semaines suivant l'entretien dans le cas où le candidat n'a pas été engagé (à moins que le candidat ne consente à ce que ces informations soient conservées pendant une durée maximum d'un an).
- de plus, il est recommandé que les candidats soient informés au début de tout processus de candidature que les informations en ligne les concernant, y compris celles sur les sites de réseaux sociaux, seront utilisées lors du processus de sélection.

Dans quelle mesure les employeurs peuvent-ils limiter l'utilisation des sites de réseaux sociaux par leurs salariés en dehors du travail ?

Dans toutes les juridictions, un employeur n'a en aucun cas le droit d'interdire l'utilisation des réseaux sociaux à proprement parler. Cependant, les salariés ne sont pas autorisés à utiliser les réseaux sociaux pour s'engager dans des actions qui seraient autrement inacceptables, comme la divulgation d'informations confidentielles, l'infraction aux droits de propriété intellectuelle, le harcèlement d'un autre salarié, ou tout autre élément en violation avec les devoirs qu'ils ont envers leurs employeurs. Par conséquent, il serait prudent que toute politique concernant le réseautage social précise clairement que les salariés peuvent être tenus responsables (et faire l'objet de mesures disciplinaires) en cas d'abus de mauvaise utilisation relative au travail dans laquelle ils s'impliquent sur un site de réseau social, et ce même pendant leur temps libre (quoiqu'aux États-Unis, bien que ces limitations soient possibles, toute politique de ce type doit être rédigée avec attention afin de garantir qu'elle n'enfreint pas les droits des salariés en vertu de la section 7 du NRLA).

Puisque les employeurs ne disposent pas des outils juridiques leur permettant d'éviter que leurs salariés ne s'expriment sur des réseaux sociaux en dehors du temps de travail, toute mesure corrective ne peut avoir lieu qu'une fois les informations offensantes publiées.

Dans quelle mesure les entreprises ont-elles adopté des politiques concernant le réseautage social ?

On s'accorde généralement à dire que les politiques générales concernant les technologies de l'information et les communications sont pour ainsi dire omniprésentes. De plus, comme le montre notre enquête, le nombre d'employeurs disposant désormais de politiques concernant les réseaux sociaux a fortement augmenté, jusqu'à environ 80 %. Ces chiffres suggèrent que la plupart de ceux qui ont introduit de nouvelles politiques y ont inclus l'utilisation au temps de travail et en dehors du temps de travail.

Évolution Récente Concernant L'usage Et L'utilisation Abusive Des Réseaux Sociaux

Dans cette partie, nous nous concentrons sur les récentes évolutions survenues dans bon nombre de pays relatives à l'utilisation des réseaux sociaux sur le lieu de travail.

Argentine

De nombreuses décisions prouvent la difficulté de se reporter aux réseaux sociaux pour justifier un licenciement.

Dans le cas de *B.M.L vs. la S.A. SAV* (Chambre sociale) du 27 décembre 2012, un salarié a été licencié pour avoir publié des photos sur un site de média social préjudiciables à la marque de l'employeur. L'employeur a fait valoir que le licenciement était justifié et légitime en raison des dommages moraux et économiques causés par les photos publiées par le salarié. Le tribunal s'est prononcé en faveur du salarié, estimant que les photos ne constituaient aucunement une preuve objective des préjudices allégués subis.

Dans le cas de *M.L.A. vs. la S.A. SAV* (Chambre sociale, salle II) du 11 juin 2013, un salarié a été licencié pour avoir bu de l'alcool sur le lieu de travail. La décision de l'employeur de mettre fin au contrat reposait sur des photos publiées sur Facebook. La Chambre sociale s'est prononcée en faveur du salarié, estimant que de simples photos montrant le salarié en train de boire ne justifiaient pas son licenciement, car l'employeur n'était pas en mesure de prouver à partir de la photo que les actions du salarié lui avaient été préjudiciables.

Dans le cas de *B.P.I. vs. la S.A. Empresa Distribuidora y Comercializadora Norte* (Chambre sociale) du 15 octobre 2013, un salarié a été licencié à la suite d'une publication sur LinkedIn montrant qu'il avait passé une partie de son temps de travail à faire des affaires pour son propre compte, et non pour celui de son employeur. Dans ce cas, la Chambre sociale a conclu légitime le licenciement. A priori, il est difficile de concilier cette décision avec les précédentes, ce qui prouve la difficulté et les risques associés à l'utilisation des réseaux sociaux pour prendre des décisions disciplinaires.

Canada

Le cas d'Alberta (*Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée*) vs. *Les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce*, local 401, 2013 SCC 62 du 13 novembre 2013, est relatif à l'équilibre entre la liberté d'expression et les droits en matière de vie privée.

Lors d'une grève au Palace Casino du West Edmonton Mall à Alberta qui a duré 305 jours, le syndicat et les salariés en grève ont filmé et photographié les visiteurs du Casino qui franchissaient le piquet de grève pour accéder au Casino. Dans la zone du piquet de grève, le syndicat a placé des panneaux spécifiant que les images des personnes traversant la ligne du piquet de grève pourraient être publiées sur un site Web. Plusieurs personnes ont porté plainte auprès du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée d'Alberta. Le juge a conclu que l'utilisation et la divulgation des informations par le syndicat n'étaient pas autorisées par le *Personal Information Protection Act* (le « PIPA »). La validité constitutionnelle des dispositions concernées du PIPA ont par la suite été contestées. La Cour suprême du Canada a été appelée à déterminer la validité constitutionnelle des dispositions du PIPA.

Devant la Cour suprême, la principale question était de savoir si le PIPA parvenait à un équilibre constitutionnel acceptable entre les intérêts des personnes à contrôler l'utilisation et la divulgation de leurs informations personnelles et la liberté d'expression du syndicat. La Cour suprême a déclaré que la liberté d'expression du syndicat garantie selon la Charte des droits et des libertés du Canada avait été violée, et que cette violation n'était ni justifiée, ni justifiable dans une société libre et démocratique. Pour parvenir à cette décision, la Cour suprême s'est tout particulièrement référée aux éléments suivants : aucun détail intime du style de vie ou des choix personnels des personnes n'avait été révélé ; prendre des photos de personnes dans un lieu public semblait moins porter atteinte à la confidentialité des personnes que des photos prises en privé. Pour ces raisons la Cour a déclaré invalides les dispositions du PIPA. Cependant, la déclaration d'invalidité du PIPA a été suspendue pour une durée de douze mois afin de donner l'occasion au législateur d'effectuer les modifications juridiques nécessaires au PIPA.

