



DRH et réseaux sociaux



Isabelle AYACHE-REVAH

Avocat associé
Raphaël Avocats
www.raphael-avocats.com

État des lieux jurisprudentiel des conditions d'utilisation des réseaux sociaux par les salariés, et des moyens d'en sanctionner les abus.

Désormais central dans la vie privée de millions de gens, *Facebook* et les réseaux sociaux sont entrés dans la sphère professionnelle. Cette intrusion est depuis quelques années source de difficultés pour les DRH. Qu'il s'agisse de lutter contre les abus commis par des salariés à l'abri de leur écran, ou de l'utilisation, à l'appui d'une procédure disciplinaire, des informations postées sur un site relevant en principe de la vie personnelle.

LIMITES À L'UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX

... par le salarié

Consultation abusive

L'irruption d'internet dans l'entreprise a conduit (pour ne pas dire poussé) les juges à trancher les griefs

d'utilisation abusive par les salariés. Il est désormais établi que des connexions trop nombreuses pendant les heures de travail peuvent justifier un licenciement disciplinaire, y compris pour faute grave.

Remarque

Ont été considérés valables les licenciements prononcés pour faute grave de salariés ayant passé 41 heures par mois sur internet ⁽¹⁾, ou auteurs de 10 000 connexions à des sites non professionnels en un mois ⁽²⁾.

Le problème posé par *Facebook* et par son caractère addictif a plus spécifiquement été posé aux juges du fond. La Cour d'appel de Pau avait déjà estimé que les connexions quasi quotidiennes à *Facebook* durant les heures de travail, observées sur une période

(1) Cass. soc., 18 mars 2009, n° 07-44.247.

(2) Cass. soc., 26 févr. 2013, n° 11-27.372.

de 15 jours, démontraient que le salarié ne pouvait se consacrer à son travail. Moins sévère que la Cour de cassation, la Cour d'appel avait conclu que ces faits constituaient seulement une cause réelle et sérieuse de licenciement, et non une faute grave ⁽³⁾.

Il a néanmoins été rappelé récemment qu'une tolérance devait être accordée aux salariés pour l'usage personnel d'internet, notamment *Facebook*, à condition de ne pas y consacrer des heures entières. La Cour d'appel de Paris semble même exiger, pour justifier une sanction, que cette utilisation à titre personnel perturbe le fonctionnement de l'entreprise ⁽⁴⁾.

Utilisation fautive

Les diverses modalités d'utilisation des réseaux sociaux constituent autant d'occasions pour le salarié de commettre une faute.

Les abus de la liberté d'expression en sont l'exemple le plus évident, l'intéressé ne pouvant, pas plus que dans l'entreprise, tenir des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs sur les réseaux sociaux ⁽⁵⁾. Le fait de publier des propos sur une page *Facebook* permettant d'identifier son employeur et comprenant de nombreuses injures ou des propos outrageants à l'égard de la hiérarchie de l'entreprise constitue un abus de la liberté d'expression justifiant un licenciement pour faute grave ⁽⁶⁾.

Il en va également ainsi de propos dénigrants laissant entendre que l'entreprise démotive ses salariés, notamment en raison de ses mauvaises conditions salariales ⁽⁷⁾.

Deux conditions sont à chaque fois exigées par les juges du fond : une identification claire de l'employeur permise par les propos, et leur imputabilité au salarié.

Remarque

Attention : la seule utilisation par le salarié de la fonctionnalité « *j'aime* » à l'égard d'un texte rédigé par un autre salarié et comportant, notamment, des remarques dénigrantes pour l'employeur, ne suffit pas à elle seule à caractériser une faute, les propos en question ne pouvant être rattachés au salarié ⁽⁸⁾ lui-même.

(3) CA Pau, 13 juin 2013, n° 11/02759.

(4) CA Paris, 15 sept. 2015, n° 13/01489.

(5) CA Paris, 25 juin 2015, n° 12/04846.

(6) CA Aix-en-Provence, 4 févr. 2016, n° 14/13125 ; CA Lyon, 9 avr. 2015, n° 14/01240.

(7) CA Paris, 25 juin 2015, n° 12/04846.

(8) CA Douai, 24 avril 2015, n° 14/00842.

Par les liens qu'il crée, *Facebook* peut également être le théâtre de conflits ou de harcèlement entre collègues, ou à l'égard de personnes rencontrées à l'occasion du travail. Bien que ce type de comportements virtuels ait lieu en dehors de l'entreprise, ils peuvent constituer une faute justifiant le licenciement du salarié qui en est l'auteur.

