

**Thèmes :** Gestion RH, Surveillance (sens large)

**Métiers:** Direction des ressources humaines (DRH), Employé-e

**Types de données:** Privées

## L'employeur peut-il empêcher deux employés d'être en couple ?

Monsieur X et Madame Y travaillent depuis peu dans la même entreprise. À leur engagement ils ont reçu les documents d'usage et en particulier le règlement du personnel.

X et Y tombent amoureux, et emménagent ensemble.

A l'occasion des pauses-café, le comportement de X et Y laissent apparaître une certaine intimité. L'employeur interroge discrètement les salariés de l'entreprise, qui lui confirment le fait. Il convoque alors le couple, et somme X et Y de se séparer, sous menace de licenciement, et rappelle que le règlement prévoit cette interdiction.

X et Y décident de mettre de la distance au travail entre eux et l'un change de service à cette fin, mais ils vivent toujours ensemble.

L'employeur considère que l'incident est clos, et se félicite d'avoir imposé ces limites dans son règlement. Il est d'avis en effet qu'il ne faut pas mélanger la vie privée et la vie professionnelle.

### Recommandations

À l'exception d'entreprises ou d'institutions où les collaborateurs traitent des données confidentielles à haut risque, l'interdiction de nouer une relation personnelle par le truchement des contacts professionnels ne se justifie pas. Tant que les relations privées n'interfèrent pas sur l'exécution du travail, il n'y a pas lieu de les interdire. En outre, surveiller de tels comportements à l'insu des collaborateurs concernés violerait le principe de la transparence de la collecte et il n'y a pas de justification à collecter ce genre d'information.

### Principes de base

art. 4 LPD, Proportionnalité, transparence de la collecte, licéité

### Ressources