France

En **France**, la Cour de cassation a été amenée à se prononcer sur la question de savoir si les commentaires publiés sur Facebook étaient publics ou privés (Cass. 1ère civ., 10 avril 2013, n° 11-19.530, FS-P+B+I). Dans ce cas, un ancien salarié avait publié des commentaires insultants à propos de son ancien employeur. Pour la première fois, la Cour suprême s'est prononcée sur le statut des commentaires publiés par un salarié sur Facebook. Dans cette affaire, la Cour de cassation a considéré que les insultes avaient été émises dans la sphère privée. Cette position a été prise et a été rendue car l'ancien salarié avait configuré son profil Facebook de façon à ce que seules les personnes qu'il avait autorisées aient accès aux commentaires, et ce nombre de personnes était fort limité (il s'est avéré qu'il n'y avait que 14 personnes).

Par conséquent, la question de savoir si un commentaire publié sur un média social est jugé public ou privé dépendra des configurations de confidentialité appliquées au compte concerné. Plus un commentaire est accessible, plus il aura tendance à être jugé public. Cela va à l'encontre de décisions rendues dans d'autres juridictions, comme au **Royaume-Uni**, où il a été déclaré que même dans le cas où les profils sur les réseaux sociaux sont configurés comme « privés », on ne peut s'attendre à aucune confidentialité, et les commentaires doivent être jugés publics.

Dans un cas légèrement plus inhabituel, une décision récente de la cour d'appel de Poitiers a déclaré qu'une personne pouvait s'appuyer sur les remarques publiées sur Facebook pour servir ses propres intérêts (CA Poitiers, 16 janvier 2013). Dans cette affaire, la personne avait agi en justice afin d'obtenir la requalification de sa relation contractuelle avec une entreprise en contrat de travail. Afin d'appuyer sa demande, la salariée s'est basée sur les éléments publiés sur Facebook par cette société qui avait écrit que la demanderesse avait été « licenciée ». La cour les a acceptés en tant que preuve permettant la requalification du contrat en contrat de travail.

Pays-Bas

L'autorité de protection des données (*College bescherming persoonsgegevens*) a reçu la plainte d'un salarié, car son employeur lui avait demandé de mentionner ses informations personnelles sur LinkedIn. De plus, lorsqu'il évaluait les salariés, l'employeur donnait des points supplémentaires à ceux qui avaient un profil LinkedIn et en donnait davantage à ceux qui mettaient régulièrement à jour leur profil. La plainte a été confirmée, l'autorité déclarant explicitement que l'employeur ne pouvait exiger des salariés qu'ils révèlent des informations personnelles sur des sites de réseaux sociaux.

L'autorité a également annoncé avoir reçu plus de 900 plaintes relatives à des questions de confidentialité concernant le traitement de données personnelles sur le lieu de travail. Cela illustre que la protection de la confidentialité des salariés demeure au centre des préoccupations pour les salariés comme pour l'autorité.

États-Unis

Ces dernières années, il y a eu des centaines de plaintes déposées pour pratiques déloyales, évoquant la discrimination ou la mauvaise conduite de l'employeur concernant l'application et, dans bien des cas, le simple maintien, des règles concernant les réseaux sociaux. Les principaux arguments soulevés par les plaignants furent soit que :

- la charte concernant les réseaux sociaux interférait avec les droits des salariés à s'engager dans des activités protégées selon le NLRA
- la règle pouvait raisonnablement être interprétée comme interdisant les activités protégées selon le NLRA.

De ce fait, de nombreux employeurs ont corrigé leurs politiques concernant les réseaux sociaux pour les adapter et éviter cette interférence

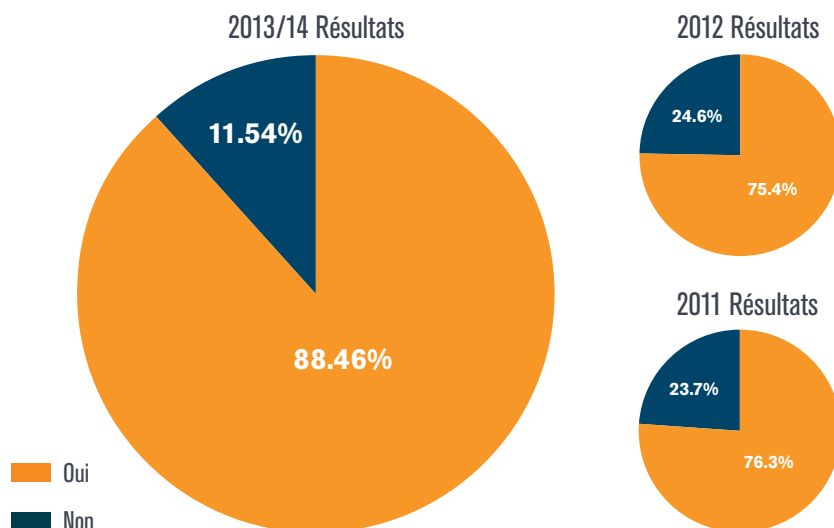
De plus le fait qu'il y ait environ 30 bureaux du NLRB qui, dans la majorité des cas, étudient et décident de déposer ou non une plainte contre la société pour accusation de pratiques déloyales avec, pour appui une simple directive générale du siège du NLRB constitue un autre problème pratique pour les employeurs. Ainsi, certains employeurs au niveau national se sont vus attirés en justice dans plusieurs États, uniquement pour qu'un bureau déclare la disposition concernant les réseaux sociaux illégale, et qu'un autre en déclare une autre illégale. Afin de court-circuiter ce processus redondant et d'apporter une solution définitive à ces problèmes, certains employeurs ont pensé impliquer le siège du NLRB dans l'espoir d'obtenir une révision et un arrangement « global » de chacune des dispositions déclarée illégale.

Finalement, le NLRB demeure déterminé à poursuivre cette politique, bien que le nouvel avocat général ait déclaré vouloir se concentrer davantage sur les dispositions concernant les réseaux sociaux clairement illégales qui interdisent avec les activités protégées, plutôt que de sanctionner (tout du moins aussi vigoureusement) celles qui peuvent être interprétées comme interférant avec des activités concédées.

