

Un salarié peut-il bloquer son supérieur hiérarchique sur un réseau social ?

Réponse courte

Un salarié peut **bloquer son supérieur hiérarchique** sur un réseau social utilisé à titre privé, sans que cela constitue une faute disciplinaire, tant qu'il respecte ses obligations de **loyauté**, de **confidentialité** et d'égalité de traitement. Ce blocage relève de la sphère privée et n'a pas à être justifié auprès de l'employeur ou du supérieur.

En revanche, si le réseau social est utilisé à **des fins professionnelles**, le blocage peut être perçu comme une entrave à la communication professionnelle et avoir des conséquences sur la relation de travail. Il est donc important de **distinguer clairement** l'usage privé de l'usage professionnel du réseau social.

Définition

Le **blocage sur un réseau social** désigne l'action, par laquelle un utilisateur empêche un autre utilisateur d'accéder à son profil, à ses publications ou d'interagir avec lui via la plateforme concernée. Cette fonctionnalité relève de la gestion des **paramètres de confidentialité** et d'interaction proposés par des réseaux sociaux tels que Facebook, LinkedIn ou Instagram.

Dans le contexte professionnel, la question porte sur la légitimité pour un salarié de bloquer son **supérieur hiérarchique**, en particulier lorsque le réseau social est utilisé à **titre personnel** et en dehors du **cadre strictement professionnel**.

Questions fréquentes

Comment gérer les conflits liés à un blocage ?

Il est recommandé de privilégier le dialogue et la médiation interne avant toute réaction disciplinaire disproportionnée. Le service RH peut être saisi en cas de tension persistante. La traçabilité des échanges et l'encadrement humain sont essentiels pour préserver le climat social.

L'employeur peut-il imposer le maintien du lien numérique ?

Non, les employeurs ne peuvent imposer à un salarié d'accepter ou de maintenir un lien sur un réseau social personnel avec un supérieur hiérarchique. La liberté du salarié sur sa sphère privée est protégée par l'article 11 de la Constitution et l'article L.261-1 du Code du travail.

Le blocage est-il toujours licite quel que soit le réseau ?

Non, si le réseau social est utilisé à des fins professionnelles, le blocage peut être perçu comme une entrave à la communication professionnelle. Il faut distinguer clairement l'usage privé de l'usage professionnel du réseau social pour apprécier la légitimité du blocage.

Quand une sanction disciplinaire est-elle envisageable ?

Une sanction n'est envisageable que sur la seule base d'un blocage en présence d'éléments aggravants tels que harcèlement, propos injurieux ou atteinte à la réputation de l'entreprise. Aucune mesure ne peut être prise pour le seul fait du blocage sur un réseau privé.

Quels textes encadrent le blocage entre collègues ?

L'article 11 de la Constitution (vie privée), les articles L.261-1 (vie privée), L.414-3 (surveillance et information) du Code du travail, le règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et la loi du 1er août 2018 sur l'application du RGPD au Luxembourg.

Un salarié peut-il bloquer son supérieur hiérarchique sur un réseau social ?

Oui, un salarié peut bloquer son supérieur sur un réseau social utilisé à titre privé sans que cela constitue une faute disciplinaire, tant qu'il respecte ses obligations de loyauté, de confidentialité et d'égalité. Le blocage relève de la sphère privée et n'a pas à être justifié.

Conditions d'exercice

Les conditions distinguent l'usage privé et l'usage professionnel du réseau social.

Situation	Règle applicable
Réseau social privé	Liberté totale de blocage (art. 11 Constitution)
Réseau social professionnel	Blocage possible sous réserve de loyauté
Obligation de loyauté	Pas de propos diffamatoires ou injurieux
Vie privée du salarié	Protégée par art. <u>L.261-1</u> Code du travail
Faute disciplinaire	Uniquement si propos ou comportements aggravants

Modalités pratiques

Les modalités suivantes encadrent la gestion du blocage numérique entre salarié et supérieur.

Étape	Action recommandée
Décision de blocage	Liberté du salarié, sans justification
Communication	Pas d'obligation d'informer l'employeur
Usage mixte du réseau	Clarifier la finalité privée ou professionnelle
Signalement	Via le service RH si tension persistante
Médiation	Privilégier le dialogue avant toute sanction

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs et aux salariés de clarifier, dans le **règlement interne** ou la **charte informatique**, les règles relatives à l'utilisation des réseaux sociaux et à la gestion des **relations numériques** entre collègues et supérieurs hiérarchiques.

Les employeurs ne peuvent imposer à un salarié d'accepter ou de maintenir un lien sur un réseau social personnel avec un supérieur hiérarchique. En cas de blocage, il est conseillé de privilégier le **dialogue** afin d'éviter toute dégradation de la relation professionnelle.

Les responsables RH doivent veiller à ce qu'aucune mesure disciplinaire ne soit prise sur la seule base d'un blocage, sauf en présence d'**éléments aggravants** tels que harcèlement, propos injurieux ou atteinte à la réputation de l'entreprise. Il est également important de respecter l'**égalité de traitement** entre salariés dans la gestion de ces situations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 11 Constitution	Droit au respect de la vie privée
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Protection de la vie privée du salarié
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Surveillance et information du personnel
RGPD (UE) 2016/679	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Application du RGPD au Luxembourg

En cas de conflit lié à un blocage sur un réseau social, il est recommandé de privilégier la médiation interne et d'éviter toute réaction disciplinaire disproportionnée. La traçabilité des échanges et l'encadrement humain des décisions sont essentiels pour préserver le climat social et prévenir tout contentieux fondé sur l'atteinte à la vie privée.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.