

Quelles mentions doivent figurer dans une charte réseaux sociaux interne ?

Réponse courte

Les mentions obligatoires dans une charte réseaux sociaux interne sont : le **champ d'application** (usages professionnels, personnels, supports concernés), la liste des réseaux sociaux visés, le rappel des obligations de loyauté, de confidentialité, de respect de la vie privée et de l'interdiction de propos diffamatoires ou discriminatoires, ainsi que les conséquences disciplinaires en cas de manquement, dans le respect des droits de la défense du salarié.

La charte doit également préciser les **modalités concrètes d'utilisation** (accès, création de contenus, gestion des comptes, usage du logo, procédures de signalement, modalités de contrôle), prévoir des mesures de sensibilisation ou de formation, identifier les référents internes, et garantir la conformité avec le Code du travail luxembourgeois, notamment en matière de proportionnalité, de respect de la vie privée et de consultation de la délégation du personnel. Il est recommandé d'assurer la clarté, la diffusion et la traçabilité de la charte, de prévoir une clause de révision périodique et d'articuler la charte avec les autres documents internes.

Définition

La **charte réseaux sociaux interne** est un document qui encadre l'utilisation des réseaux sociaux par les salariés dans le cadre professionnel. Elle peut être **unilatérale ou issue d'une négociation**, annexée au **règlement interne** ou diffusée séparément. Son objectif principal est de prévenir les risques pour la **réputation de l'employeur**, d'assurer la **confidentialité des informations** et de rappeler les droits et obligations des salariés concernant l'expression sur les plateformes numériques.

Elle vise également à garantir le respect des **obligations contractuelles**, à protéger la **vie privée des collaborateurs** et à encadrer l'usage des outils numériques en lien avec l'activité professionnelle.

Questions fréquentes

Comment articuler la charte avec les autres documents internes ?

L'articulation avec le règlement intérieur, la politique informatique et la politique de confidentialité doit être explicitée pour garantir la cohérence des règles applicables. La traçabilité de la communication et l'accessibilité du document sont essentielles à son opposabilité.

Comment assurer la diffusion et l'opposabilité de la charte ?

La charte doit être rédigée en termes clairs, traduite dans les langues de travail, diffusée par remise individuelle, affichage ou intranet, avec preuve de communication à chaque salarié. Une clause de révision périodique est conseillée pour suivre l'évolution des usages.

La charte doit-elle préciser les modalités pratiques d'utilisation ?

Oui, la charte doit préciser les modalités d'accès, de création de contenus, de gestion des comptes, d'usage du logo, les procédures de signalement, les modalités de contrôle, ainsi que les mesures de sensibilisation, de formation et les référents internes identifiés.

La délégation du personnel doit-elle être associée à l'élaboration de la charte ?

Oui, il est recommandé d'associer la délégation du personnel (article L.414-3 du Code du travail), notamment si la charte comporte des mesures affectant la surveillance des salariés ou l'organisation du travail. La consultation renforce sa validité.

Quelles mentions doivent figurer dans une charte réseaux sociaux interne ?

Les mentions obligatoires sont le champ d'application, la liste des réseaux visés, le rappel des obligations de loyauté, de confidentialité et de respect de la vie privée, l'interdiction des propos diffamatoires ou discriminatoires, et les conséquences disciplinaires en cas de manquement.

Quels textes encadrent la rédaction d'une charte réseaux sociaux ?

L'article 11 de la Constitution, les articles L.121-6 (obligations), L.261-1 (vie privée), L.124-10 (licenciement pour motif grave), L.414-3 (consultation), L.251-1 (non-discrimination) du Code du travail, le RGPD et la loi du 1er août 2018.

Conditions d'exercice

La charte doit préciser plusieurs éléments fondamentaux pour être valide et opposable aux salariés :

Élément	Contenu
Champ d'application	Usages professionnels, personnels, temps de travail ou hors temps
Supports concernés	Équipements professionnels et/ou personnels
Réseaux visés	LinkedIn, Facebook, X, Instagram, forums, blogs
Obligations salarié	Loyauté, confidentialité, non-diffamation
Propos interdits	Diffamatoires, discriminatoires, atteinte à l'image
Sanctions	Conséquences disciplinaires avec droits de la défense

Modalités pratiques

La charte doit décrire les modalités concrètes d'utilisation des réseaux sociaux et les procédures associées :

Thème	Modalité
Accès	Usage autorisé ou restreint pendant les heures de travail
Équipements	Règles d'utilisation des outils informatiques de l'entreprise
Création de contenus	Règles pour les publications mentionnant l'entreprise
Gestion des comptes	Comptes officiels, personnels, usage du logo et marques
Signalement	Procédures en cas de publication problématique
Contrôle	Modalités respectueuses de la vie privée et du Code du travail
Formation	Sensibilisation et référents identifiés

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer la **délégation du personnel** à l'élaboration de la charte, notamment si elle comporte des mesures susceptibles d'affecter la surveillance des salariés ou l'organisation du travail. La charte doit être rédigée en des termes clairs, accessibles et **traduits dans les langues de travail** de l'entreprise. Sa diffusion doit être assurée par **remise individuelle**, affichage ou publication sur l'intranet, avec preuve de la communication à chaque salarié.

Il est conseillé de prévoir une **clause de révision périodique** pour adapter la charte à l'évolution des usages et des technologies. L'**articulation avec les documents internes** (règlement intérieur, politique informatique, politique de confidentialité) doit être explicitée pour garantir la cohérence des règles applicables.

Cadre juridique

La charte réseaux sociaux interne doit respecter les dispositions suivantes :

Référence	Objet
Article 11 de la Constitution	Liberté d'expression
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Obligations contractuelles du salarié
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection de la vie privée au travail
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Information et consultation de la délégation
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Régime général de protection des données

Veillez à ce que la charte réseaux sociaux interne soit systématiquement communiquée à chaque salarié et à la délégation du personnel, et à ce qu'elle soit régulièrement actualisée pour rester conforme à la législation et à la jurisprudence luxembourgeoises. Assurez-vous également de la traçabilité de la communication et de l'accessibilité du document.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.