L'intégralité des résultats de l'enquête

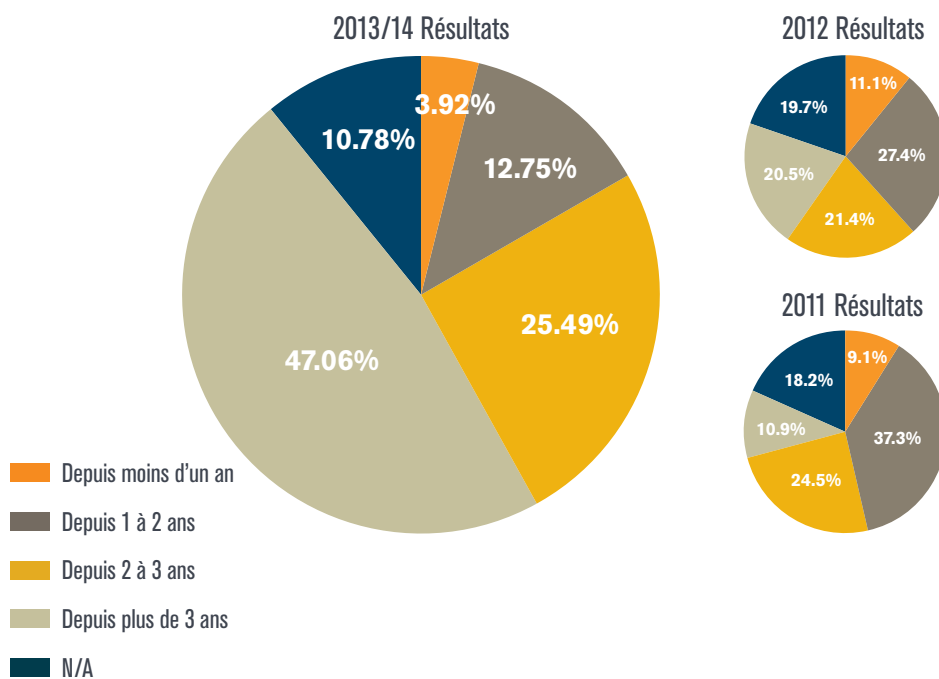
Question 1:

Votre entreprise utilise-t-elle un ou plusieurs réseaux sociaux (par exemple, LinkedIn, Facebook) à des fins professionnelles?



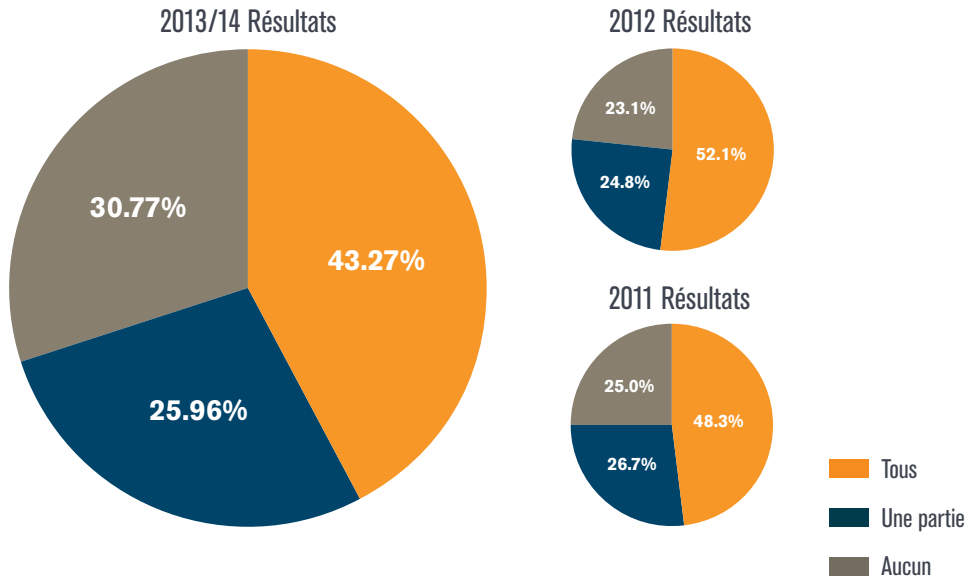
Question 2:

Si tel est le cas, depuis combien de temps les utilisez-vous à des fins professionnelles?



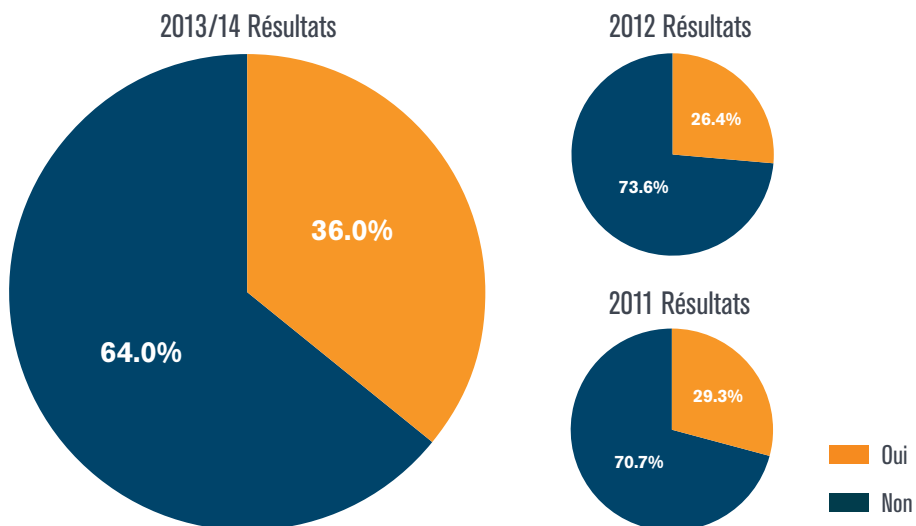
Question 3:

Tous, certains seulement ou aucun des employés sont-ils autorisés à accéder aux sites de réseaux sociaux à des fins personnelles sur leur lieu de travail?