Exemples

Le licenciement d'une supérieure hiérarchique pour faute grave est justifié lorsque celle-ci a utilisé *Facebook* pour obtenir des informations sur la vie privée d'un de ses subordonnés et ensuite pour le dénigrer ⁽⁹⁾.

Est également considérée comme fautive l'utilisation de *Facebook* par un éducateur employé par un établissement pour handicapés, qui avait tenu des propos humiliants à l'égard d'un des résidents dont il avait la charge ⁽¹⁰⁾.

Sans nécessairement poursuivre une intention malveillante à l'égard de son employeur ou d'un autre salarié, le contenu diffusé par un salarié sur *Facebook* peut causer un tort à l'entreprise et constituer un motif réel et sérieux de licenciement. La Cour d'appel de Rouen a ainsi validé le licenciement d'un agent immobilier qui avait « *posté* » sur son « *mur* » une photographie de l'avis d'imposition d'un client particulièrement fortuné de l'agence ⁽¹¹⁾. Bien que la diffusion ait eu lieu hors du temps de travail du salarié, cet acte constituait un manquement aux obligations contractuelles, constitutifs d'une faute grave. Même constat pour un employé d'une société de sécurité qui s'était filmé en proférant des insultes racistes et avait publié la vidéo sur le réseau social. La teneur des propos et la mise en scène particulièrement élaborée (le salarié manipulait, tout en parlant, des armes appartenant à l'entreprise), avait en outre justifié une mise à pied disciplinaire ⁽¹²⁾.

Certaines publications *a priori* bénignes sont également à proscrire pour les salariés, car pouvant constituer une atteinte au secret professionnel ou aux obligations déontologiques. Tel est le cas, par exemple, d'un professeur salarié, licencié pour faute grave après avoir diffusé sur son « *mur* » plusieurs vidéos de ses élèves ⁽¹³⁾, ou d'un éducateur spécialisé, mis à pied pour avoir mis en ligne sur *Facebook* une

(9) CA Versailles, 19 sept. 2012, n° 11/00812.

(10) CA Poitiers, 4 mai 2016, n° 15/04170.

(11) CA Rouen, 26 avril 2016, n° 14/03517.

(12) CA Douai, 31 mai 2016, n° 15/01639.

(13) CA Basse-Terre, 18 avr. 2016, n° 13/00920.

vidéo des résidents et du personnel de son établissement sans leur consentement ⁽¹⁴⁾.

Emploi inconsidéré les mettant en porte-à-faux vis-à-vis de l'entreprise

La tendance à l'étalement de la vie privée sur les réseaux sociaux peut parfois jouer certains tours aux salariés.

En matière d'arrêt maladie notamment, les souvenirs de vacances postés sur *Facebook* ou *Instagram* peuvent devenir autant d'éléments gênants pour un individu sensé être en convalescence.

Dans une espèce concernant un salarié demandant la résiliation judiciaire de son contrat de travail en invoquant des actes de harcèlement de son employeur, la Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion a jugé que le certificat médical prescrivant un arrêt de travail en raison de l'état dépressif de l'intéressé devait être relativisé eu égard aux photos d'un voyage en Chine que ce dernier avait posté alors qu'il était supposé se reposer chez lui ⁽¹⁵⁾. Ce n'était évidemment pas très malin... La cour considérait que le salarié avait ainsi fait preuve d'une déloyauté manifeste à l'égard de son employeur.

Des arrêts d'espèce similaires témoignent de la méfiance des juges du fond face aux problèmes de santé des salariés, lorsque ceux-ci partagent avec leurs contacts *Facebook* leurs photos de vacances à l'étranger pendant un arrêt de travail pour maladie ⁽¹⁶⁾, ou invoquent des souffrances physiques tout en diffusant des photos d'eux en pleine possession de leurs moyens ⁽¹⁷⁾.

La jurisprudence fourmille d'exemples, et offre quelques moyens de défenses à l'employeur face à de fausses accusations. Dans le cas d'une salariée invoquant la nullité d'une rupture conventionnelle, au motif que sa signature avait été obtenue dans un contexte de harcèlement moral, l'employeur a pu écarter les accusations en produisant des captures de messages publiés sur *Facebook* dans lesquels l'intéressée témoignait de sa joie d'avoir pu obtenir une rupture conventionnelle et

anticipait « *le bon temps* » qu'elle allait à présent s'offrir ⁽¹⁸⁾.

