

# Comment encadrer l'utilisation des réseaux sociaux par les salariés d'ASBL ?

## Réponse courte

L'ASBL employeur doit établir une charte ou politique d'utilisation des réseaux sociaux, **intégrée au règlement intérieur**, après consultation obligatoire de la délégation du personnel (art. [L.414-1](#)). Cette politique définit les usages autorisés et interdits en distinguant le temps de travail et le temps personnel. Les salariés doivent être informés préalablement et individuellement des règles applicables, conformément à l'art. [L.261-1](#).

Les restrictions imposées doivent être **proportionnées et justifiées** par un intérêt légitime de l'ASBL, dans le respect du droit à la vie privée garanti par l'art. 11 de la Constitution et du RGPD. Tout dispositif de contrôle doit être transparent et ses modalités communiquées aux salariés. La politique doit prévoir des **sanctions graduées** en cas de non-respect, allant de l'avertissement à la sanction disciplinaire, et faire l'objet d'une révision annuelle.

## Définition

Les réseaux sociaux désignent toute plateforme numérique permettant l'échange et le partage de contenus entre utilisateurs. Leur encadrement par l'ASBL employeur s'exerce dans le cadre de son pouvoir de direction (art. [L.121-9](#)), en cohérence avec la [charte d'usage informatique](#), et vise à protéger ses intérêts légitimes tout en respectant les droits fondamentaux des salariés.

## Conditions d'exercice

L'encadrement doit respecter plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
<b>Information préalable et claire</b>	Information préalable et claire des salariés (art. <a href="#">L.261-1</a> )
<b>Consultation formelle de la</b>	Consultation formelle de la délégation du personnel (art. <a href="#">L.414-1</a> )
<b>Respect du principe de</b>	Respect du principe de proportionnalité des restrictions
<b>Protection de la vie</b>	Protection de la vie privée et des données personnelles (RGPD)
<b>Garantie des libertés fondamentales</b>	Garantie des libertés fondamentales des salariés
<b>Traçabilité des mesures de</b>	Traçabilité des mesures de contrôle mises en place

## Modalités pratiques

La politique d'utilisation doit préciser.

Élément	Détail
Les usages autorisés pendant	Les usages autorisés pendant et hors temps de travail
Les règles de confidentialité	Les règles de confidentialité et de loyauté
Les comportements interdits et	Les comportements interdits et leurs sanctions
Les modalités de contrôle	Les modalités de contrôle conformes à l'art. <u>L.261-1</u>
La procédure de signalement	La procédure de signalement des abus
Les droits des salariés	Les droits des salariés (accès, rectification, opposition)
L'intégration au règlement intérieur	L'intégration au règlement intérieur
La notification individuelle aux	La notification individuelle aux salariés
La formation du personnel	La formation du personnel aux bonnes pratiques
La documentation des incidents	La documentation des incidents et sanctions
La révision annuelle du	La révision annuelle du dispositif

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé de :

- Désigner un référent réseaux sociaux
- Établir une procédure de validation des publications officielles
- Organiser des sessions de sensibilisation régulières
- Mettre en place une veille sur l'e-réputation de l'ASBL
- Privilégier le dialogue et la prévention aux sanctions
- Documenter toutes les décisions et actions prises

## Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- L.121-9 : pouvoir de direction et d'organisation
- L.261-1 et L.261-2 : surveillance sur le lieu de travail
- L.414-1 : attributions de la délégation du personnel
- L.423-1 : sanctions disciplinaires

Autres textes applicables :

- Article 11 de la Constitution : protection de la vie privée
- RGPD et loi du 1er août 2018 sur la protection des données
- Convention collective du secteur des ASBL si applicable

Tout dispositif de contrôle doit être proportionné et transparent, sous peine de sanctions disciplinaires et pénales. Une attention particulière doit être portée à la distinction entre usage professionnel et personnel des réseaux sociaux, notamment hors temps de travail.

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.