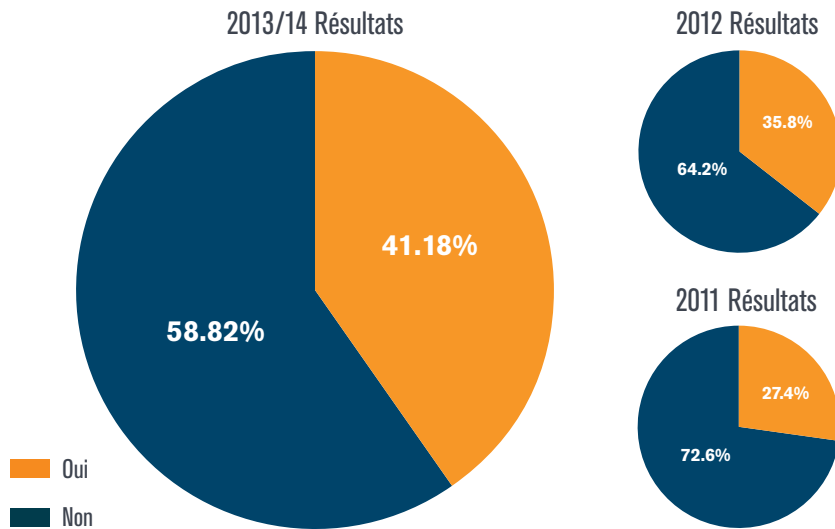
Question 4:

Bloquez-vous activement l'accès aux sites de réseaux sociaux sur le lieu de travail?



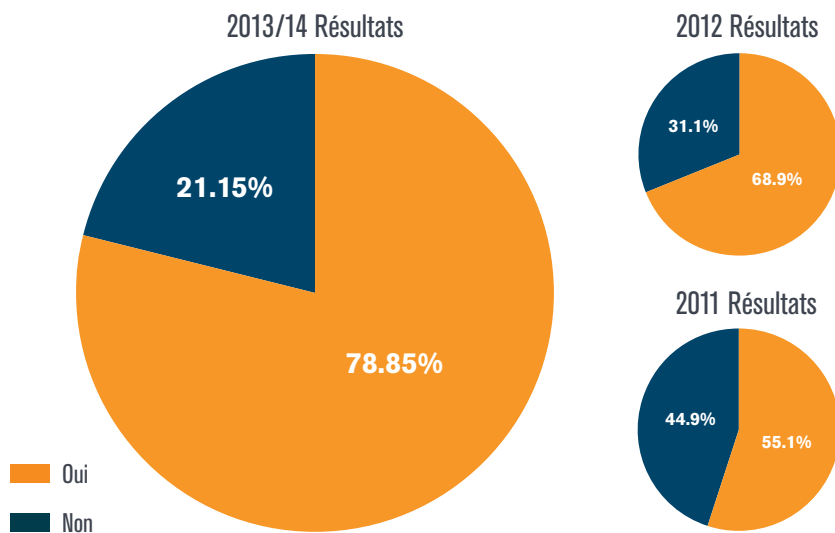
Question 5:

Surveillez-vous l'utilisation des sites de réseaux sociaux sur le lieu de travail?



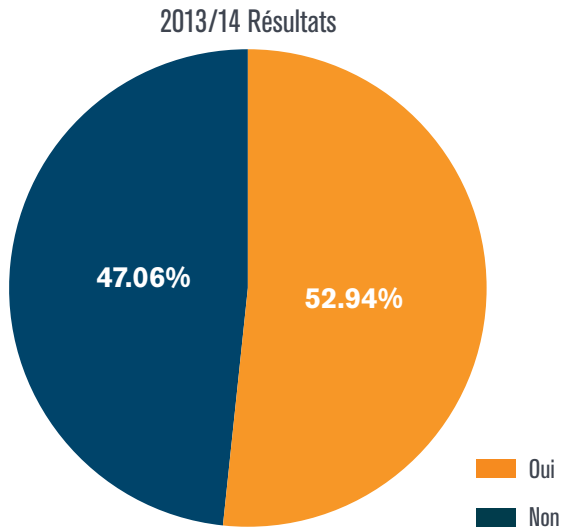
Question 6:

Est-ce que vous avez mis en place des règles/directives relatives à l'utilisation des réseaux sociaux ?



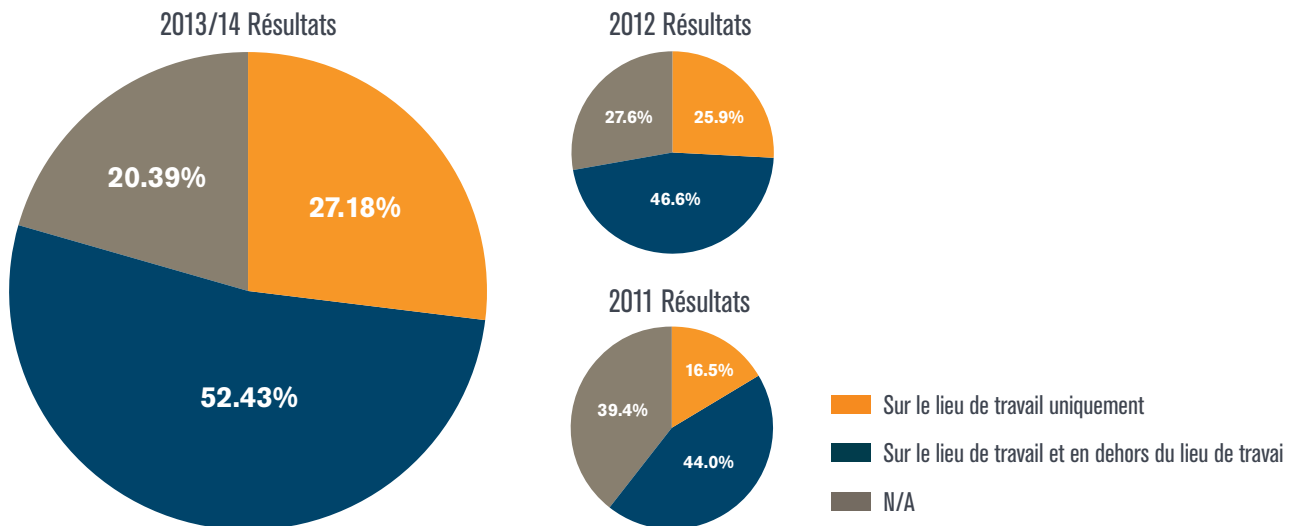
Question 7:

Votre entreprise a-t-elle mis à jour ses chartes en matière de réseaux sociaux au cours de l'année passée pour réduire le risque d'utilisation abusive?