Dans un autre domaine, un employeur a pu, grâce à *Facebook*, apporter la preuve qu'une de ses salariés se livrait à des faits de concurrence déloyale en dehors de ses heures de travail ⁽¹⁹⁾.

... par l'employeur

Le retour de boomerang : la preuve contre l'employeur

Les dangers des réseaux sociaux ne guettent pas que le salarié. L'employeur, à titre privé ou pour le compte de son entreprise, peut notamment posséder un compte *Facebook*, et révéler de dangereuses informations sur la toile.

Si les exemples sont plus rares, il en existe cependant. La Cour d'appel d'Angers a condamné récemment un employeur, gérant d'une discothèque, pour avoir soumis ses salariés à un tabagisme passif ⁽²⁰⁾. Argument principal des salariés : des photos issues de la page *Facebook* officielle de la discothèque, sur lesquelles apparaissaient plusieurs personnes en train de fumer, au mépris de la législation anti-tabac. Attention donc à la communication !

La page privée d'un employeur peut également receler des pièges. Exemple symptomatique, la perte de valeur d'attestations rédigées par des salariés au bénéfice de l'employeur, lorsqu'un examen de la page *Facebook* de ce dernier révélait qu'il était ami avec les salariés témoins ⁽²¹⁾. En l'espèce, l'employeur figurait même sur une photo avec les salariés en question. Un arrêt récent de la Cour de cassation a cependant précisé que la seule notion « d'ami » *Facebook* ne renvoyait pas à des relations d'amitié au sens traditionnel du terme, et ne suffisait pas à caractériser une partialité particulière ⁽²²⁾. La partialité du témoignage sera donc analysée au regard de l'ensemble des éléments soumis au juge.

(18) CA Aix-en-Provence, 22 oct. 2013, n° 12/18251.

(19) CA Paris, 30 mars 2016, n° 13/07492.

(20) CA Angers, 19 janv. 2016, n° 13/01879.

(21) CA Limoges, 4 avr. 2016, n° 15/00742. Il est intéressant de noter que le principe s'applique également pour les témoignages en faveur de salariés : CA Grenoble, 24 mars 2016, n° 14/03425.

(22) Cass. 2^e civ., 5 janv. 2017, n° 16-12.394.

(14) CA Lyon, 12 févr. 2016, n° 14/09741.

(15) CA Saint-Denis de la Réunion, 29 mars 2016, n° 14/00933.

(16) CA Reims, 27 avr. 2016, n° 15/01126.

(17) CA Bastia, 9 mars 2016, n° 15/00198.

UTILISATION DES RENSEIGNEMENTS COLLECTÉS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX À L'APPUI D'UNE SANCTION

Réglementation de l'usage des réseaux sociaux au travail

Première réglementation évidente des réseaux sociaux (RS) dans l'entreprise, leur utilisation pendant le temps de travail. Le recours à une charte informatique est ainsi un outil utile pour l'employeur, puisque la Cour de cassation, lorsqu'elle est confrontée à une question sur l'abus de l'utilisation d'internet, prend en compte l'existence d'une telle charte dans son évaluation de la gravité de la faute ⁽²³⁾. Au regard de la tolérance des juridictions du fond sur un usage raisonné d'internet ⁽²⁴⁾, et de l'article L.1121-1 du Code du travail, une telle charte ne pourra apporter d'interdiction absolue. Dans un arrêt désormais ancien, la Cour d'appel de Toulouse avait par exemple considéré comme licite une charte informatique prohibant l'usage personnel d'internet, à l'exception de celui nécessité par la vie courante ou l'urgence ⁽²⁵⁾.

Outre l'utilisation des réseaux sociaux, l'employeur peut alerter les salariés sur la nécessaire maîtrise du contenu de leurs publications, notamment vis-à-vis de l'entreprise. La Cnil incite à ce sujet les salariés à la plus grande méfiance dans l'utilisation de *Facebook* ⁽²⁶⁾.

De plus en plus d'entreprises ont recours pour leur communication à une page *Facebook*. Afin d'éviter les messages inappropriés de la part du salarié chargé de gérer cette page, des consignes doivent être fixées quant au ton et au contenu des éléments diffusés. À défaut, il sera difficile de sanctionner le salarié, sauf bien entendu abus manifeste ⁽²⁷⁾.

