

Numéro 45

unineWS

CONTRÔLE
de l'espace public

CONFIDENTIALITÉ
des données

SURVEILLANCE
au travail

Sécurité à l'ère des drones

unine
UNIVERSITÉ DE
NEUCHÂTEL



Personnalité à protéger

Tout individu a droit à la protection de sa personnalité. Cette notion comprend l'intégrité physique, la santé physique et psychique, l'intégrité morale et la considération sociale, les libertés individuelles, ainsi que la sphère privée. Quant aux données personnelles, elles concernent toutes les informations susceptibles de rendre une personne identifiable. « Même à partir d'un numéro AVS, il est envisageable d'identifier une personne au sein d'une entreprise », illustre Jean-Philippe Dunand. Dans les relations de travail, les données personnelles comprennent toutes les indications concernant la personne du travailleur, et qui portent tant sur sa vie privée que professionnelle. La loi distingue encore, au sein des données personnelles, les données sensibles qui regroupent « les opinions ou activités religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales, la santé, la sphère intime ou l'appartenance à une race, des mesures d'aide sociale, des poursuites ou sanctions pénales et administratives. »

Jean-Philippe Dunand,
professeur en droit du travail

Les limites de la surveillance au travail

A l'heure des usages généralisés de l'informatique dans tous les milieux professionnels, que dit la loi en matière de surveillance du personnel ? Spécialiste du droit du travail, le professeur Jean-Philippe Dunand a rédigé un commentaire des dispositions légales concernant la protection des données des employés. Il a par ailleurs co-édité avec son collègue Pascal Mahon un ouvrage de 380 pages consacré à cette thématique qui vient de sortir de presse.

Si la surveillance des travailleurs par les employeurs n'est pas une problématique nouvelle, elle peut prendre des dimensions sournoises à l'ère numérique. Comme l'installation de cette caméra qui, sous couvert de veiller au bon fonctionnement d'une machine automatique, pointait en réalité vers la place de travail d'un employé situé juste à côté. Si ce cas paraît évidemment illicite, la question générale de l'interdiction ou non de surveiller des employés doit être nuancée. « D'abord parce qu'il est dans la nature même des relations de travail que l'employeur puisse exercer un certain contrôle sur l'activité de son personnel, en vérifiant si des directives ont été bien suivies », note Jean-Philippe Dunand.

C'est d'ailleurs selon cet argument qu'une surveillance de courriels ou de l'utilisation d'internet peut être envisagée, en la motivant par une volonté de contrôler la bonne exécution d'une prestation de travail, mais aussi pour s'assurer du respect de la confidentialité, de la sécurité et de la réputation de l'entreprise. L'employeur est toutefois tenu d'informer son personnel de l'existence d'une telle surveillance. Il doit également respecter certains principes inhérents au traitement des données du travailleur, comme ceux de la bonne foi et de la proportionnalité. « Mais lorsqu'une utilisation privée est autorisée ou tolérée, l'employeur ne doit pas avoir accès aux courriels privés des employés », nuance le professeur de droit.

A ceci s'ajoutent d'autres types de surveillance par des moyens électroniques couramment admis en milieu professionnel. Il en est ainsi de la vidéosurveillance d'endroits stratégiques ou sensibles d'une entreprise, qui vont des parkings à la salle des coffres, en passant par les entrées, les guichets, les étals d'un magasin. De même, dans une logique de prévention des accidents, il est possible de surveiller des lieux abritant des machines ou des produits dangereux.

Les véhicules peuvent aussi faire l'objet d'un suivi par GPS. Ceci est le cas notamment pour des agences de sécurité, des entreprises de transport routier, ou encore les taxis. « Le Tribunal fédéral a admis qu'un tel dispositif permettant de localiser en tout temps la position de chacun des véhicules en service, afin de surveiller l'emploi du temps des employés, ainsi que pour des motifs de sécurité et d'efficacité, pouvait être justifié à certaines conditions », indique Jean-Philippe Dunand.

Plus précisément, l'installation d'un système de géolocalisation est autorisée si l'employeur démontre que les employés ne sont pas surveillés en temps réel, c'est-à-dire que le contrôle n'a lieu qu'a posteriori, après la fin de la journée de travail. En effet, selon le Tribunal fédéral, « la possibilité de suivre en temps réel le trajet des véhicules durant la journée comporte le risque que l'employeur demande de manière répétée et inopinément à ses collaborateurs leur position ou le choix de leur itinéraire, perturbation qui viendrait alors s'ajouter au stress provoqué par le sentiment d'être constamment surveillé ».

En revanche, le Tribunal fédéral considère que l'installation d'un logiciel espion (*spyware*) dans l'ordinateur d'un employé est en principe illégale. Car il s'agit d'une mesure trop intrusive et disproportionnée, contraire autant aux règles de protection des travailleurs qu'aux dispositions légales en matière de protection des données.

En savoir plus :

Jean-Philippe Dunand et Pascal Mahon (éds), *La protection des données dans les relations de travail*, Genève/Zurich/Bâle, éditions Schulthess, 2017