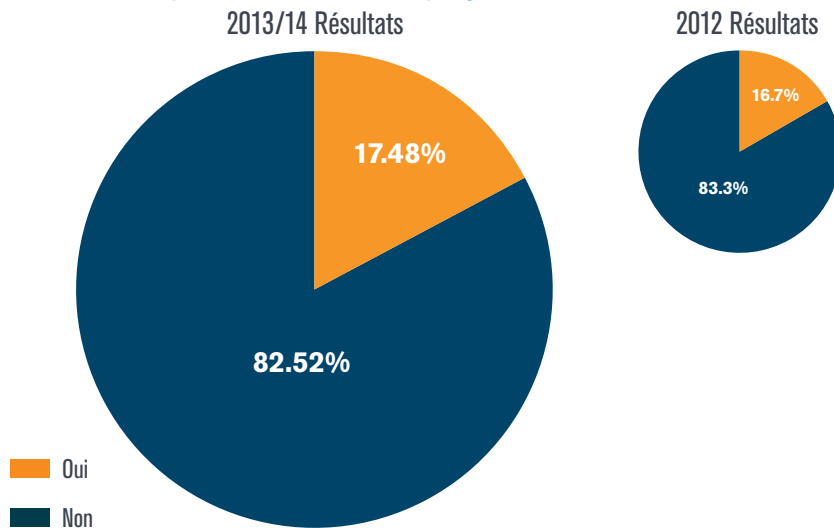
Question 8:

Si tel est le cas, ces chartes couvrent-elles à la fois l'utilisation sur le lieu de travail et à l'extérieur du lieu de travail?



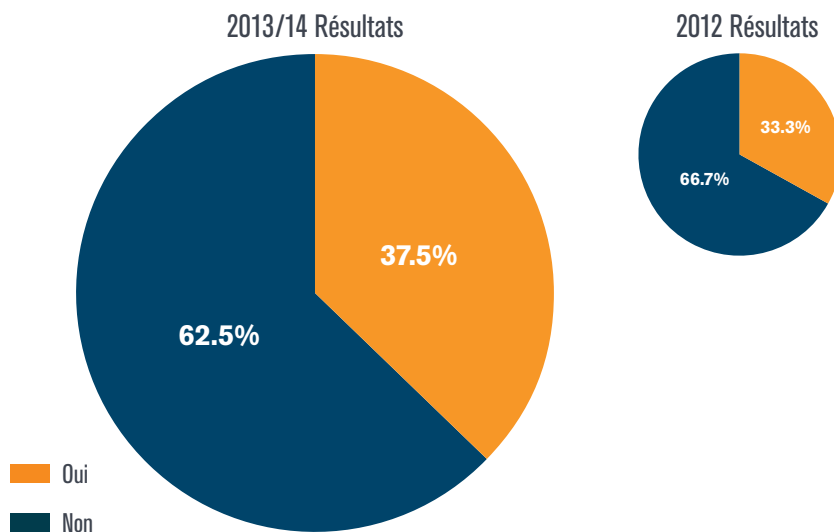
Question 9:

Les clauses de rupture de votre entreprise contiennent-elles des dispositions expresses relatives à la protection contre une utilisation abusive des réseaux sociaux par les anciens employés?



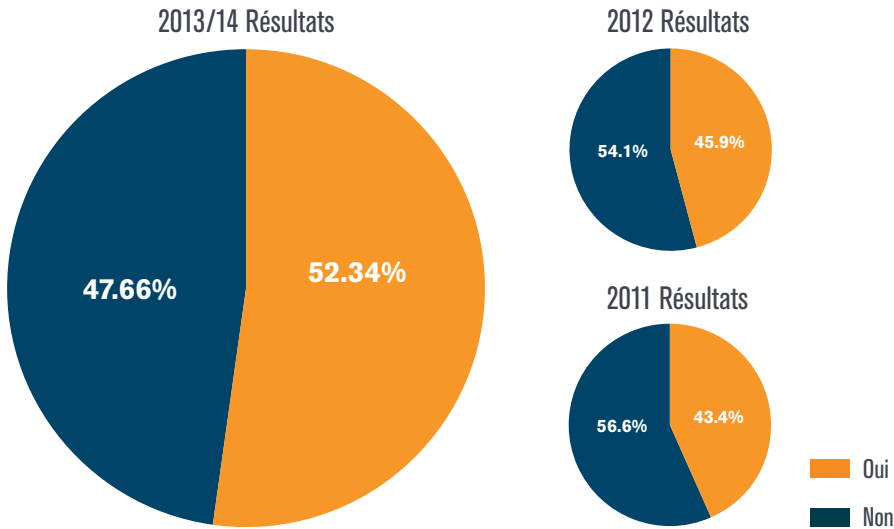
Question 10:

Offrez-vous aux employés une formation sur l'utilisation appropriée des réseaux sociaux?



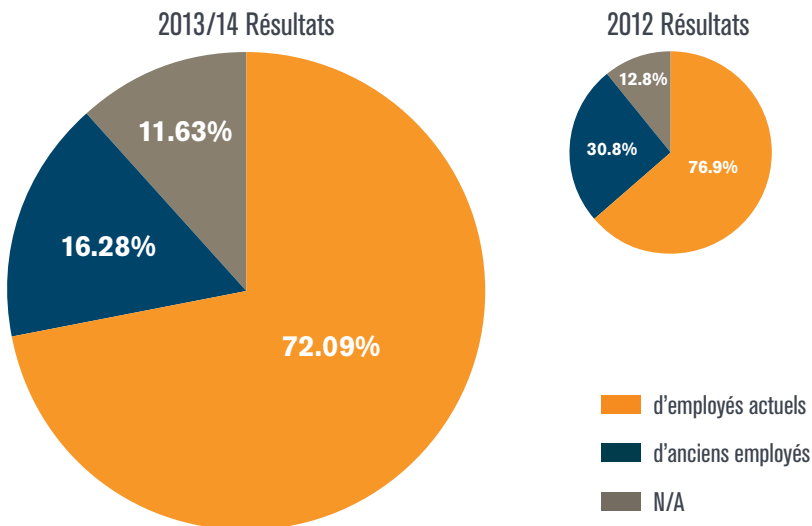
Question 11:

L'utilisation abusive des réseaux sociaux constitue-t-elle un problème auquel votre entreprise a déjà été confronté?