Distinction propos publics / privés tenus sur les réseaux sociaux et particulièrement sur Facebook

Une tendance semble se dégager de la jurisprudence des cours d'appel. Seuls les faits ayant un

caractère public peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires ⁽²⁸⁾.

La difficulté réside aujourd'hui dans la détermination du caractère privé ou public d'un contenu *Facebook*. La chambre civile de la Cour de cassation a donné un élément de réponse en qualifiant de privés des propos qui n'étaient en l'espèce accessibles qu'aux seules personnes agréées par l'intéressée, en nombre très restreint, qui formaient une communauté d'intérêts ⁽²⁹⁾.

Dans un arrêt non publié du 20 décembre 2017, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que « *ayant relevé que le procès-verbal d'huissier établi à la demande de l'employeur rapporte des informations extraites du compte Facebook du salarié obtenues à partir du téléphone portable d'un de ses collègues, informations réservées aux personnes autorisées, la cour d'appel a pu en déduire que l'employeur ne peut y accéder sans porter une atteinte disproportionnée et déloyale à la vie privée de l'intéressé* » ⁽³⁰⁾. C'est la première fois que la chambre sociale se prononce sur le caractère public ou privé du contenu d'une page *Facebook*. Sa position va donc dans le même sens que celle adoptée par certaines juridictions du fond qui procèdent à une distinction selon que le salarié a ou non pris des précautions pour conserver la confidentialité de ses propos en paramétrant son compte *Facebook* ⁽³¹⁾.

Remarque

Gardons en tête que le paramétrage d'un compte *Facebook* peut aller de la publicité absolue (il sera visible par tous), à la confidentialité totale. Entre ces deux extrêmes, l'utilisateur peut choisir de restreindre l'accès à son compte à un nombre plus ou moins élevé de personnes, amis, amis d'amis, membres d'un groupe, etc.

Les propos ou contenus diffusés sur un profil public ne suscitent plus de débat. Lorsqu'ils sont fautifs, l'employeur peut librement les utiliser au cours d'une procédure disciplinaire ⁽³²⁾. La Cour d'appel de Paris a également relevé qu'un salarié ne pouvait pas invoquer le caractère privé d'une conversation

(28) Notamment CA Paris, 3 déc. 2015, n° 13/01716.

(29) Cass. 1^{re} civ., 10 avr. 2013, n° 11-19.530.

(30) Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-19.609.

(31) CA Lyon, 24 mars 2014, n° 13-03463.

(32) CA Aix-en-Provence, 27 mars 2015 n° 13/20847 ; CA Paris, 30 mars 2016, n° 13/07492 ; CA Aix-en-Provence, 4 févr. 2016 n°14/13125 ; CA Lyon, 9 avr. 2015 n° 14/01240.

lorsqu'il n'a pas utilisé les paramètres de confidentialité offerts par le site ⁽³³⁾.

Qu'en est-il lorsque le profil du salarié est privé, mais que son nombre d'« amis » est très large, à tel point que son contenu a pu être rapporté à l'employeur ? Plusieurs cours d'appel ont considéré que de tels propos revêtaient un caractère public.

Exemples

La Cour d'appel d'Aix-en-Provence a jugé qu'un profil comptant 179 « amis » ne constituait pas une sphère d'échanges privés, surtout lorsque le salarié habitait dans une petite ville, et que ses propos avaient pu être rapportés à l'employeur par un tiers à l'entreprise ⁽³⁴⁾.

Même solution pour une vidéo accessible sans distinction à tous les contacts du salarié, notamment à certains de ses collègues ⁽³⁵⁾.

Preuve cependant que la jurisprudence est fluctuante, une même cour peut parfois rendre des décisions divergentes. Ainsi, pour la Cour d'appel d'Aix-en-Provence, si un message diffusé par un salarié comptant 179 amis est public, il devient privé pour un salarié se limitant à 109 contacts, quand bien même ces contacts comprendraient la fille de l'employeur ⁽³⁶⁾. L'aléa judiciaire reste donc d'actualité.

