

Enregistrements sur le lieu de travail



L'œil du pro

Marianne Favre Moreillon

Directrice
DroitActif

Des nouvelles technologies toujours plus performantes envahissent chaque jour le marché. Il est de plus en plus facile de cacher une caméra ou un enregistreur dans un stylo ou d'utiliser son téléphone portable pour filmer et enregistrer, ni vu ni connu. Il est aisé et parfois même tentant d'utiliser ces gadgets lors d'un entretien d'évaluation ou d'une réunion confidentielle sur de nouveaux produits. Les conséquences de tels actes peuvent être graves. En voilà un aperçu.

Violation du contrat de travail
Le travailleur a un devoir de diligence et de fidélité à l'égard de l'employeur. Ce devoir fait partie intégrante du contrat de travail. Lorsque l'employé enregistre ses supérieurs hiérarchiques à leur insu, il viole son devoir de diligence et de fidélité, et ainsi son contrat de travail. Lorsque la conversation est confidentielle, il viole son devoir général de discrétion, voire la clause de confidentialité de son contrat de travail. Ceci est une faute en soi, et si elle cause un dommage à l'employeur, l'employé sera tenu de le réparer.

De plus, l'enregistrement de conversations à l'insu des autres interlocuteurs porte atteinte à leur personnalité. Dans ce cas également, le collaborateur peut être tenu de verser une indemnité aux personnes lésées.

Infraction pénale
Enregistrer des conversations sans le consentement des autres interlocuteurs peut constituer une infraction pénale. En effet, le Code pénal suisse prohibe l'enregistrement de conversations non publiques à l'insu des interlocuteurs, que la conversation soit confidentielle ou non. L'auteur risque une peine pécuniaire, voire une privation de liberté pouvant aller jusqu'à un an.

Sanctions
En plus de causer un dommage à l'employeur que l'employé devra réparer, la violation du devoir de diligence et de fidélité peut entraîner la rupture du lien de confiance qu'impliquent les rapports de travail, et ainsi justifier un licenciement ordinaire. Lorsque les conditions de réalisation

d'une infraction pénale sont remplies, lorsque la conversation enregistrée était confidentielle ou lorsque l'employé utilise des informations enregistrées contre son employeur, ce dernier pourrait être légitimé à licencier le collaborateur avec effet immédiat, après avertissement, voire sans avertissement dans les cas d'extrême gravité.

Les nouvelles technologies font envie et il est tentant de les utiliser à l'insu des autres. Elles sont alors intrusives, portent atteinte à la personnalité des personnes enregistrées et peuvent entraîner des dommages considérables à l'employeur. L'utilisation de la nouvelle technologie peut avoir des conséquences lourdes.

www.droitactif.ch