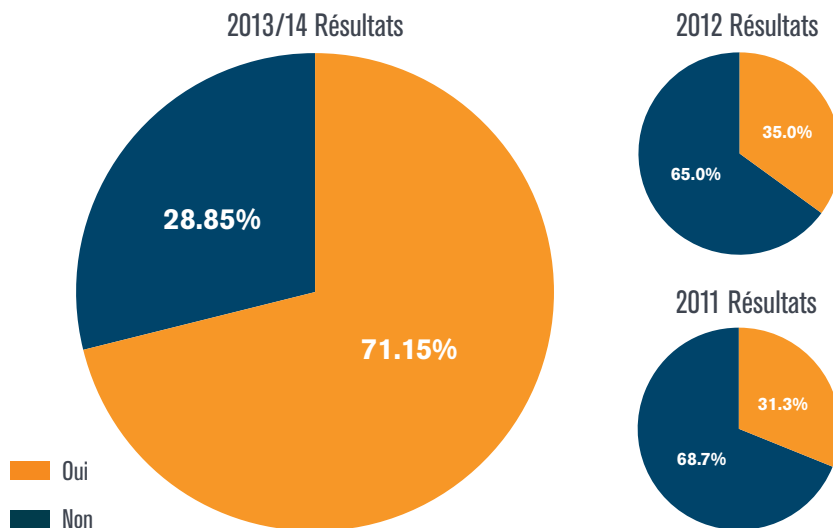
Question 12:

Est ce que l'utilisation impropre de réseaux sociaux était un problème causé par d'employés actuels ou d'anciens employés?



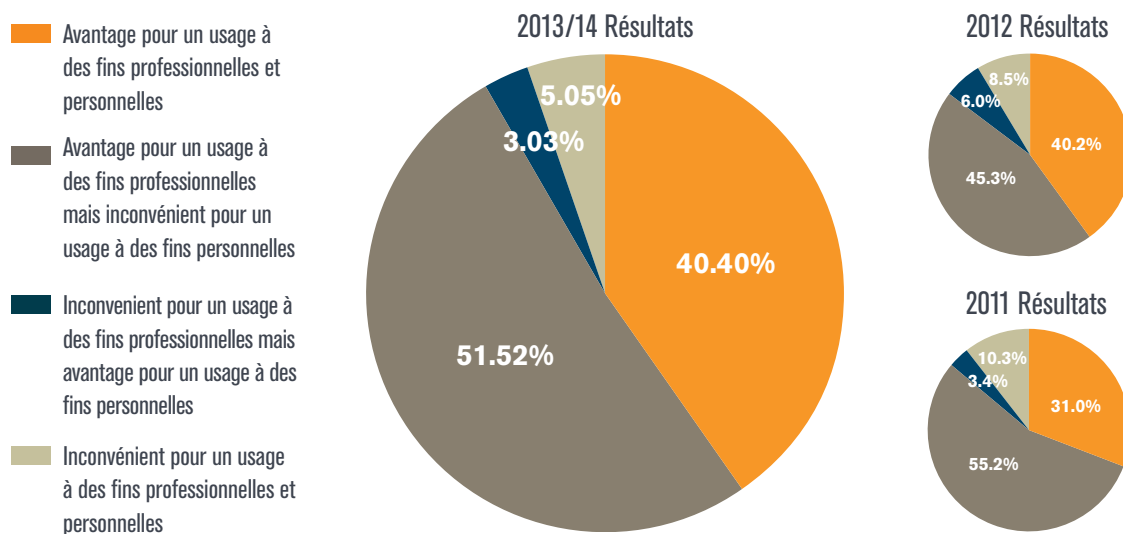
Question 13:

Votre entreprise a-t-elle déjà dû prendre des mesures disciplinaires à l'encontre d'un employé à cause de son utilisation abusive des réseaux sociaux?



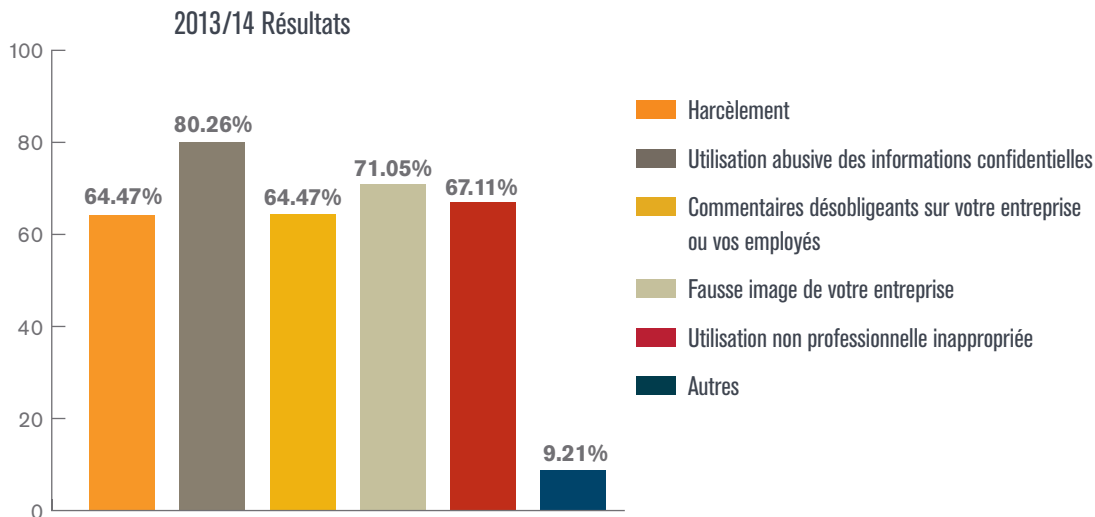
Question 14:

Pensez-vous qu'autoriser l'accès des employés aux sites de réseaux sociaux sur le lieu de travail (i) à des fins professionnelles et (ii) à des fins personnelles représente un avantage ou un inconvénient?



