



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Surveillance technique au poste de travail



Éditeur :

SECO | Direction du travail | Conditions de travail – *Protection de la santé au travail*

058 463 89 14

info.ab@seco.admin.ch

Photo : www.axis.com

Réalisation : www.omstructur.ch

Année de parution : 2015

Commandes :

OFCL | Office fédéral des constructions et de la logistique

www.publicationsfederales.admin.ch

N° : 710.239.f

06.2023 400 860533626

Téléchargement :

www.seco.admin.ch



Table des matières

1 Introduction	4
2 Systèmes techniques de surveillance et de contrôle	6
3 Protection de l'intégrité personnelle et de la santé au poste de travail	8
4 La proportionnalité	9
5 Planification et installation	12
6 Acquisition, traitement et évaluation des données	14
7 Désactivation d'un système de surveillance et de contrôle	18
8 Informations complémentaires	19

1 Introduction

Au cours des dernières années, les progrès technologiques ont permis d'améliorer considérablement les moyens et possibilités techniques de surveillance des personnes, du matériel et des processus. Les systèmes de surveillance et de contrôle sont devenus plus conviviaux, plus pratiques et plus petits. De plus, ils sont très accessibles, leur installation généralement simple et les coûts d'acquisition et de fonctionnement faibles, permettant ainsi aux employeurs une mise en place rapide de tels systèmes au sein de l'entreprise.

On sait par expérience qu'avant l'acquisition et l'installation de systèmes de surveillance et de contrôle, les employeurs omettent souvent – par exemple par ignorance – de vérifier la légalité de l'utilisation de tels systèmes de surveillance et de contrôle dans des zones comportant des postes de travail. Afin de garantir l'intégrité et la protection de la personnalité des travailleurs, les inspections cantonales du travail veillent, entre autres, au respect des dispositions légales en matière d'utilisation de systèmes techniques de surveillance et de contrôle.

Cette brochure fournit aux employeurs, aux cadres dirigeants, aux responsables de la sécurité et du personnel, ainsi qu'à d'autres personnes intéressées, un aperçu des principes, un rappel des conditions préalables et des restrictions concernant la mise en place de systèmes techniques de surveillance et de contrôle dans des zones comportant des postes de travail. Le personnel technique est rendu attentif aux points importants à considérer, sous l'angle juridique, lors de l'installation et de l'exploitation de tels systèmes dans l'entreprise.



2 Systèmes techniques de surveillance et de contrôle

Les systèmes de surveillance et de contrôle désignent des systèmes techniques permettant d'assurer un suivi, voire un enregistrement des activités ou des comportements des travailleurs.

Cela englobe par exemple les systèmes suivants :

- Equipements vidéo avec surveillance en direct ou enregistrement
- Microphones ou interphones avec fonction d'enregistrement
- Systèmes de localisation (GPS, RFID, etc.) avec surveillance en direct ou enregistrement
- Outils informatiques avec enregistreur de données (URL, e-mail, logiciels espions, journaux d'événements, etc.)
- Centrales téléphoniques, systèmes d'enregistrement ou d'écoute téléphonique
- Télécopieurs, scanners et photocopieuses

Les systèmes ci-dessous, par exemple, ne sont pas considérés comme moyens de surveillance ou de contrôle :

- les moyens tels que des badges électroniques pour l'accès à une entreprise ou à certaines parties d'entreprise
- l'enregistrement de l'heure d'entrée et de sortie des bâtiments
- les systèmes techniques de contrôle qualité permettant d'enregistrer les pièces produites sur une installation

Dans la mesure où ils excluent la surveillance du comportement du personnel, des systèmes de surveillance et de contrôle peuvent être disposés sur l'ensemble du site de l'entreprise à tous les endroits où le personnel n'accède que rarement, tels que :

- extérieur des bâtiments, parkings extérieurs et souterrains
- accès, entrées et zones de passage
- machines et installations dangereuses, salles des coffres
- installations extérieures dangereuses
- dépôts de produits dangereux

Les systèmes d'enregistrement du temps de travail (puces RFID, bandes magnétiques, hologrammes, systèmes biométriques, etc.), les contrôles d'accès etc. doivent être utilisés de telle manière qu'on ne puisse pas tirer de conclusions sur le comportement des travailleurs.



