

MESURES DE SURVEILLANCE ET DE CONTRÔLE

Les différents types de mesures de surveillance et de contrôle

Le cadre légal ainsi que les principes généraux applicables aux mesures de surveillance sur le lieu de travail ont été décrits dans la fiche juridique du mois de septembre 2019. La présente fiche fournit des précisions concernant certaines de ces mesures et des arrêts rendus par le Tribunal fédéral (TF) en relation avec celles-ci.

Vidéosurveillance

Selon le Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT), l'installation d'un système de vidéosurveillance ne doit être envisagée que si aucune autre mesure moins invasive ne peut être mise en place (par ex., la régulation de l'accès à certaines parties de l'entreprise au moyen de badges). Le champ de vision des caméras, leur durée d'utilisation ainsi que la durée de conservation des enregistrements doivent être aussi limités que possible. En particulier, il convient d'éviter de filmer le personnel. Il est également préférable d'utiliser des filtres de floutage et de privilégier une surveillance médiata plutôt que directe. Enfin, les enregistrements devraient en règle générale être effacés dans un délai de 24 à 72 heures.

Le PFPDT met à disposition sur son site Internet des explications complémentaires concernant la vidéosurveillance sur le lieu de travail. Celles-ci peuvent être consultées à l'adresse suivante :

<https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/fr/home/protection-des-donnees/technologien/videoueberwachung/explications-sur-la-videosurveillance-sur-le-lieu-de-travail.html>

Selon le TF, l'installation d'un système de vidéosurveillance dans un local de caisse, où les travailleurs ne sont filmés qu'occasionnellement et pendant de courtes durées, n'est pas de nature à porter atteinte à leur santé et à leur bien-être. Cette mesure de surveillance est admissible même si les collaborateurs n'avaient pas connaissance de l'existence de cette installation et ne comptaient pas avec une telle possibilité (TF 6B_536/2009 du 12 novembre 2009 c. 3).

Le TF a considéré qu'une installation de vidéosurveillance filmant les mains du travailleur ainsi que la caisse constitue un moyen approprié et proportionné pour empêcher les vols ou les découvrir lorsque l'employé concerné n'est pas surveillé en permanence, mais durant un laps de temps limité (ATF 138 V 125, TF 9C_785/2010 du 10 juin 2011, JT 2013 II 187 c. 6). Le travailleur doit être informé de la mise en place d'un système de vidéosurveillance à des fins préventives. En revanche, selon le TF, lorsque la vidéosurveillance a pour but d'élucider des infractions commises ou des soupçons d'infractions, une communication préalable contreviendrait à la finalité de cette mesure et ne peut donc pas être exigée.

Surveillance de l'activité informatique

Le PFPDT a publié un guide relatif à la surveillance de l'utilisation d'Internet et du courrier électronique au lieu de travail à l'attention de l'économie privée. A la fin de ce guide figure un règlement type de surveillance de l'utilisation d'Internet et du courrier électronique au lieu de travail.



Le guide en question est disponible à l'adresse suivante :

<https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/fr/home/protection-des-donnees/arbeitsbereich/surveillance-sur-le-lieu-de-travail/surveillance-de-l-utilisation-d-internet-et-du-courrier-electron.html>).

Selon le TF, la mise en place subreptice d'un système de surveillance automatique qui récolte toutes les données relatives à l'utilisation d'un ordinateur (logiciel espion) et permet à l'employeur de relever toutes les activités effectuées par l'employé depuis son poste personnel (temps consacré, sites consultés, etc.) en obtenant régulièrement des captures d'écran n'est pas admissible (ATF 139 II 7, JT 2013 II 188, SJ 2013 I 177 c. 5.5).

Localisation GPS

D'après le TF, l'installation d'un système de localisation GPS sur les véhicules d'entreprise de techniciens-vérificateurs chargés de vendre des extincteurs incendie et d'en assurer le service après-vente ainsi que la maintenance permet d'exercer un certain contrôle sur la qualité de leurs prestations (ATF 130 II 435 c. 5-6). Cet objectif sert, dans une certaine mesure, un intérêt de sécurité publique car un extincteur défectueux qui n'est pas remis en état peut entraîner de graves conséquences en cas d'incendie. Le TF explique que la surveillance exercée au moyen du système de localisation est seulement médiate, puisqu'elle ne porte pas sur le travailleur lui-même, mais sur son véhicule. Elle ne présente pas un caractère permanent et n'appréhende qu'un aspect particulier de son comportement, à savoir les déplacements effectués durant la journée de travail. Le TF estime que, si le système de localisation permet uniquement un contrôle *a posteriori* des déplacements effectués, il constitue une mesure de surveillance indirecte, partielle et intermittente proportionnée au but poursuivi par l'employeur. En revanche, s'il permet de suivre de manière continue et en temps réel le trajet emprunté par les véhicules, il pourrait constituer un moyen de surveillance disproportionné.

Le TF a admis l'installation d'un système de localisation GPS sur les véhicules de chauffeurs de taxi (TF 2C_116/2011 du 29 août 2011 c. 8.4). Selon le TF, le caractère incisif de la mesure de surveillance doit être relativisé, dès lors que la localisation par GPS se limite aux heures d'activité professionnelle effective, le chauffeur de taxi étant libre de la débrancher en dehors de celles-ci. De plus, le chauffeur de taxi subit un contrôle médiat portant sur les mouvements de son véhicule et non sur sa personne.

Décembre 2019

