



12-10-2018

Les employeurs et les réseaux sociaux

Dans ta vie privée, tu es peut-être du genre à toujours garder ton GSM à portée de main. Ce dernier se distingue d'ailleurs par le nombre impressionnant d'applications que tu as installées : Instagram, Snapchat, Tinder, Google maps voire même Facebook pour les plus « anciens ». Mais maintenant, tu as commencé à travailler et la tentation peut être grande de jeter un coup d'œil, pendant tes heures de travail, sur ton GSM pour savoir si tu as bien matché avec Maël ou sur ton ordinateur de travail, pour vérifier qu'Ysaline n'a pas publié les photos de votre soirée de la veille. Mais, en as-tu le droit ? Ton employeur peut-il contrôler ton usage d'internet au travail ? Quelles sont les sanctions si son ingérence est trop intrusive ? **Infor Jeunes** te dit tout.



EN AS-TU LE DROIT ?

Tout va dépendre de ce que ton employeur a décidé à ce sujet. S'il semble clair que tu n'es pas censé(e) passer le plus clair de ton temps à publier des photos sur Instagram pendant ton temps de travail, ton employeur peut néanmoins faire preuve de souplesse et t'autoriser à accéder aux réseaux sociaux à certains moments de la journée.

Par ailleurs, il peut aussi **interdire** l'utilisation d'internet à des fins privées pendant les heures de travail. Dans ce cas, l'employeur doit avertir l'ensemble de ses travailleurs de cette interdiction de manière claire et non équivoque, généralement via le **règlement de travail**.

Cette interdiction ne s'applique cependant pas à tes temps de pause car, pendant cette période, tu n'es plus à la disposition de ton employeur.

UN CONTRÔLE PEUT-IL ÊTRE EFFECTUÉ ?

Oui, l'employeur doit être en mesure de vérifier que ses instructions ont bien été respectées mais moyennant le respect du **droit à la vie privée** qui doit être garanti à tout travailleur.

PRINCIPE DE TRANSPARENCE

Tout d'abord, l'employeur doit signaler à ses travailleurs (via le règlement de travail) qu'un contrôle sur l'utilisation d'internet peut être effectué. Il doit clairement les avertir des raisons du contrôle et du moment où il a lieu.

PRINCIPE DE FINALITÉ

Un contrôle ne peut être effectué par ton employeur que s'il peut justifier les raisons de ce contrôle. Généralement, il doit constater une **anomalie** dans l'utilisation des moyens de communication électronique qui doit lui être préjudiciable (faits illégaux ou contraires

aux bonnes mœurs, faits nuisant à l'image ou aux intérêts financiers de l'entreprise ou à la sécurité du système informatique,...).

PRINCIPE DE PROPORTIONNALITÉ

L'employeur ne doit s'intéresser qu'aux données personnelles qui sont pertinentes et non excessives par rapport aux objectifs pour lesquels elles ont été obtenues.

L'employeur peut procéder à une **individualisation** directe du travailleur lorsque les faits reprochés présentent un certain degré de gravité (exemple : faits illégaux ou contraires aux bonnes mœurs). En dehors de ces hypothèses, l'employeur doit respecter une phase dite de sonnette d'alarme qui informe dans un premier temps l'ensemble des travailleurs d'une anomalie et les avertit qu'un ciblage plus individuel pourrait avoir lieu si de tels faits se reproduisent.

QUELLES SONT LES SANCTIONS POUR L'EMPLOYEUR ?

Si ton employeur ne respecte pas les conditions décrites ci-dessus, la plainte introduite à ton encontre (pour consultation des réseaux sociaux durant le temps de travail) sera déclarée irrecevable par le juge saisi et tu pourras revendiquer une indemnité pour non-respect de ton droit à la vie privée.

SOURCES :

- Convention collective de travail n°81 du 26 avril 2002
- www.autoriteprotectiondonnees.be
- www.artena.prezly.com/question-a-un-expert--peut-on-interdire-lusage-des-medias-sociaux-aux-travailleurs-pendant-le-temps-de-travail