

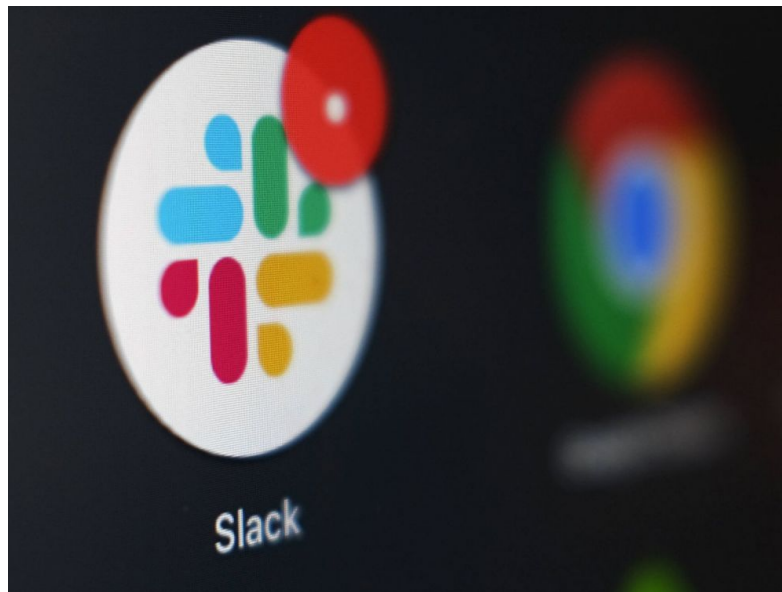


Réseaux sociaux au boulot, gare à l'overdose

Par Agathe Beaujon le 03.05.2021 à 10h00 Lecture 5 min. Abonnés

L'usage des réseaux sociaux, pro ou perso, a explosé avec le télétravail généralisé. Tour d'horizon des bonnes pratiques pour éviter les ennuis - et préserver sa santé - avec Rose de Chérissey, psychologue du travail.

1 réaction



Le réseau social professionnel Slack comptait plus de 12 millions d'utilisateurs quotidiens en 2020, contre 3 millions en 2016.

Kiichiro Sato/AP/SIPA

Avec la mise en place généralisée du télétravail, vous avez peut-être découvert Discord, Slack et autres boucles WhatsApp entre collègues. Preuve de l'engouement, Slack a dépassé les 12 millions d'utilisateurs quotidiens en mars 2020. Encore plus impressionnant, Microsoft Teams comptait plus de 100 millions d'utilisateurs quotidiens en octobre 2020, contre 75 millions 6 mois plus tôt.

Alors entre réseaux sociaux professionnels et comptes privés au boulot, quelles bonnes pratiques adopter sur ces plateformes? Pour Rose de Chérissey, psychologue du travail au cabinet **Stimulus**, la première règle à respecter est de ne pas se disperser et multiplier les réseaux. Si votre entreprise investit dans un réseau social professionnel, il doit être l'unique lieu d'échange en télétravail: "Mieux vaut privilégier un seul canal qui peut répondre à tous les besoins. Plus il y en a, plus il y a une forme de charge mentale; il faut tous les maîtriser, être connecté sur chacun, penser à tous les consulter..." Ce qui à la longue peut entraîner une baisse de la concentration. Et des erreurs.

Personnaliser ses paramètres

Autre conseil pour un usage apaisé: former tout le monde à l'utilisation de cette même plateforme, et définir des plages d'indisponibilité. "Ce sont des moments où l'on peut se concentrer sur les tâches à

effectuer. S'ils sont définis avec les managers, il n'y a pas de culpabilité à ne pas



répondre dans la minute, pas de pression implicite ou explicite à être connecté", dit Rose de Chérisey. Et pour cela rien de plus simple: toutes les plateformes ou presque offrent la possibilité de changer son statut (disponible ou occupé).

Quitte à personnaliser vos paramètres, profitez-en aussi pour désactiver la fonction "vu" de vos messages. "Notre époque actuelle nous submerge d'informations qui génèrent une forme de dépendance. Quand on voit que notre message a été lu, on attend une réponse dans l'immédiat. Désactivez cette fonctionnalité dès que possible", suggère la psychologue du travail.

