



LINKEDIN: ÊTRE OU NE PAS ÊTRE LIÉ LÀ EST LA QUESTION

MARCEL NAUD*

ROBIC, S.E.N.C.R.L.

AVOCATS, AGENTS DE BREVETS ET DE MARQUES DE COMMERCE

Comptant maintenant plus de 364 millions d'utilisateurs, le réseau LinkedIn peut donner accès à des renseignements autrefois moins apparents à propos d'un travailleur concernant ses relations professionnelles tant internes qu'externes ainsi que ses rôles et responsabilités au sein d'une entreprise.

Plusieurs dirigeants se demandent, dans quelle mesure de tels renseignements publicisés par leurs employés à propos d'eux-mêmes, ou recueillis via LinkedIn au sujet de clients et fournisseurs (et des individus qui en font partie) dans le cadre de leur travail, constituent de l'information dont ils pourraient empêcher la publication pour en préserver la confidentialité, et éventuellement l'utilisation par un ex-employé à la suite de son départ.

Parmi les situations pouvant comporter des risques ou des inconvénients, on trouve entre autres:

- **L'accès par des tiers aux relations LinkedIn d'un employé:** Comme on sait, par défaut un utilisateur en relation de 1er degré avec un autre utilisateur de LinkedIn peut fureter parmi l'ensemble des relations de 1er degré de cet autre utilisateur.
- **La perte de contrôle de la gestion d'un groupe:** le créateur d'un groupe sur un réseau social comme LinkedIn exerce de facto un contrôle pratiquement inaliénable de la gestion de ce groupe, incluant la capacité d'envoyer des messages réacheminés par courriel aux membres de ce groupe, lequel a pu être démarré à l'origine au bénéfice d'un employeur et avec son soutien.
- **L'avis immédiat de changement d'emploi:** aussitôt qu'un utilisateur indique via LinkedIn un changement d'occupation ou d'employeur, l'ensemble des utilisateurs avec qui il est en relation au 1er degré sont susceptibles d'en être avisés automatiquement.

© CIPS, 2015.

* De ROBIC, S.E.N.C.R.L., un cabinet multidisciplinaire d'avocats et d'agents de brevets et de marques de commerce. Publié dans le Bulletin Automne 2015 (vol. 19 n° 1) du cabinet. Publication 068.196F.

ROBIC, S.E.N.C.R.L.
www.robic.ca
info@robic.com

MONTRÉAL
1001, Square-Victoria - Bloc E - 8^e étage
Montréal (Québec) Canada H2Z 2B7
Tél.: +1 514 987-6242 Téléc.: +1 514 845-7874

QUÉBEC
2828, boulevard Laurier, Tour 1, bureau 925
Québec (Québec) Canada G1V 0B9
Tél.: +1 418 653-1888 Téléc.: +1 418 653-0006

Une entreprise n'a pas intérêt à ce que les noms et coordonnées de sociétés et d'individus avec lesquels ses employés établissent des relations et interagissent dans le cadre de son travail soient accessibles à des entreprises concurrentes; elle n'a généralement pas intérêt non plus à perdre le contrôle d'un groupe LinkedIn géré par un de ses employés dans le cadre de son travail ni à ce que plusieurs de ses clients et fournisseurs soient avisés du concurrent pour lequel un ex-employé travaillera dans les jours ou semaines qui suivront son départ.

Cependant, pour que des informations de la sorte puissent être considérées comme confidentielles et exclusives à une entreprise et le demeurent, la loi suffit rarement. Celui qui tient à préserver cette confidentialité et cette exclusivité doit lui-même agir en conséquence ainsi qu'obliger contractuellement les producteurs et utilisateurs de ces informations à en préserver la confidentialité et à lui remettre ces informations lorsque le lien d'emploi ou d'affaires prend fin.

Voici quelques moyens à considérer en ce sens:

- Des obligations de confidentialité, non-concurrence et non-sollicitation appropriées intégrées au contrat de travail;
- Une politique d'entreprise traitant tant de ce qu'un employé ne peut faire ou doit faire via LinkedIn dans le cadre de son emploi (incluant les réglages du compte) que de la propriété des données résultant de cette utilisation;
- La communication d'une telle politique à l'employé;
- Des pratiques d'entreprise conformes à cette politique;
- Le droit d'obtenir par téléchargement et d'examiner une copie des données de relations LinkedIn d'un employé à l'occasion de son départ de l'entreprise et éventuellement d'exiger la suppression de celles qui ne devraient pas s'y trouver, le cas échéant.