La question se complique pour l'employeur lorsque le salarié a utilisé les paramètres de Facebook pour limiter l'accès à ses publications litigieuses. Dans ce cas, il semblerait que la communauté d'intérêt soit constituée, et que les propos ou contenus diffusés aient systématiquement un caractère privé. Ainsi, dès lors que le paramétrage ne permet pas aux « amis d'amis », ni à des tiers indéterminés, de partager les propos du salarié, ces derniers peuvent être considérés comme privés ⁽³⁷⁾ par la juridiction saisie. De même, un message compris dans une conversation privée n'est ainsi pas utilisable contre le salarié ⁽³⁸⁾, pas plus que des propos mentionnés dans le cadre d'un groupe restreint ⁽³⁹⁾.

La Cour d'appel de Toulouse a jugé, le 2 février 2018, que les propos tenus par une salariée sur son

compte Facebook, affichés sur l'écran de l'ordinateur de l'entreprise et visibles de toutes les personnes présentes, perdaient leur caractère privé. Ces propos, irrespectueux, injurieux et malveillants, constituaient une faute grave justifiant le licenciement ⁽⁴⁰⁾.

Dès lors que le salarié a souhaité limiter ses propos à un cercle privé, et même s'ils ont été rapportés à l'employeur, il y a peu de chance qu'ils soient retenus par la juridiction saisie. Reste qu'une mise au point au moins verbale peut permettre d'imposer des limites au salarié.

Remarque

Un arrêt isolé a néanmoins introduit une exception au régime du droit de la preuve. Un employeur a pu ainsi utiliser contre son salarié le contenu d'un message privé diffusé sur le réseau social, preuve considérée comme recevable par la Cour d'appel de Poitiers.

Les circonstances exceptionnelles de l'espèce expliquent cette entorse à la règle : le salarié, éducateur spécialisé, était auteur de mauvais traitements à l'égard d'un des résidents de l'établissement où il travaillait. La Cour a estimé que l'utilisation du message privé constituait une atteinte à sa vie privée justifiée et proportionnelle au regard de l'objectif de l'employeur, à savoir protéger les résidents handicapés de l'établissement ⁽⁴¹⁾.

Preuve des faits reprochés

Certaines affaires rendues récemment ont apporté un autre éclairage sur l'administration comme mode de preuve d'un contenu Facebook à l'appui d'une sanction.

En matière d'abus de connexion au réseau social, et par analogie avec la jurisprudence autorisant l'employeur à utiliser les relevés de communication ⁽⁴²⁾, il est possible de sanctionner un salarié sur la base du contenu de son historique internet, lorsque celui-ci révèle un usage abusif de Facebook ⁽⁴³⁾.

En revanche, l'employeur ne peut bien entendu pas accéder au compte Facebook du salarié depuis l'ordinateur professionnel de ce dernier. Facebook étant par essence un site lié à la vie privée du salarié,

⁽⁴⁰⁾ CA Toulouse, 2 févr. 2018, n° 16/04882.

⁽⁴¹⁾ CA Poitiers, 4 mai 2016, n° 15/04170.

⁽⁴²⁾ Cass. soc., 15 mai 2001, n° 99-42.937 ; Cass. soc., 29 janv. 2008, n° 06-45.279.

⁽⁴³⁾ CA Paris, 15 sept. 2015, n° 13/01489.

⁽³³⁾ CA Paris, 25 juin 2015, n° 12/04896.

⁽³⁴⁾ CA Aix-en-Provence, 5 févr. 2016, n° 14/13717.

⁽³⁵⁾ CA Douai, 31 mai 2016, n° 15/01639.

⁽³⁶⁾ CA Aix-en-Provence, 22 sept. 2015, n° 13/21095.

⁽³⁷⁾ CA Rouen, 10 nov. 2015, n° 14/03268.

⁽³⁸⁾ CA Rouen, 10 févr. 2015, n° 14/03335.

⁽³⁹⁾ CA Paris, 3 déc. 2015, n° 13/01716.

l'employeur ne peut prétendre invoquer le caractère présumé professionnel des connexions réalisées depuis le lieu de travail ⁽⁴⁴⁾.

Attention également à la manière dont la preuve sera retranscrite par l'employeur. La plupart des affaires témoignent du recours à l'huissier, plus sécurisant. À l'inverse, une simple capture d'écran, aisément modifiable, sera accueillie avec suspicion par le juge, voire purement et simplement écartée ⁽⁴⁵⁾.

Enfin, il sera fortement déconseillé d'obtenir la preuve en utilisant des moyens déloyaux. La jurisprudence condamne systématiquement le recours à un

⁽⁴⁴⁾ CA Rouen, 10 févr. 2015, n° 14/03335.