3 Protection de l'intégrité personnelle et de la santé au poste de travail

La protection de la personnalité resp. l'intégrité personnelle occupe une place importante dans notre système de droit et est ancrée dans différentes lois :

- Code civil (CC)
- Code des obligations (CO)
- Loi sur le travail (LTr) et ordonnance 3 (OLT 3) correspondante
- Loi sur la protection des données (LPD) et ordonnance correspondante

La protection de l'intégrité personnelle et de la santé au poste de travail est soumise à des directives spécifiques conformément à la Loi sur le travail (cf. art. 26 OLT 3). Ces directives interdisent notamment toute surveillance technique consistant à récolter des données ou à enregistrer le comportement individuel des travailleurs, que ce soit de façon permanente ou ponctuelle.

La protection de la personnalité des travailleurs, déjà ancrée dans l'article 328 CO, s'étend par cet article au droit public du travail. Toute dérogation à ces dispositions par un accord de droit privé est donc exclue.

Protection de la santé

Le thème de la « surveillance » concerne principalement l'intégrité personnelle, mais également la santé des personnes surveillées. En fonction de la situation de travail, le fait de savoir qu'il y a une observation et une écoute discrètes et anonymes peut contribuer à instaurer un sentiment de sécurité ou au contraire entraîner une contrainte psychique. Une observation permanente peut par exemple provoquer une sensation de menace, et cela doit être évité.

4 La proportionnalité

Les objectifs d'un système de surveillance et de contrôle doivent éviter une éventuelle ingérence dans la vie privée des employés et, lorsqu'il n'est pas possible de faire autrement, il est nécessaire de justifier clairement une telle ingérence.

Protection de la personnalité des travailleurs

Toute mesure de surveillance et de contrôle au sein de l'entreprise doit être proportionnelle à son objectif et à son impact (acceptabilité). Il convient dans tous les cas de prendre en compte les différents intérêts respectifs (intérêts de l'entreprise versus protection de la personnalité du travailleur).

Evaluation des intérêts de l'entreprise

Parmi les intérêts de l'entreprise figurent notamment la sécurité des travailleurs et des tiers, des biens d'exploitation nécessaires à la survie de l'entreprise, la sécurité des données et le respect de la loi (par ex. les casinos qui ont l'obligation d'être équipés de systèmes de vidéo-surveillance selon l'art. 3 de l'ordonnance du DFJP sur les systèmes de surveillance et les jeux de hasard, RS 935.521.21).

Il y a intérêt prépondérant lorsque l'intérêt de l'entreprise l'emporte sur celui de la protection de la personnalité du travailleur.

Exemples d'intérêts prépondérants de l'entreprise :

- vidéo-surveillance d'une salle des coffres dans une banque / une bijouterie
- vidéo-surveillance dans des ateliers d'orfèvrerie / des galeries d'art
- GPS indiquant par ex. l'emplacement précis d'un véhicule (par exemple pour des chauffeurs transportant des personnes ou des produits sensibles, ou encore pour des prestataires de services tels que les taxis, services de dépannage, monteurs de service, etc.)

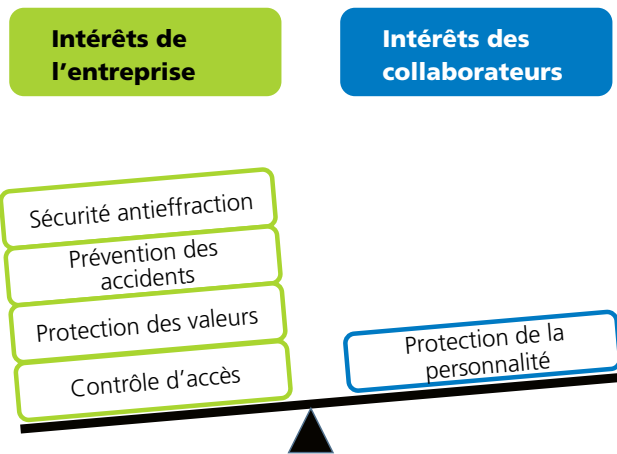


Evaluation de la proportionnalité

Plus un bien à surveiller est important pour l'existence même d'une entreprise, plus on tendra à considérer comme acceptable la surveillance des travailleurs qui ont accès à ce bien ou qui le manipulent.