Lire aussi *Comment concilier télétravail et droit à la déconnexion?*

Enfin - last but not least - Rose de Chérisey conseille de cloisonner sa vie personnelle et professionnelle. Ne prenez pas votre pause sur Instagram si vous voulez vraiment récupérer, et méfiez-vous de ce que vous partagez sur vos comptes personnels à propos de votre travail.

Évitez le mélange des genres

Pour éviter un malencontreux "Joyeux anniversaire mamie" envoyé à tout son service, utilisez un matériel professionnel distinct. Et si cela n'est pas possible, différenciez les applications personnelles et professionnelles, en les classant dans des pages spécifiques sur votre smartphone.

Pour éviter le mélange des genres, n'invitez pas non plus votre employeur sur vos comptes privés. "Un employeur n'a pas à se connecter sur votre compte Facebook ou Instagram, qui sont très personnels", estime Rose de Chérisey. Attention également à ce que vous pourriez dire à vos collègues via les réseaux sociaux, y compris dans des conversations dites "privées".

Lire aussi *A quoi va ressembler le travail après le Covid*

Prudence avec les messageries

"Par inadvertance ou malveillance, tout ce que nous écrivons sur ces réseaux peut nous retomber dessus", alerte-t-elle. Alors s'il peut être tentant, par ces temps de confinement, de pester contre son chef (là où la pause café était toute indiquée), mieux vaut privilégier l'oral si vous avez besoin de "vider votre sac".

Franck Singer, avocat dirigeant du cabinet Vivaldi, appelle à la même prudence.

"L'employeur n'a pas le droit d'utiliser des moyens détournés pour consulter un groupe Facebook privé par exemple, mais nous sommes aujourd'hui sur un terrain mouvant", notamment concernant les messageries. L'avocat déconseille donc d'insulter son chef dans une boucle WhatsApp. Ne serait-ce que parce que votre destinataire peut faire une capture d'écran et rapporter vos propos. "Ensuite tout dépend du fond. S'il relève de la liberté d'expression, il n'y a pas de faute, ce qui n'est pas le cas si les propos sont susceptibles d'être sanctionnés, comme l'injure."

En résumé, si le code du travail pose le principe de la liberté d'expression, le salarié ne peut pas pour autant porter tort à son employeur. "Quand vous acceptez des collègues sur vos réseaux sociaux personnels, vous acceptez un transfert du professionnel dans le personnel" détaille Rose de Chérisey... à vos risques et périls. Le licenciement disciplinaire d'une salariée ayant partagé sur son mur "privé" Facebook une photo confidentielle de la nouvelle collection de prêt-à-porter de son employeur a notamment été validé par la cour de Cassation le 30 septembre 2020. La publication litigieuse avait été rapportée à l'employeur par une autre salariée, "amie Facebook" de la salariée licenciée.

Lire aussi *Salariés, vous êtes espionnés!*

Boîte de Pandore

Enfin attention à ne pas abuser des réseaux sociaux privés sur votre temps de travail.



"Les situations doivent être appréciées au cas par cas, mais au-delà d'une heure par jour sur les réseaux sociaux, le salarié pourrait être sujet à sanction", estime Franck Singer, qui conseille d'établir une charte ou d'intégrer tous ces sujets dans une charte télétravail.

De quoi clarifier les usages autorisés du côté des salariés, mais aussi les moyens de surveillance que l'employeur peut mettre en place. Même en télétravail, l'employeur peut par exemple vérifier les connexions internet de ses salariés. "Des logiciels de surveillance des connexion existent, y compris pour le matériel personnel du salarié s'il sert au télétravail", indique Franck Singer. L'employeur doit toutefois obligatoirement informer ses collaborateurs de tels outils, qui ne peuvent être utilisés que sur les horaires de travail. "La Cnil a largement insisté sur le fait que la surveillance ne devait pas être excessive, mais la boîte de pandore est ouverte", prévient l'avocat.