⁽⁴⁵⁾ CA Rennes, 9 nov. 2016, n° 14/01132 ; pour un cas où elle est accueillie par le juge : CA Poitiers, 4 mai 2016, n° 15/04170.

stratagème destiné à piéger le salarié ⁽⁴⁶⁾. Dans leurs décisions, il arrive que les cours d'appel contrôlent la manière dont les données sur Facebook ont été obtenues par l'entreprise ⁽⁴⁷⁾, afin d'écartier toute preuve obtenue par un procédé clandestin. Il est ainsi interdit à l'employeur de consulter le compte ouvert sur le poste du salarié en l'absence de celui-ci ⁽⁴⁸⁾. De même, bien qu'aucune jurisprudence n'ait à ce jour tranché la question, les procédés tels que la création d'un faux profil Facebook ou l'usurpation de mot de passe sont à proscrire.

DRH et réseaux sociaux, la bataille ne fait que commencer ♦

⁽⁴⁶⁾ Cass. soc., 18 mars 2008, n° 06.40.852.

⁽⁴⁷⁾ Par exemple, CA Rouen, 26 avr. 2016, n° 14/03517 ; CA Toulouse, 5 déc. 2013, n° 12/00445.

⁽⁴⁸⁾ CA Rouen, 10 févr. 2015, n° 14/03335.






Gérez et agissez
sans risque !



Les Cahiers du DRH

La seule revue d'ingénierie juridique didactique qui vous donne les solutions pour appliquer les nouvelles règles imposées par la loi ou la jurisprudence, les explique, les illustre et vous alerte sur les risques et les pièges.

Elle fournit des modes opératoires et des stratégies sécurisées, élaborées par de prestigieux cabinets d'avocats.

BULLETIN D'ABONNEMENT
Les Cahiers du DRH

À retourner à l'adresse suivante :
Wolters Kluwer France - Service Clients - Case Postale 402 - 14, rue Fructidor
75814 Paris cedex 17 - contact@wkl.fr - 0 825 08 08 00 - www.wkl.fr

Oui, je souhaite m'abonner aux Cahiers du DRH et bénéficier de l'offre spéciale -15%* : 00218 004

Version	Réf.	Composition de l'abonnement	Prix HT	TVA	Tarif TTC
<input type="checkbox"/> Papier (E-book inclus)	00097	• 11 numéros • inclus : la version E-book de la publication y compris le Code du travail	860,00 € au lieu de 1025,00 €	7,1%	878,06 € au lieu de 1092,50 €
<input type="checkbox"/> E-book seul	TK097	La version digitale de la publication et du Code du travail sur la bibliothèque digitale Smarteca et ses mises à jour au fil de l'actualité.	860,00 € au lieu de 1025,00 €	7,1%	878,06 € au lieu de 1092,50 €

Merci de compléter vos coordonnées : TOTAL

Mme M. Prénom : _____

Fonction : _____

Service : _____

Raison sociale : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____

E-mail : _____

N° Siret : _____ Code NAF : _____

Siège Établissement Nombre de salariés à mon adresse : _____

Vous trouverez ci-joint mon règlement par chèque à l'ordre de Wolters Kluwer France, je recevrai une facture acquittée.

Je réglerai à la réception de la facture.

Date : _____

Signature et cachet : _____
La signature de ce bulletin d'abonnement empêche votre abonnement de bénéficier de notre offre spéciale sur www.wkl.fr

* Offre valable uniquement pour tout nouvel abonnement aux Cahiers du DRH jusqu'au 31 décembre 2018 et non cumulable avec une autre offre en cours.
Les tarifs indiqués sont valables au 01/01/2018 sous réserve d'une modification du taux de TVA applicable au moment de la commande. Frais de port pour l'étranger et les DOM-COM. 10% du montant HT de l'abonnement. 20% du montant HT de l'abonnement. Tous les abonnements comprennent les abonnements aux publications et ne peuvent être revendus séparément. Les abonnements sont automatiquement renouvelés d'une année sur l'autre sauf avis contraire de votre part signé dans les 30 jours avant la date d'échéance. Conformément à la loi du 6 janvier 1978, vos informations peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France SAS (cf. adresse ci-dessous).
Wolters Kluwer France - SAS au capital de 75 000 000 € - TVA FR 95 460 081 305 - SIREN 489 091 306 RCS PARIS