

Le «screening» sur Internet

A-t-on le droit de se renseigner sur des postulants en consultant des médias?

Les médias sociaux modifient fondamentalement les habitudes de communication. L'outil Internet devient interactif. Les frontières s'estompent également entre la sphère privée, la vie publique et le monde du travail. En matière de politique du personnel, cette évolution soulève la question de l'admissibilité de la quête sur Internet de renseignements concernant des demandeurs d'emploi. *Urs Egli*



Photo: istockphoto.com

Passer à la loupe les postulants en utilisant les médias sociaux n'est pas une option pour les entreprises qui appliquent une stratégie RH professionnelle.

S'informer sur des postulants en consultant Internet et notamment des réseaux sociaux est une pratique courante. Une pratique qui n'est pas sans conséquence: lors d'une enquête réalisée en 2009 aux États-Unis, 35 pour cent des entreprises interrogées ont admis avoir refusé des candidat(e)s parce qu'ils avaient trouvé sur ces réseaux des informations défavorables à leur sujet.

L'intérêt des employeurs à cette pratique est évident: personne ne souhaite «acheter une marchandise les yeux fermés». Et quand on obtient si facilement des informations sur un clic de souris, pourquoi s'en priver? Lorsqu'on soulève cette question avec des responsables du personnel, on les entend souvent avancer les deux arguments que voici: «tous le font» et «les postulants fournissent eux-mêmes sur le Web des informations les concernant».

Or, les travailleurs ont droit à la protection de leur sphère privée. Tout ce

qu'ils font dans le privé n'est pas destiné à tomber dans l'oreille ou sous les yeux de leur futur chef. C'est le cas notamment de la communication sur les réseaux sociaux, puisqu'on est censé s'adresser dans ce cadre à ses seuls «amis», à un cercle d'utilisateurs fermé et non au grand public. En théorie, il est certes possible de s'assurer que les informations qu'on y apporte ne seront connues que des personnes auxquelles on les destine. C'est faisable grâce aux «paramètres de vie privée».

Mais il se trouve que les opérateurs de réseaux sociaux s'en accommodent mal. Ils souhaiteraient assurer à tous les usagers en général l'accès au plus grand nombre possible d'informations. C'est à leurs yeux le seul moyen d'obtenir que le réseau demeure vivant et intéressant. Parallèlement, les utilisateurs lambda des réseaux sociaux ne maîtrisent pas les paramètres de confidentialité du système ou n'ont pas conscience

que la planète entière peut découvrir ce qu'ils disent ou écrivent.

Quand certaines frasques ont des conséquences ...

De même, maintes informations ne sont pas portées à la connaissance des personnes directement concernées, mais à celle des autres. Cela se vérifie surtout pour les photos. Des «amis» peuvent en effet placer une photo d'«amis» sur leur propre page Facebook et «taguer» cette photo, c'est-à-dire désigner nommément la personne qui y figure. Si l'on est à la recherche d'une personne sur le Net, on peut alors tomber sur des photos d'elle placées sur le réseau par des tiers. Cela peut avoir des conséquences désagréables. En a fait l'amère expérience un banquier de New York, qui avait été photographié par un «ami» en train de danser en tutu lors d'une soirée. Or, il avait dit à son chef qu'il avait besoin d'un congé suite à un évé-

nement familial imprévu. Quand il est revenu à son bureau, tous ses collègues étaient au courant de son escapade nocturne. Enfin, les jeunes gens s'exposent aussi au risque de répercussions tardives. Les divulgations non souhaitées sont déjà pénibles à quelques jours ou quelques semaines des faits. Mais qu'en sera-t-il après dix ans ou davantage? L'Internet n'oublie jamais!

Autorisation des intéressés requise

Un futur employeur éventuel est-il totalement libre d'utiliser ces informations si faciles à obtenir sur Internet pour se faire une idée plus précise d'un demandeur d'emploi? Que dit le droit à ce sujet?

Le droit du travail contient une disposition qui précise ce qui peut être demandé lors d'un entretien d'embauche et ce qui ne peut pas l'être (art. 328b CO). Seules les questions portant sur la formation, le parcours professionnel et les perspectives professionnelles ne posent aucun problème. La situation devient délicate pour les questions concernant l'endettement éventuel du sujet, la maladie, la maternité, etc. Ces questions ne sont admises que pour des cas particuliers, quand elles sont en rapport avec le travail. Une troisième catégorie de questions concerne la provenance du sujet, son appartenance à des associations, sa religion, sa conception de la vie ou son idéologie. De telles questions ne sont licites que lorsque l'employeur est actif dans l'un des domaines concernés.