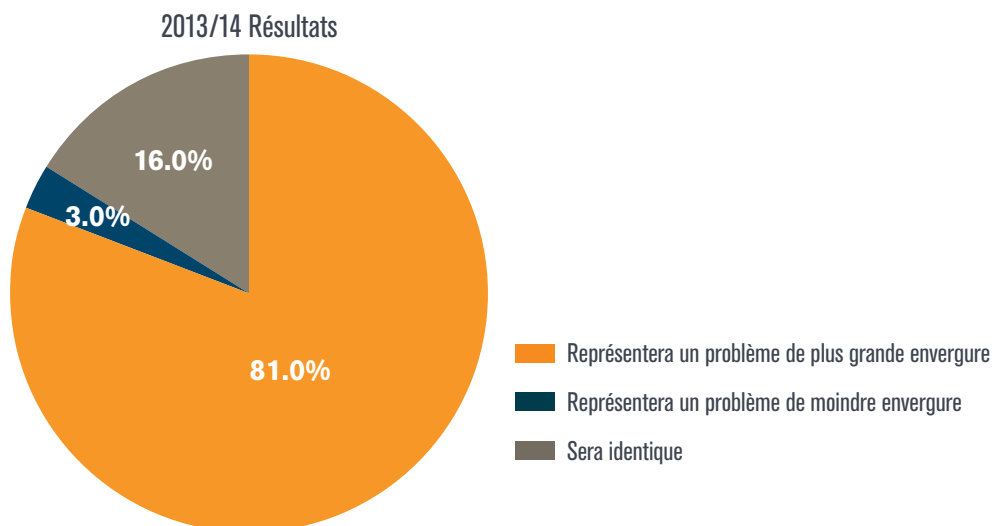
Question 15:

Votre entreprise a-t-elle pris des dispositions pour se protéger du risque que représentent les réseaux sociaux au sein du lieu de travail ? Si oui, cochez toutes les réponses applicables:?



Question 16:

Pensez-vous que l'utilisation abusive des réseaux sociaux représentera un problème de plus grande ou de moindre envergure à l'avenir ?



Question 17:

Veillez utiliser l'espace fourni pour nous faire part de tout autre commentaire que vous êtes susceptible d'avoir sur les réseaux sociaux sur le lieu de travail et l'utilisation qu'en font vos employés.

“S'appuyer sur une culture de la communication et une relation de confiance permet d'assurer une utilisation responsable des réseaux sociaux.”

“Nous autorisons l'accès à LinkedIn, pas à Facebook. Facebook est bloqué, LinkedIn est à usage professionnel.”

“Comme nos salariés sont syndiqués, y compris les cols blancs, notre charte « Réseaux sociaux » n'interdit pas les commentaires sur la société (conformément aux règles NLRB).”

“De manière générale nous autorisons l'accès des réseaux sociaux même s'ils n'ont pas de visée professionnelle, y compris durant le temps de travail. Néanmoins certains départements spécifiques peuvent réduire cet accès pour des raisons de sécurité. Dans ce cas l'accès aux réseaux sociaux n'est autorisé que durant les temps de pause et dans des lieux dédiés ou loin de l'espace de travail du salarié.”

“Le blocage de l'utilisation à des fins propres des réseaux sociaux diminue le nombre de candidatures. L'autoriser est devenu un élément incontournable pour les nouveaux salariés.”

“Notre société est dans le business des réseaux sociaux. Nos employés doivent les comprendre plus encore que nos clients. Nous les incitons donc à les utiliser. Nos chartes sont conformes aux évolutions des règles posées par le NLRB”.

Meilleures pratiques : nos 5 conseils pratiques

1. Audits annuels : Le cadre juridique international évolue rapidement dans ce domaine. Nous recommandons aux entreprises, notamment aux multinationales, de réaliser des audits annuels afin de garantir que leurs pratiques et politiques sont conformes aux exigences légales en pleine évolution.

2. Faire de la formation une priorité : Bien que les politiques particulières concernant les réseaux sociaux soient devenues monnaie courante, peu d'entreprises proposent aux salariés de se former aux bonnes pratiques de l'utilisation des réseaux sociaux. Ces formations diminuent le risque de mauvaise utilisation.

3. Identifier les risques particuliers : Toute formation (ainsi que toute politique) doit expressément tenir compte des risques particuliers que notre enquête montre comme plus nombreux en raison de l'utilisation des réseaux sociaux, comme la mauvaise utilisation d'informations confidentielles, la présentation erronée du point de vue de l'entreprise, l'utilisation non professionnelle inappropriée, les remarques désobligeantes sur l'entreprise et les salariés, et le harcèlement. Parallèlement, nous recommandons également que les politiques traitant ces questions se réfèrent expressément aux réseaux sociaux. Par exemple, les politiques traitant des informations confidentielles doivent explicitement interdire la mauvaise utilisation d'informations confidentielles sur les réseaux sociaux.

4. Mettre en œuvre des directives claires : Plus une entreprise se repose sur les réseaux sociaux à des fins professionnelles, plus il est probable que la frontière entre l'utilisation personnelle et professionnelle soit floue. Les personnes impliquées dans l'utilisation des réseaux sociaux à des fins professionnelles doivent mettre en œuvre des directives particulières afin de définir la frontière le plus clairement possible.

5. Ne pas oublier les anciens salariés : Relativement peu d'entreprises ont des dispositions explicites prévenant la mauvaise utilisation des réseaux sociaux par d'anciens salariés, malgré les problèmes que les salariés quittant l'entreprise peuvent créer, notamment ceux qui ont des comptes à régler. Nous recommandons fortement de mettre en œuvre ces dispositions.

Cabinets d'avocats participants

Nous tenons à remercier les avocats et cabinets qui ont collaboré à l'élaboration des synthèses pour chacun de ces pays:

Argentine: Enrique M. Stile, Marval, O'Farrell & Mairal, (www.marval.com.ar)

Brésil: Dario Rabey, Souza, Cescon, Barrieu & Flesch Advogados (www.scbf.com.br)

Canada: Danny Kaufer et Alexandre Buswell, Borden Ladner Gervais (www.blg.com)

Chine: Ying Li and Lijuan Hou, Proskauer (www.proskauer.com)

Danemark: Majken Korsgård Petersen, Danders & More (www.dandersmore.com)

Angleterre: Daniel Ornstein et Peta-Anne Barrow, Proskauer (www.proskauer.com)

France: Yasmine Tarasewicz et Cécile Martin, Proskauer (www.proskauer.com)

Allemagne: Burkard Göpfert et Thomas Winzer, Gleiss Lutz (www.gleisslutz.com)

Hong Kong: Jeremy Leifer, Proskauer (www.proskauer.com)

Inde: Vikram Shroff, Nishith Desai Associates (www.nishithdesai.com)

Irlande: Melanie Crowley, Mason Hayes & Curran (www.mhc.ie)

Italie: Annalisa Reale, Chiomenti Studio Legale (www.chiomenti.net)

Japon: Nobuhito Sawasaki, Kazutoshi Kakuyama et Takashi Nakazaki, Anderson Mori & Tomotsune (www.amt-law.com)

Espagne: Juan Bonilla, Cuatrecasas, Gonçalves Pereira (www.cuatrecasas.com)

Pays-Bas: Astrid Helstone, Stibbe, (www.stibbe.com)

Etats Unis: Erika Collins, Betsy Plevan, Ronald Meisburg et Katharine Parker, Proskauer (www.proskauer.com)

L'International Labor & Employment Group de Proskauer

L'International Labor & Employment Group de Proskauer possède une solide expérience dans le conseil aux côtés de sociétés internationales, sur les enjeux liés au monde du travail dans un contexte international et transfrontalier. Nos avocats sont présents à travers nos bureaux situés aux Etats-Unis, à Londres, à Paris, à Hong Kong et à Beijing et travaillent en étroite collaboration à travers le monde. Ces ressources nous permettent de proposer à nos clients des services unifiés et intégrés afin de répondre à leurs problématiques d'où qu'elles surgissent.

