

Les limites de la surveillance sur le lieu de travail

L'œil du pro

Marianne Favre Moreillon
Directrice
Droit Actif



L'employé bénéficie du droit au respect de sa personnalité sur son lieu de travail. L'employeur, quant à lui, a un droit à veiller au bon fonctionnement de son entreprise. Comment concilier les droits de chacun lors de la mise en place d'une surveillance sur le lieu de travail?

Surveillance par vidéo

L'article 26 de l'Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail prévoit une interdiction stricte pour l'employeur de surveiller le comporte-

ment des employés à leur poste de travail. Il lui est ainsi interdit de mettre en place une surveillance visant directement les faits et gestes des travailleurs dans le cadre de leur activité.

Il existe des exceptions à cette règle. Une surveillance peut être mise en place dans les zones dites «sensibles» lorsque celle-ci répond à un but précis, notamment à des raisons de sécurité. Les zones dites «sensibles» sont les quais de chargement, les chantiers, les chambres fortes, les entrées de bâtiments et les guichets de banque. Toutefois, 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. En outre, différentes mesures techniques de protection

doivent être prises, telles que le floutage des images.

Lors de la mise en place de la surveillance vidéo, l'employeur doit veiller à ce que toutes les personnes qui entrent dans le champ de la caméra soient informées de l'existence de celle-ci, au moyen d'une directive et d'un sigle affiché dans le local surveillé.

Surveillance par des tiers

En matière de surveillance par des tiers, l'employeur est limité par l'article 328b du Code des obligations. Celui-ci prévoit que ce sont uniquement les données de l'employé se rapportant à ses aptitudes à remplir son emploi ou étant nécessaires à l'exécution de son contrat qui peuvent être traitées par l'employeur.

Ainsi, le fait de faire surveiller un collaborateur par un tiers tel

qu'un détective privé est illicite.

Par contre, la qualité du travail d'un collaborateur peut être contrôlée par le biais du mystery shopping. Pour cela, une personne engagée par l'entreprise agit comme si elle était un véritable client. Suite à sa visite, elle rédige un rapport détaillé sur le comportement de l'employé, notamment son attitude envers la clientèle.

Selon les directives du Préposé fédéral à la protection des données, un mois avant chaque intervention d'un mystery shopper, l'employeur est tenu d'informer par écrit ses employés pour leur communiquer une période de trois jours durant laquelle des clients fictifs pourraient intervenir à tout moment.

www.droitactif.ch