

MESURES DE SURVEILLANCE ET DE CONTRÔLE

Cadre légal et principes applicables

Le développement massif des technologies de l'information ainsi que leur accessibilité croissante ont entraîné une augmentation des systèmes de surveillance et de contrôle au sein des entreprises. En effet, ceux-ci s'avèrent fréquemment nécessaires pour des motifs de sécurité, d'organisation ou de contrôle du rendement. Les systèmes de surveillance et de contrôle sur le lieu de travail restreignent cependant la liberté des travailleurs et peuvent nuire à leur bien-être, voire à leur santé physique et psychique. En effet, ils ont tendance à provoquer des sentiments négatifs chez les travailleurs concernés et à détériorer le climat dans l'entreprise. En droit suisse, il n'existe pas de loi spécifiquement consacrée à cette problématique. Certaines dispositions légales protègent néanmoins les travailleurs en posant des limites à la surveillance exercée par l'employeur.

Droit privé

Le Code des obligations (CO) impose à l'employeur de protéger et respecter la personnalité du travailleur en manifestant les égards voulus pour sa santé et en veillant au maintien de la moralité (art. 328 al. 1 CO). En outre, l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail (art. 328b al. 1 CO). Les dispositions de la loi fédérale sur la protection des données (LPD) doivent également être respectées.

Droit public

L'Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT3) interdit l'utilisation de systèmes de surveillance ou de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail (art. 26 al. 1 OLT3). Selon le Commentaire du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), constituent des systèmes de surveillance ou de contrôle tous les systèmes techniques qui permettent d'enregistrer l'activité ou le comportement des travailleurs (par exemple des caméras, microphones, systèmes d'écoute téléphonique, systèmes de localisation par satellite ou logiciels espions). L'utilisation de tels systèmes n'est pas autorisée si ceux-ci visent uniquement ou essentiellement à surveiller le comportement des travailleurs.

En revanche, leur utilisation est admissible s'ils sont nécessaires pour d'autres raisons, telles que des impératifs de sécurité (prévention des accidents, protection des personnes et des biens) ou des motifs liés à l'organisation, à la planification ou au contrôle du travail ou à l'optimisation de la production (contrôle de la qualité et du rendement).

Lorsqu'un système de surveillance ou de contrôle est justifié par des motifs légitimes, son installation n'est toutefois envisageable que s'il apparaît comme un moyen proportionné au but poursuivi. Le système en question doit être à la fois adéquat, c'est-à-dire apte à atteindre le but visé, et nécessaire. Il convient d'effectuer une pesée entre l'intérêt de l'employeur à recourir à une surveillance ou à un contrôle et l'intérêt des travailleurs à la protection de leur sphère privée et de choisir le système le moins intrusif possible.



Les systèmes de surveillance ou de contrôle doivent être conçus et dirigés de façon à ne pas porter atteinte à la santé et à la liberté de mouvement des travailleurs (art. 26 al. 2 OLT3). Dans la mesure où ils se trouvent dans un rapport de proportionnalité avec le but recherché, des systèmes de surveillance ou de contrôle peuvent, en principe, être disposés à des endroits stratégiques ou sensibles de l'entreprise, tels que l'extérieur des bâtiments, les parkings, les entrées, les guichets, les caisses, les étals, les salles contenant des valeurs ou des documents confidentiels (salles des coffres, archives, etc.) et les lieux abritant des machines, des installations ou des produits dangereux. Si ces systèmes peuvent être utilisés pour surveiller les travailleurs, ceux-ci doivent préalablement être informés de leur utilisation et être consultés au sujet de la planification, de l'installation et de l'emploi desdits systèmes ainsi que de la conservation des données récoltées (art. 5 et 6 OLT3).

Septembre 2019

