

**Thèmes :** Gestion RH

**Métiers:** Direction des ressources humaines (DRH)

**Types de données:** Privées

## Puis-je interdire l'accès aux réseaux sociaux durant le travail ?

X travaille dans une grande entreprise, avec un horaire libre.

Durant ses pauses, il consulte fréquemment son compte Facebook, depuis son poste de travail.

L'employeur le convoque pour un entretien, et le menace de licenciement au motif qu'il consulte les réseaux sociaux durant le travail.

X vérifie dans les documents reçus à l'engagement, et relit le règlement sans trouver trace d'une quelconque interdiction. Il se rend directement chez son avocat.

L'employeur reçoit une lettre recommandée lui rappelant les règles de la loi sur le travail et de la loi sur la protection des données, relatives à la protection de la personnalité et la transparence de la collecte.

### Recommandations

L'employeur a l'obligation légale de protéger la personnalité de ses employés. S'il peut prendre des mesures visant la sécurité et la fluidité du réseau, en interdisant par exemple l'accès à certains sites Internet sur le lieu de travail, il doit le faire en le disant et en formalisant et communiquant ses instructions, dans un règlement interne, par exemple. La surveillance des employés à leur insu est illicite.

### Principes de base

Art. 4, 12 et 13 LPD; 328 CO, 6 Ltr

Licéité, bonne foi et transparence de la collecte, proportionnalité

Protection de la personnalité

### Ressources

Voir la fiche du PFPDT:

<https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/fr/home/protection-des-donnees/dokumentation/guides/traitement-des-donnees-personnelles-dans-le-secteur-du-travail.html>

Voir aussi l'article de la CVCI sur le sujet

[/ThinkData/ressources/DRH\\_reseaux\\_sociaux\\_Mensuel\\_CVCI.pdf](/ThinkData/ressources/DRH_reseaux_sociaux_Mensuel_CVCI.pdf)