Grâce à notre savoir-faire et notre expérience, nous avons développé une compréhension approfondie des différentes approches culturelles et législatives du droit du travail à travers le monde et une sensibilité accrue des nuances et des enjeux de chaque pays. Nos compétences couvrent une grande variété de domaines comprenant les restructurations, les avantages sociaux

des employés, les fusions-acquisitions, les enquêtes sur les employés et les litiges transfrontaliers. Nous fournissons des conseils clairs, directs et pratiques et sommes fiers de collaborer avec nos clients afin de trouver des solutions innovantes et alternatives lorsque celles-ci sont nécessaires.

Chambers Europe complimente notre équipe « réputée » pour sa « vaste expertise » et note que « les confrères sont unanimes quant à leur admiration pour l'exceptionnelle » co-responsable du groupe, Yasmine Tarasewicz. La co-responsable Betsy Plevan, classée dans le premier tiers du *Chambers USA* est décrite comme une « sage conseillère » et « l'un des titans du Barreau ». *Chambers USA* décrit le co-responsable Dan Ornstein comme ayant « une compréhension du droit qui lui permet d'aller à l'essentiel d'un problème sans compliquer inutilement les choses ».

Domaines d'expertise

- La protection internationale des Données Personnelles
- L'élaboration, la mise en oeuvre et la révision des "politiques" internes des entreprises en matière d'emploi
- Les contentieux
- La réduction des effectifs et des restructurations sociales transnationales
- Les plans de bonus et autres modes de rémunérations internationaux
- Les enquêtes internes transnationales
- Les programmes internationaux de diversité
- La mobilité internationale
- L'impact des fusions & acquisitions internationales sur les salariés
- L'externalisation des ressources

Contacts au sein de Proskauer

Pour de plus amples informations, nous vous invitons à contacter les avocats :



Daniel Ornstein

Partner
London
44.20.7539.0604
dornstein@proskauer.com



Bettina B. Plevan

Partner
New York
212.969.3065
bplevan@proskauer.com



Yasmine Tarasewicz

Partner
Paris
33.1.53.05.60.18
ytarasewicz@proskauer.com



Erika Collins

Partner
New York
212.969.3555
ecollins@proskauer.com



Cécile Martin

Special International Labor &
Employment Counsel
Paris
33.1.53.05.69.26
cmartin@proskauer.com



Ying Li

Partner
Beijing
86.10.8572.1888
yli@proskauer.com



Ronald Meisburg

Partner
Washington, DC
202.416.5860
rmeisburg@proskauer.com



Peta-Anne Barrow

Special International Labor &
Employment Counsel
London
44.20.7539.0638
pbarrow@proskauer.com



Kristen J. Mathews

Partner
New York
212.969.3265
kmathews@proskauer.com



Katharine H. Parker

Partner
New York
212.969.3009
kparker@proskauer.com



Jeremy C. Leifer

Partner
Hong kong
852.3410.8048
jleifer@proskauer.com



Jeffrey D. Neuburger

Partner
New York
212.969.3075
jneuburger@proskauer.com



Lijuan Hou

Associate
Beijing
86.10.8572.1816
lhou@proskauer.com



Jeremy M. Mittman

Associate
Los Angeles
310.284.5634
jmittman@proskauer.com

Beijing

Suite 5102, 51/F
Beijing Yintai Centre Tower C
2 Jianguomenwai Avenue
Chaoyang District
Beijing 100022, China
t: 86.10.8572.1800
f: 86.10.8572.1850

Boca Raton

2255 Glades Road
Suite 421 Atrium
Boca Raton, FL 33431-7360, USA
t: 561.241.7400
f: 561.241.7145

Boston

One International Place
Boston, MA 02110-2600, USA
t: 617.526.9600
f: 617.526.9899

Chicago

Three First National Plaza
70 West Madison, Suite 3800
Chicago, IL 60602-4342, USA
t: 312.962.3550
f: 312.962.3551

Hong Kong

Suites 1701-1705, 17/F
Two Exchange Square
8 Connaught Place
Central, Hong Kong
t: 852.3410.8000
f: 852.3410.8001

London

Ten Bishops Square
London E1 6EG, United Kingdom
t: 44.20.7539.0600
f: 44.20.7539.0601

Los Angeles

2049 Century Park East, 32nd Floor
Los Angeles, CA 90067-3206, USA
t: 310.557.2900
f: 310.557.2193

New Orleans

Poydras Center
650 Poydras Street
Suite 1800
New Orleans, LA 70130-6146, USA
t: 504.310.4088
f: 504.310.2022

New York

Eleven Times Square
New York, NY 10036-8299, USA
t: 212.969.3000
f: 212.969.2900

Newark

One Newark Center
Newark, NJ 07102-5211, USA
t: 973.274.3200
f: 973.274.3299

Paris

374 rue Saint-Honoré
75001 Paris, France
t: 33.(0)1.53.05.60.00
f: 33.(0)1.53.05.60.05

São Paulo

Rua Funchal, 418
26° andar
04551-060 São Paulo, SP, Brasil
t: 55.11.3045.1250
f: 55.11.3049.1259

Washington, DC

1001 Pennsylvania Avenue, NW
Suite 400 South
Washington, DC 20004-2533, USA
t: 202.416.6800
f: 202.416.6899

The London office of Proskauer Rose LLP operates as a limited liability partnership registered in England and Wales (with registered number OC330064) and is regulated by the Solicitors Regulation Authority. It is registered for Value Added Tax in the United Kingdom under registration number GB 918 8174 91. A list of members and their professional qualifications is open to inspection at our registered office, Ten Bishops Square, London E1 6EG. We operate in association with the New York registered limited liability partnership of Proskauer Rose LLP, which is organised under the laws of the State of New York, USA.