

Le temps passé sur les réseaux sociaux au travail est-il du temps de travail ?

Réponse courte

Oui, tant que le salarié reste à la disposition de l'employeur. L'article L.211-4 définit la durée de travail comme le temps pendant lequel le salarié est **à la disposition** de son ou de ses employeurs, seules les périodes de repos où il peut vaquer librement à ses occupations en étant exclues.

Une consultation brève depuis le poste de travail n'interrompt donc pas le temps de travail et ne se déduit pas du salaire. L'employeur ne peut pas transformer ces minutes en temps non rémunéré ni les récupérer, faute de base légale.

Ce qui est ouvert, en revanche, c'est le terrain disciplinaire : l'usage personnel excessif, pendant les heures payées, est un manquement susceptible d'un avertissement puis d'une sanction disciplinaire graduée, à condition d'être établi par des éléments objectifs et proportionné à ce qu'il révèle.

Définition

La **durée de travail** est le temps de mise à disposition, indépendamment de l'intensité réelle de l'activité. C'est cette notion, et non la productivité observée, qui commande la rémunération.

L'**usage personnel toléré** est la marge que l'employeur accepte implicitement ou explicitement — consultation ponctuelle, message privé. Sa persistance sans réaction vaut tolérance et fragilise une sanction ultérieure fondée sur les mêmes faits.

Conditions d'exercice

La question de la rémunération et celle de la faute se traitent séparément.

Situation	Analyse
Consultation brève depuis le poste	Temps de travail : le salarié reste à disposition (L.211-4)
Retenue sur salaire correspondante	Sans base légale ; le salaire est la contrepartie de la mise à disposition
Usage personnel excessif	Manquement disciplinaire, apprécié en durée, fréquence et impact
Absence de règle interne	La tolérance prolongée affaiblit la sanction envisagée
Pause légale	Le salarié n'est plus à disposition : usage libre
Preuve de l'excès	Éléments objectifs issus d'un dispositif déclaré, non d'une surveillance improvisée
Proportionnalité	Rappel puis avertissement avant toute mesure lourde

Modalités pratiques

La règle interne se pose avant l'incident : c'est elle qui rend le manquement opposable.

Étape	Détail
Cadrage écrit	Définir l'usage personnel admis dans la charte ou le règlement intérieur
Consultation	Avis de la délégation du personnel sur le règlement intérieur
Information préalable	Annoncer tout dispositif de mesure avant sa mise en œuvre
Constat	Relevés issus des outils prévus, datés, rapportés à une période identifiée
Entretien	Recueillir les explications avant toute qualification
Gradation	Rappel oral consigné, puis avertissement écrit
Rémunération	Aucune retenue : le temps reste dû

Pratiques et recommandations

Le raccourci le plus fréquent consiste à convertir des minutes en retenue sur salaire. Le salaire rémunère la mise à disposition, pas la productivité mesurée ; une retenue de ce type se solde par une condamnation à restitution et affaiblit toute la démarche disciplinaire.

Le seuil de tolérance mérite d'être écrit plutôt que laissé à l'appréciation de chaque manager. Sans repère, la sanction du salarié pris en défaut se heurtera à la question de l'égalité de traitement, dès lors que le même usage est admis ailleurs dans l'entreprise sans réaction.

Attention enfin à la source de la preuve. Un décompte tiré d'un outil de filtrage non déclaré est inutilisable et se retourne contre l'employeur, alors qu'un relevé issu d'un dispositif régulièrement porté à la connaissance des salariés suffit. La surveillance des réseaux sociaux obéit ici aux mêmes règles que tout traitement de données à des fins de contrôle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-4</u> du Code du travail	Définition de la durée de travail : temps de mise à disposition de l'employeur
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Traitement de données à des fins de surveillance dans les relations de travail
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Avis de la délégation du personnel sur le règlement intérieur
Art. <u>L.124-10</u>	Motif grave, en cas d'usage détourné d'une particulière gravité
Art. 1134 du Code civil	Exécution de bonne foi du contrat
Règlement (UE) 2016/679	Licéité, minimisation et transparence du traitement

Le temps reste dû même lorsqu'il est mal employé : c'est la discipline, non la paie, qui traite l'usage excessif. Confondre les deux registres expose l'employeur à une action en restitution doublée d'un litige disciplinaire.

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.