



Surveillance au travail : quelles limites ?

Avec l'essor des nouvelles technologies, les possibilités de surveillance se multiplient... mais jusqu'où l'employeur peut-il aller pour surveiller ses collaborateurs ?

Protection de la personnalité

D'une manière générale, l'employeur est tenu de protéger la personnalité, la santé et l'intégrité personnelle de ses collaborateurs. Cette obligation découle des articles 6 de la Loi sur le travail (ci-après LTr) et 328 du Code des obligations (ci-après CO).

Surveillance et proportionnalité

En matière de surveillance des travailleurs, il est interdit d'utiliser des systèmes de contrôle destinés à surveiller le comportement des employés à leur poste de travail (art. 26 de l'Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, ci-après OLT3). Par systèmes de surveillance et de contrôle, il faut entendre tous les dispositifs techniques (optiques, acoustiques et électroniques) permettant d'enregistrer les activités et comportements des travailleurs.

Est autorisée la surveillance qui n'a pas pour but de traquer le comportement des travailleurs, mais qui répond à un objectif précis, tel que la sécurité.

Le principe de proportionnalité impose à l'employeur de choisir le moyen de surveillance le moins intrusif possible pour les collaborateurs. La gravité de l'atteinte portée au travailleur dépend de la nature et de l'ampleur de la surveillance exercée ainsi que du moyen utilisé pour la mettre en œuvre. Plus l'atteinte est faible, plus le système de surveillance sera admissible.

Lorsque la surveillance est différée, sporadique, ne porte pas directement sur la personne du travailleur et que les données sont détruites immédiatement après avoir été collectées, la gravité de l'atteinte est alors moindre. Les travailleurs disposent d'un droit à l'information et à la conclusion (art. 5 et 6 OLT3). La surveillance ne peut en principe pas être effectuée à l'insu du travailleur. Sont réservés les cas où il existe un soupçon d'infraction pénale.

GPS

Selon le Tribunal fédéral, la surveillance par GPS du véhicule du travailleur est en principe admissible si ce système ne permet pas de suivre en direct les déplacements du travailleur et que le véhicule sert uniquement à des fins professionnelles.

L'utilisation de GPS installés sur les véhicules d'une entreprise active dans la maintenance d'extincteurs, pour contrôler la qualité des prestations des employés, a été admise par le Tribunal fédéral. Le GPS permettait de déterminer si les employés se rendaient bien chez les clients et le temps consacré à leurs tâches. Le GPS

servait aussi un intérêt de sécurité publique puisqu'une visite non effectuée ou bâclée peut entraîner des incendies.

Vidéosurveillance

Une vidéosurveillance peut être mise en place dans les zones dites « sensibles » pour l'entreprise. Ces zones sont les quais de chargement, les chantiers, les chambres fortes, les entrées de bâtiments et les guichets de banque.

Même dans ces lieux, les employés ne doivent qu'exceptionnellement être filmés et le champ des caméras ne doit couvrir que la zone strictement nécessaire à la surveillance envisagée. L'installation d'une caméra vidéo dans une salle de coffre où les employés ne sont surveillés qu'un bref instant, le temps d'y déposer de l'argent ou un bijou, a été jugée licite.

Téléphone

Les appels professionnels peuvent être mis sur écoute ou enregistrés uniquement à des fins de sécurité ou de contrôle de la performance. Le contrôle de la performance doit être effectué sur une période déterminée et être annoncé préalablement aux employés. Les employés doivent avoir consenti à la surveillance et le contrôle doit être signalé lorsqu'il intervient.

Pour les appels privés, l'écoute et l'enregistrement de ces derniers sont en principe interdits (art. 328b CO). Lorsque les appels privés sont expressément interdits par l'employeur, l'enregistrement de données techniques (numéros appelants/entrants, date, durée, coût) est autorisé. Dans tous les cas, il est nécessaire de prévoir des règles claires concernant ce type de contrôles dans le règlement de l'entreprise.

Internet et messagerie privée

Le contrôle de l'utilisation d'internet et de la messagerie privée est autorisé lorsque cette faculté est prévue dans le règlement de l'entreprise. Là aussi, le type de contrôle effectué doit respecter le principe de proportionnalité. Lorsque cela est possible, l'employeur doit effectuer un contrôle anonyme des données, sous la forme de statistiques.

« La surveillance ne peut être en principe effectuée à l'insu du travailleur ».