

Thèmes : Publication sur Internet, Accès aux données

Métiers: Employé-e, Cadre

Types de données: Professionnelles, Publiques/non publiques

A quelles conditions peut-on utiliser l'historique professionnel d'un collaborateur ?

Le chef de X présente ses collaborateurs dans une séance du conseil d'administration. Sur une diapositive sont mentionnés les noms, prénoms, expériences et anciens employeurs de ceux-ci. En lisant le procès-verbal de la séance, X s'aperçoit que ces informations personnelles ont été transmises sans son accord. Il en discute avec sa hiérarchie, qui lui indique que ces informations proviennent du réseau professionnel LinkedIn de sorte qu'elles sont publiques.

X lui indique qu'à son avis tel n'est pas le cas et que l'utilisation de ces informations dans le contexte de son emploi actuel est susceptible de lui porter préjudice puisqu'il travaillait préalablement dans la même société que le directeur qui vient d'être licencié.

La hiérarchie comprend le problème et s'engage à demander préalablement le consentement des collaborateurs concernés, la prochaine fois.

La publication de données personnelles sur le réseau professionnel a comme finalité de présenter la personne et de faciliter le réseautage. L'utilisation de certaines de ces informations dans un autre but peut s'avérer non conforme.

Recommandations

Les principes applicables au traitement des données personnelles prévus par la loi fédérale sur la protection des données (LPD), prévoient en particulier que le traitement doit reposer sur une base légale, le consentement, ou un intérêt privé au public prépondérant, et que la finalité du traitement soit annoncée et respectée. Lorsqu'une personne publie des informations professionnelles sur un réseau professionnel, le consentement est acquis. La finalité visée est de se faire connaître et de réseauter. Utiliser les informations figurant sur un réseau social à d'autres fins que leur publication doit répondre à nouveau au principe de licéité par le biais du consentement, d'une base légale ou d'un intérêt privé ou public prépondérant. Le scénario, ici, présente un cas particulier qui aurait justifié que la hiérarchie prenne connaissance préalablement des informations publiées, et au vu du dommage potentiel obtienne préalablement, ou pas, le consentement du collaborateur. Un simple renvoi par la hiérarchie à son conseil d'administration sur les pages LinkedIn est en revanche conforme.

Principes de base

Art. 4 Licéité, finalité

Ressources