Lors de l'évaluation de la proportionnalité, il convient d'examiner concrètement les points suivants :

- le risque d'atteinte à la personnalité ou à la santé des travailleurs,
- les intérêts et objectifs de l'entreprise, et
- les fonctions de surveillance et l'enregistrement éventuel des données du système



Surveillance de la performance ou du comportement ?

Le comportement et le rendement sont souvent étroitement liés. Pour cette raison, une différenciation précise entre la surveillance (autorisée) pour des raisons de sécurité ou de contrôle du rendement et la surveillance (non autorisée) du comportement s'avère donc souvent difficile, voire impossible dans certains cas.

Exemples de surveillance autorisée dans le but d'optimiser le rendement :

- l'enregistrement automatique du nombre de pièces produites ou de leur qualité.
- l'enregistrement du nombre d'appels pris dans une centrale d'appels.
- l'enregistrement du trajet de véhicules d'entreprise dans un but d'optimisation économique des parcours par la personne chargée de la planification des trajets.

Certaines formes de surveillance, qui n'ont pas pour objectif le comportement des travailleurs mais d'autres raisons dont il est prouvé qu'elles sont nécessaires à la survie de l'entreprise, sont également autorisées. Pour des raisons de sécurité, une vidéo-surveillance permanente peut ainsi être autorisée par exemple à des endroits où sont conservés des objets de grande valeur ou d'importantes quantités d'argent liquide. Effet collatéral indésirable : des personnes peuvent également être enregistrées.

En revanche, la vidéo-surveillance permanente du personnel affecté à des postes de travail à la caisse dans des banques ou des magasins de vente au détail n'est par exemple pas autorisée. De même, l'installation de caméras dans les coins fumeurs, les salles de pause ou les vestiaires est considérée comme une ingérence inadmissible dans la vie privée des travailleurs. La vidéo-surveillance est également interdite dans les cuisines ou les salles de restaurant.

En ce qui concerne l'utilisation des ordinateurs de l'entreprise, un arrêt du Tribunal fédéral interdit l'enregistrement dissimulé de la consultation de sites Internet dont l'accès n'est pas interdit.

5 Planification et installation

Dès la phase de planification d'un système de surveillance et de contrôle, il convient de vérifier le type de système utilisé ainsi que l'objectif, la manière et les heures d'utilisation d'un tel système. Si cela s'avère nécessaire à des fins d'assurance qualité ou d'optimisation de la production, du rendement ou de la sécurité, il doit être sélectionné, installé et exploité en fonction des besoins, de manière à remplir les exigences en matière de protection mentionnées ci-dessus.

Surveillance involontaire du comportement

La pratique montre qu'il est souvent difficile, voire parfois impossible d'exclure une surveillance du comportement lors de l'utilisation de systèmes de surveillance et de contrôle. En cas d'ingérence dans la vie privée des travailleurs, l'employeur doit alors être en mesure, vis-à-vis des travailleurs et des inspecteurs du travail :

- de justifier de façon pertinente le caractère inévitable du type de système de surveillance et de son installation en vue d'atteindre les objectifs en matière de surveillance,
- d'expliquer de façon plausible que l'objectif en matière de surveillance ne peut pas être atteint par le biais d'une autre mesure de protection de la personnalité et de la santé,
- de justifier la proportionnalité de la mesure afin que l'objectif en matière de surveillance corresponde à un intérêt indispensable à la survie de l'entreprise,
- de démontrer de façon convaincante que les données enregistrées permettant de tirer des conclusions sur le comportement des travailleurs ne sont en aucun cas utilisées de façon abusive afin d'évaluer leur rendement ou à des fins de répression.

