

## Question à un expert

### Peut-on interdire l'usage des médias sociaux aux travailleurs pendant le temps de travail ?



Christine Molitor  
Legal Consultant  
Partena Professional

Selon une étude réalisée par Digimedia en 2016 en Belgique, 61% des 16-64 ans possèdent désormais un smartphone, et 55% d'entre eux se connectent à Internet via mobile. Il semblerait que le temps de connexion dépasse 4 heures par jour pour les plus jeunes et que les réseaux sociaux et Youtube constituent le principal du temps passé sur Internet par les 18-30 ans.

Dès lors, de nombreux employeurs se plaignent du temps passé par leurs jeunes travailleurs sur les médias sociaux durant leur temps de travail. Mais est-il possible d'interdire l'usage des médias sociaux aux travailleurs ? Si oui, comment contrôler ?

#### Interdire les médias sociaux durant le temps de travail, possible ou pas ?

**Oui**, un employeur qui paie la rémunération d'un travailleur est en droit d'exiger que ce dernier ne passe pas le plus clair de son temps à « chatter » sur Facebook ou à publier des photos sur Instagram.

Dès lors, tout employeur peut interdire à ses travailleurs l'utilisation des médias sociaux **pendant les heures de travail**. Bien sûr, pour que cette interdiction ne reste pas lettre morte, l'employeur doit être en mesure d'effectuer des contrôles. Or, le droit au respect de la vie privée doit être garanti aux travailleurs.

Afin de garantir ces deux droits antagonistes, la Convention collective de travail n°81 a été prise. Celle-ci précise les conditions dans lesquelles l'employeur peut effectuer des contrôles des outils de communication électroniques en réseau interne et externe ainsi que le contrôle de ces données.

#### Que doit prévoir l'employeur ?

L'employeur qui souhaite interdire l'usage des médias sociaux à ses travailleurs durant le temps de travail doit avertir les travailleurs de cette interdiction de manière non équivoque.

Cette interdiction ne s'appliquera cependant pas aux temps de pause du travailleur, ce dernier n'étant plus à la disposition de l'employeur, il reste libre d'utiliser son téléphone comme bon lui semble.

#### Doit-on faire une différence entre le smartphone privé du travailleur et les outils mis à sa disposition ?

L'employeur qui souhaite interdire l'usage du GSM privé du travailleur durant les heures de travail doit le prévoir dans le règlement de travail. En cas de non-respect de cette interdiction, les sanctions prévues par le règlement de travail pourront être appliquées au travailleur (avertissement, mise en demeure, amendes, voire licenciement en cas de récidive).

Naturellement, pour appliquer ces sanctions, l'employeur devra prendre le travailleur « sur le fait » puisqu'aucun contrôle des outils privés n'est envisageable. Afin d'éviter les tentations, l'employeur peut toujours mettre à disposition des travailleurs des casiers individuels afin que les travailleurs puissent y déposer leur smartphone en toute sécurité, durant les heures de travail.

Si le travailleur utilise un ordinateur ou une tablette appartenant à l'employeur, **des contrôles** de ces outils pourront être effectués par celui-ci. Il s'agira, cependant, d'un traitement de données à caractère personnel qui n'est autorisé que moyennant une notification à la commission de protection de la vie privée. Il faudra respecter les principes suivants :

- **Principe de finalité** : le traitement doit avoir lieu à des fins déterminées, expressément décrites et justifiées ;
- **Principe de proportionnalité** : les données traitées doivent être suffisantes, utiles et non excessives, par rapport aux objectifs pour lesquels elles sont obtenues et pour lesquels elles sont ensuite traitées ;
- **Principe de transparence** : certaines informations doivent être fournies aux travailleurs, notamment par rapport à l'objectif du traitement.

Pour remplir le critère de transparence, l'employeur devra procéder à une information collective des travailleurs, via le conseil d'entreprise (CE), ou à défaut le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), ou à défaut, la délégation syndicale, ou à défaut, directement aux travailleurs.

La rédaction d'une policy sur le sujet ou d'une annexe au règlement de travail, constitue sans conteste, le moyen le plus efficace d'informer les travailleurs, notamment sur les finalités poursuivies et la manière dont les contrôles pourront s'opérer.

A défaut d'avoir respecté toutes ces conditions, la preuve de la consultation des médias sociaux durant les heures de travail risque d'être déclarée irrecevable par le juge saisi du litige. Dans ce cas, le travailleur pourrait réclamer un dédommagement moral pour non-respect de son droit à la vie privée.

## À propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l'accent sur l'entrepreneuriat et la gestion du personnel. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d'entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d'absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance (RH, juridique, ...). Quelques 1500 collaborateurs sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. Plus d'informations sur [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)