En l'absence de moyens adéquats, une entreprise est susceptible d'éprouver des difficultés à préserver confidentielles et exclusives certaines informations. Le cas échéant, au Québec, elle pourrait tout de même chercher à s'appuyer sur:

1. Le Code civil du Québec, en particulier l'obligation générale de l'employé d'agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail, laquelle survit pendant un délai raisonnable après cessation du contrat.
2. La Loi sur le droit d'auteur, en particulier le fait que les compilations de données peuvent, dans certains cas, être reconnues comme des œuvres (lors qu'elles résultent du choix ou de l'arrangement de ces données par l'exercice du talent et du jugement de l'auteur) et que l'employeur est réputé être le premier titulaire du droit d'auteur dans une œuvre lorsque celle-ci est exécutée dans l'exercice de cet emploi.

Mieux vaut prévenir

ROBIC, S.E.N.C.R.L.
www.robic.ca
info@robic.com

MONTRÉAL
1001, Square-Victoria - Bloc E - 8^e étage
Montréal (Québec) Canada H2Z 2B7
Tél.: +1 514 987-6242 Téléc.: +1 514 845-7874

QUÉBEC
2828, boulevard Laurier, Tour 1, bureau 925
Québec (Québec) Canada G1V 0B9
Tél.: +1 418 653-1888 Téléc.: +1 418 653-0006

La prolifération des services en ligne et du mode de travail selon lequel un employeur permet à son employé (ou exige de lui) qu'il utilise son matériel électronique personnel dans le cadre de son travail, érode le contrôle d'une entreprise sur certaines informations dont elle peut souhaiter préserver la confidentialité et l'exclusivité. En cette matière comme dans bien d'autres, la prévention au moyen de pratiques claires et bien communiquées aux employés est de mise pour limiter les risques et éviter des problèmes.



ROBIC, S.E.N.C.R.L.
www.robic.ca
info@robic.com

MONTRÉAL
1001, Square-Victoria - Bloc E - 8^e étage
Montréal (Québec) Canada H2Z 2B7
Tél.: +1 514 987-6242 Téléc.: +1 514 845-7874

QUÉBEC
2828, boulevard Laurier, Tour 1, bureau 925
Québec (Québec) Canada G1V 0B9
Tél.: +1 418 653-1888 Téléc.: +1 418 653-0006

ROBIC, S.E.N.C.R.L.
www.robic.ca
info@robic.com

MONTRÉAL
1001, Square-Victoria - Bloc E - 8^e étage
Montréal (Québec) Canada H2Z 2B7
Tél.: +1 514 987-6242 Téléc.: +1 514 845-7874

QUÉBEC
2828, boulevard Laurier, Tour 1, bureau 925
Québec (Québec) Canada G1V 0B9
Tél.: +1 418 653-1888 Téléc.: +1 418 653-0006

ROBIC, S.E.N.C.R.L.
www.robic.ca
info@robic.com

MONTRÉAL
1001, Square-Victoria - Bloc E - 8^e étage
Montréal (Québec) Canada H2Z 2B7
Tél.: +1 514 987-6242 Téléc.: +1 514 845-7874

QUÉBEC
2828, boulevard Laurier, Tour 1, bureau 925
Québec (Québec) Canada G1V 0B9
Tél.: +1 418 653-1888 Téléc.: +1 418 653-0006

ROBIC, S.E.N.C.R.L.
www.robic.ca
info@robic.com

MONTRÉAL
1001, Square-Victoria - Bloc E - 8^e étage
Montréal (Québec) Canada H2Z 2B7
Tél.: +1 514 987-6242 Téléc.: +1 514 845-7874

QUÉBEC
2828, boulevard Laurier, Tour 1, bureau 925
Québec (Québec) Canada G1V 0B9
Tél.: +1 418 653-1888 Téléc.: +1 418 653-0006