Vérification des conditions au cours de la phase de planification

Lorsqu'un système de surveillance et de contrôle devant être installé dans une zone comportant des postes de travail n'entraîne aucune atteinte prévisible à la protection de la personnalité et à la santé des travailleurs, il convient de vérifier, lors de la phase de planification, si les conditions préalables suivantes sont réunies :

1. Un système de surveillance doit avoir un objectif autre que la surveillance du comportement.
2. Le système doit être nécessaire à l'atteinte des objectifs en matière de surveillance et proportionnel à ces derniers.
3. La mesure de surveillance doit être adaptée à la contrainte des personnes concernées (efficacité de la mesure).
4. Avant la mise en service, les travailleurs concernés doivent être informés du but et de l'utilisation du système.

Ces points sont énumérés en détail dans la liste de contrôle «Surveillance technique au poste de travail» du SECO et représentés schématiquement dans l'organigramme contenu dans le commentaire de l'art. 26 OLT 3.

Liste de contrôle Surveillance technique au poste de travail



Il y a plusieurs raisons de mettre en place un système de surveillance technique : réduire notamment les vols, l'espionnage, les dommages matériels, les abus non autorisés, les agressions de collaborateurs ou contrôler la qualité ou la performance des personnes, machines, systèmes, etc.

Les moyens et possibilités techniques de surveillance s'étendent en permanence, ils sont aujourd'hui très facilement accessibles et abordables pour tout un chacun. Le comportement des collaborateurs est souvent déterminé pour le résultat de l'entreprise, et si le souhait de certains employeurs de surveiller existe.

Les systèmes de surveillance (radio, téléphone, GPS, biométrie, mail, internet, etc.) sont souvent installés sans que les obligations et conséquences qui en découlent soient connues.

Afin de protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'existence de l'entreprise. Il doit aussi prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs (art. 6, OLT).

La protection de l'intégrité personnelle occupe une place importante dans notre système de droit. Ceci est traduit par l'urgence de la protection de la personnalité dans plusieurs lois.

Les articles de loi suivants fixent les dispositions de protection de la personnalité au poste de travail :

Loi sur le travail (RS 822.11) art. 6, art. 40 (D) Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (RS 822.11) art. 36 (O) 1 Loi sur la protection des données (RS 235.1) art. 4 (D) Ordonnance sur la protection des données (RS 235.1) art. 1 (O) 1 Loi sur la participation (RS 822.14) art. 10 (Code des obligations (RS 230.1) art. 20, 20a, 20b (Code de droit des personnes (RS 280.1) art. 24 (C).

La norme SÄ EN 62476-4 «Systèmes de vidéosurveillance destinés à être utilisés dans les applications de sécurité - Partie 4: directives d'application» impose une évaluation des risques pour les systèmes vidéo avant leur installation. Cette évaluation porte entre autres sur la sécurité des données.

La liste de contrôle remplie doit être présentée à l'Inspection cantonale du travail sur demande.

SECO
Division des unités d'inspection de l'assurance
Rue de la Gare 10
CH-1003 Lausanne
Tél. 021 644 83 74

Ordonnance fédérale de l'assurance
Cantonale de Lausanne
Rue de la Gare 10, Lausanne 1003
021 644 83 74
www.seco.ch

Téléchargement :
www.seco.admin.ch/liste-de-contrôle-surveillance-technique

6 Acquisition, traitement et évaluation des données


Les systèmes techniques de surveillance et de contrôle sont généralement liés à un système de sauvegarde et d'évaluation. Aux fins de l'enregistrement, du traitement et/ou de l'évaluation de données personnelles, l'employeur est tenu de respecter les dispositions de la loi sur la protection des données.

A cet égard, il est essentiel de savoir quelles données sont enregistrées par un tel système, de quelle manière elles sont évaluées, pendant combien de temps elles sont conservées et à quoi servent en fin de compte les résultats de l'évaluation.

Transparence dans le traitement des données personnelles

Le traitement (y compris le suivi et l'enregistrement) des données de surveillance obéit au principe de la bonne foi. La bonne foi signifie ici que le traitement des données personnelles doit être effectué de manière transparente pour les personnes concernées, c'est-à-dire qu'elles doivent être informées au préalable et de façon détaillée du type et du but du traitement. Les travailleurs concernés peuvent consulter les données de surveillance sauvegardées les concernant sur demande et en accord avec le propriétaire des données.

