

Droit d'auteur sur un site Internet

Par un jugement du 12 janvier 2017, le TGI de Paris précise les critères d'originalité d'un site, traduisant l'empreinte de la personnalité de son créateur et lui conférant une protection par le droit d'auteur. Il convient de démontrer que le logo, la charte graphique, le choix des couleurs, l'ordonnement des rubriques ou l'arborescence du site sont le résultat d'une recherche esthétique et d'un effort créatif. Ces éléments sont distincts du savoir-faire commercial commun à d'autres sites marchands.

Droit de rétention du prestataire informatique

Par une ordonnance de référé du 4 octobre 2016, il a été jugé que le non-paiement des factures ne permet pas à un prestataire informatique de refuser de communiquer à son client le code d'accès administrateur du serveur. Le prestataire est donc condamné sous astreinte à lui remettre le code, sans lequel le redémarrage du serveur n'est pas possible.

Données traitées par les sites de rencontre

La CNIL a condamné les éditeurs des sites Attractive World et Meetic respectivement à 10 000 € et 20 000 € d'amende le 29 décembre 2016 pour avoir traité les données sensibles (opinions religieuses, origines ethniques, vie sexuelle) de leurs utilisateurs sans leur consentement exprès. Celui-ci n'était exprimé qu'une seule fois, au moment de l'inscription aux sites lors de l'acceptation des conditions générales d'utilisation. Cette condamnation intervient à la suite d'une série de 13 mises en demeure en juin 2015 envers des sites de rencontre français.

Défi Facebook : licenciement pour faute grave

LES FAITS

Une aide-soignante travaillant dans une maison de retraite est filmée à la fin de son service, sur son lieu de travail, déguisée, un scotch collé sur la bouche, attachée dans un fauteuil roulant aspergée d'eau par ses collègues. Suite à la publication de cette vidéo sur son compte Facebook dont l'accès est limité à ses seuls amis, elle est licenciée pour faute grave. Elle porte l'affaire en justice considérant la sanction disproportionnée.



Pour sa défense, la salariée soutenait avoir terminé sa journée de travail et qu'il s'agissait de sa vie privée, l'accès à son compte Facebook étant restreint. Par ailleurs, elle faisait remarquer que jusqu'à cet incident, elle avait toujours donné satisfaction à son employeur et n'avait jamais été sanctionnée. Elle est cependant déboutée par le Conseil de prud'hommes puis par la Cour d'appel de Reims qui confirme son licenciement pour faute grave par un arrêt du 16 novembre 2016.

INDIFFÉRENCE DU PARAMÉTRAGE DU COMPTE FACEBOOK

L'employeur ne peut prendre aucune sanction contre un salarié pour une cause tirée de sa vie privée. Ainsi, traditionnellement, s'agissant de licenciements fondés sur des publications Facebook, les juges prennent en compte l'accessibilité du compte pour déterminer la nature privée ou publique des éléments diffusés. Dès lors que la preuve du caractère ouvert du profil n'est pas rapportée, les juges invalident les licenciements fondés sur des propos tenus sur leur page Facebook (CA Lyon, 24 mars 2014, n° 13-03463, CA Rouen, 15 nov. 2011, n° 11-01827). Ainsi, la Cour de cassation a, dans un arrêt du 10 avril 2013, estimé que des propos diffusés par une salariée sur son compte Facebook, dès lors qu'ils n'étaient « accessibles qu'aux personnes agréées par la salariée, en nombre très restreint », relevaient de sa vie privée. En l'espèce, la Cour n'opère pas cette distinction et valide le licenciement fondé

sur une preuve rapportée via Facebook, sans égard au paramétrage pourtant privé du compte de la salariée. Elle considère en effet que dès lors que la vidéo a été tournée sur le lieu du travail, avec le matériel de l'entreprise et l'aide de collègues, la diffusion de la vidéo était « suffisante pour créer l'atteinte à l'image » de l'entreprise, sans qu'elle puisse opposer la limitation du compte Facebook à son cercle d'amis. Partant, la Cour considère que même si la salariée avait « le jour des faits terminé l'exécution de ses tâches et accompli son travail », les faits qui lui étaient reprochés n'étaient « pas détachables de l'exécution de son contrat de travail » et avaient occasionné une « perturbation objective » du fonctionnement de l'entreprise, trois salariés ayant délaissé leur poste pour concourir à son action. En outre, la Cour relève que le règlement intérieur de l'entreprise interdisait tout usage à des fins personnelles du matériel et des outils de l'entreprise, « dont l'opposabilité à l'appelante n'était aucunement discutée par elle ». Cet arrêt conforte les partisans d'une appréciation de Facebook, au regard de sa finalité et de son organisation, comme un espace nécessairement public. ∞

CE QU'IL FAUT RETENIR

Le comportement adopté par un salarié sur son lieu de travail et publié sur les réseaux sociaux peut servir de preuve pour justifier un licenciement disciplinaire indépendamment de l'activation des paramètres de confidentialité.