Thèmes : Surveillance (sens large)
Métiers: Direction des ressources humaines (DRH), Direction des systèmes d'information
Types de données: Privées, Professionnelles

Est-ce que j'ai le droit de contrôler les connexions de mes employés en cas de soupçon d'abus ?

X travaille dans une entreprise depuis peu, mais est fort déçu de son choix, il considère que ses compétences ne sont pas mises en valeur.
Démotivé, il recherche activement un emploi, d'abord durant ses pauses, puis de fil en aiguille au cours de la journée a également. Il a l'esprit tranquille car il est à jour dans son travail. Il n'est pas le seul à surfer, de ce qu'il peut constater dans l'équipe.
A la DSI, on constate depuis quelques temps un fort ralentissement dans le flux des données sur le réseau, et l'on suspecte que plusieurs collaborateurs utilisent régulièrement Internet à des fins privées durant les heures de travail, alors que les règles ont clairement été expliquées verbalement à l'embauche. Les contrôles effectués confirment ces craintes.
Plusieurs collaborateurs, dont X, sont convoqués par les RH, qui leur donne un avertissement oral. X, réagit violemment car il effectue le travail demandé en temps et en heure, et estime avoir le droit de chercher un autre emploi. Il s'étonne par ailleurs de ce contrôle non communiqué, et non anonymisé.
Le PDG, avocat au demeurant, constate que son entreprise n'a pas formalisé les règles d'utilisation d'Internet et de sa surveillance, et qu'à défaut les contrôles effectués auraient dû être préalablement annoncés. Il donne des instructions dans ce sens.

Recommandations
Pour garantir la disponibilité de l'information, des règles d'usage des outils bureautiques et d'Internet peuvent être établies et prévoir des contrôles et des sanctions en cas de violation, mais elles doivent être écrites et communiquées au personnel. La proportionnalité impose que les contrôles soient adaptés aux soupçons et aux risques pour l'entreprise, et devraient être anonymes dans un premier temps. Par ailleurs, l'employeur a l'obligation légale de protéger la personnalité de ses employés.

Principes de base
art. 4 et 7 LPD, 328 CO et 6 LTr

Bonne foi et transparence de la collecte, proportionnalité, Sécurité ; Protection de la personnalité des travailleurs

Ressources
voir le guide du PFPDT :

https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/fr/home/protection-des-donnees/arbeitsbereich/surveillance-sur-le-lieu-de-travail/surveillance-de-l-utilisation-d-internet-et-du-courrier-electron.html