Seules des données personnelles pertinentes doivent être traitées, puis effacées dans un laps de temps aussi court que possible, déterminé à l'avance. L'accès aux données collectées (données personnelles traitées) doit être régleménté à l'interne. Il doit être limité aux personnes habilitées à procéder à leur dépouillement. Après le contrôle, il est illicite d'archiver des données par souci de sécurité.




L'emploi des technologies de l'information et de la communication (TIC), la saisie des données et leur dépouillement doivent être réglementés à l'interne. L'entreprise rédigera en outre un règlement interne dans lequel elle renseignera les travailleurs de manière transparente sur les droits et les obligations qui leur échoient dans le cadre de l'utilisation de systèmes de surveillance ou de contrôle (par ex. installations téléphoniques, téléphonie sur Internet et informatique) et sur la façon dont le contrôle et la surveillance internes à l'entreprise ont lieu.

L'évaluation des données personnelles qui ont été enregistrées uniquement en rapport avec le travail, c'est-à-dire en fonction du volume et de la qualité de la prestation du travailleur, implique le respect de la protection de la personnalité et est par conséquent légale.

L'utilisation abusive des données est punissable

L'évaluation du comportement personnel des travailleurs à l'aide de ces enregistrements, par exemple aux fins d'une évaluation personnelle, enfreint en revanche l'intégrité personnelle des travailleurs concernés. L'usage des données est alors considéré comme étant abusif et est susceptible d'entraîner à la fois une plainte vis-à-vis de l'employeur auprès de l'inspection cantonale du travail compétente et des actions de droit civil ainsi que des demandes de dommages-intérêts de la part des travailleurs concernés.



A leur demande, les autorités d'exécution de la loi sur le travail auront accès à tous les documents relatifs aux systèmes de contrôle et de surveillance ainsi qu'à toutes les données collectées par les systèmes utilisés.

La poursuite de délits commis dans l'entreprise n'incombe pas à cette dernière mais exclusivement à la police. Si un employeur n'en tient pas compte et décide par exemple de surveiller ses travailleurs, les données de surveillance recueillies de manière illicite ne sont en principe pas exploitables dans le cadre d'une procédure pénale.

La surveillance exige le consentement

L'enregistrement de l'environnement sonore ou visuel (par ex. sur des chantiers, dans la zone d'accès ou les locaux de l'entreprise, etc.) sans le consentement des personnes concernées peut constituer une violation au sens pénal du terme selon les articles 179bis à 179quater du code pénal. Sont concernés ici non seulement les travailleurs mais tout tiers (par ex. client, passant) dont les données auraient été enregistrées sans qu'ils en aient été informés au préalable. Les zones surveillées (par ex. par des caméras ou des microphones) doivent être clairement signalées comme telles.

Sur le site Internet du Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT, www.edoeb.admin.ch), vous trouverez des informations détaillées sur différents thèmes dans le chapitre « Secteur du travail » sous l'onglet « Protection des données ».



1152
1153
1154
1155
1156
1157
1158
1159
1160
1161
1162

1 HOUR
15 MIN
30 MIN
45 MIN
1 HOUR



7 Désactivation d'un système de surveillance et de contrôle

Lorsqu'une ou plusieurs des conditions suivantes sont réunies, un système de surveillance et de contrôle opérationnel doit être mis hors service et supprimé, voire remplacé, le cas échéant, par une autre mesure conforme à la loi :

- Mise en place d'une surveillance du comportement personnel.
- Les données de surveillance enregistrées ne sont pas utilisées aux fins de l'objectif déclaré de la surveillance mais également pour l'évaluation d'aspects liés au comportement des travailleurs.
- Planification et mise en service de la surveillance/du contrôle technique sans notification ou consultation préalable des travailleurs concernés.



8 Informations complémentaires

L'inspection cantonale du travail compétente pour l'entreprise est à disposition pour répondre aux questions liées à l'installation et à l'exploitation d'un système technique de surveillance et de contrôle dans des zones comprenant des postes de travail.

www.iva-ch.ch

Toute question en rapport avec l'enregistrement et l'évaluation des données doit être adressée au préposé à la protection des données compétent pour le canton.