Venons-en à la réflexion centrale: s'il est déjà illégitime de poser des questions sur certains sujets lors de l'entretien d'embauche, il n'est certainement pas permis de se procurer ces informations en furetant dans un réseau social. L'indiscrétion est alors pire encore. On peut tirer un parallèle avec la pratique actuelle relative aux expertises dans une procédure d'évaluation (assessment). Ces évaluations ne peuvent être effectuées qu'avec l'autorisation du postulant. Les précisions ou adjonctions apportées derrière son dos sont interdites. Sur cette base, la situation est donc claire en droit suisse: l'évaluation des postulants à partir d'éléments figurant

sur Internet exige le consentement des intéressés.

Allemagne: réglementation pour les réseaux professionnels

La question se pose de savoir s'il faut faire une différence entre la consultation de réseaux professionnels ou d'affaires comme Xing ou LinkedIn et des réseaux à vocation essentiellement privée comme Facebook ou MySpace. Les réseaux «business» servent essentiellement à la présentation de profils professionnels personnels ou au maintien de contacts professionnels. Dans ce cadre, le profil personnel est rédigé avec soin, le but étant qu'il puisse parvenir à la connaissance de futurs contacts éventuels. Dans les réseaux professionnels, la sphère privée est en outre mieux protégée.

En Allemagne, cette distinction entre les réseaux professionnels ou d'affaires et les autres va précisément faire l'objet d'une loi. Ce texte n'admettra le «screening» des postulants que sur les réseaux professionnels et continuera de l'interdire dans tous les autres.

Pour les investigations effectuées à l'aide de moteurs de recherche comme Google, les choses sont encore différentes. Les recherches sur Google ne peuvent pas être contrôlées par les personnes concernées. On y trouve aussi des infos qui y ont été placées sans la connaissance et parfois contre la volonté des intéressés. Et des infos qui y demeurent bien que la page d'origine ait disparu depuis belle lurette. Souvent aussi, la recherche Google donne des résultats équivoques, voire erronés (p. ex. confusions de personnes).

La recherche d'une personne par le biais de Google ou d'un autre moteur de recherche s'effectue en quelques clics de souris. Et grâce à Google Earth et Google Street View, on peut même avoir vue sur le domicile d'un candidat sans quitter son bureau. Pour les rapports de travail, cependant, ces moyens d'investigation posent problème. Se livrer à cette activité de détective sur Internet est tout aussi inadmissible que de faire suivre systématiquement les demandeurs d'emploi par des détectives privés sans leur consentement. Dernière réflexion, enfin: quelle utilité peuvent

avoir pour l'employeur des informations à caractère privé puisque, juridiquement, elles ne servent de toute façon à rien si elles n'ont aucun rapport avec le travail? Les employeurs qui se laissent influencer par des renseignements non pertinents se comportent de manière discriminatoire et s'exposent aux conséquences prévues par le droit en pareil cas.

Pas une option pour les RH professionnelles

En résumé: consulter un réseau social n'est autorisé que si le postulant lui-même, dans son dossier de candidature, se réfère à son «profil social» (par exemple sur Facebook). En revanche, les recherches sur Google sont par principe proscrites. Des exceptions à cette règle stricte ne se justifient que lorsque des impératifs de sécurité particuliers exigent de l'employeur une enquête approfondie sur le postulant, enquête à laquelle celui-ci s'attend d'ailleurs. Ces restrictions à l'égard des réseaux sociaux correspondent également à la pratique des grandes entreprises et à la recommandation d'une grande association de la branche des services de l'emploi (Swissstaffing).

Voilà pour le droit. Mais est-il vraiment applicable? Un postulant éconduit ne saura jamais que c'est à cause d'une photo un peu gaillarde datant de ses jeunes années qu'il n'a pas obtenu le poste convoité. Et sans plaignant, pas de juge! Le risque pour un employeur de se faire «épingler» pour ce type d'infraction est extrêmement faible. Il serait donc naïf de croire que le screening électronique des postulants ne se pratique pas. Malgré tout, il ne constitue pas une option pour les entreprises qui appliquent une stratégie RH professionnelle et respectent les normes déontologiques en la matière. Ces entreprises donnent ainsi à leurs responsables du personnel des instructions claires à propos du recours au screening électronique des postulants. ■

L'avocat et docteur en droit Urs Egli est partenaire d'une étude d'avocats d'affaires à Zurich (www.epartners.ch). Il est spécialisé dans le droit informatique et technologique.