



Article 26

Surveillance des travailleurs

- ¹ Il est interdit d'utiliser des systèmes de surveillance ou de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail
- ² Lorsque des systèmes de surveillance ou de contrôle sont nécessaires pour d'autres raisons, ils doivent notamment être conçus et disposés de façon à ne pas porter atteinte à la santé et à la liberté de mouvement des travailleurs.

1. Généralités

La protection de la personnalité des travailleurs, déjà ancrée dans [l'article 328 CO](#), s'étend par cet article au droit public du travail. Il convient en outre de s'abstenir de toute infraction à la législation sur la protection des données ([loi fédérale sur la protection des données, LPD, RS 235.1](#) ; [ordonnance relative à la loi fédérale sur la protection des données, OLPD, RS 235.11](#)) et au [Code pénal \(CP, RS 311.0\)](#). Ces bases légales visent la protection de la personnalité et garantissent les droits fondamentaux des personnes même en cas de traitement de données personnelles. Les travailleurs sont, de ce fait, protégés par une disposition de droit public contre une surveillance de leur comportement. Cela signifie qu'il n'est pas admis de déroger à ces dispositions par un accord de droit privé, par exemple une convention entre l'employeur et les travailleurs ou leurs organisations.

L'installation d'un système technique de surveillance ou de contrôle est admissible uniquement s'il est nécessaire pour d'autres raisons (telles que la sécurité, la qualité ou le contrôle du rendement). Il faut prendre garde lors de son installation à ce que la protection de la personnalité et de la santé des travailleurs soit préservée le plus possible.

La poursuite de délits commis dans l'entreprise n'est par principe pas l'affaire de l'entreprise, mais exclusivement de la police. Si un employeur n'en tient pas compte, les données de surveillance re-

cueillies de manière illicite ne sont pas exploitables dans une procédure pénale.

On sait par expérience que les installations de surveillance peuvent provoquer des sentiments négatifs chez les travailleurs concernés, voire des atteintes à la santé. À cela s'ajoute le fait que cela peut détériorer le climat dans l'entreprise.

Lorsque le recours à un système technique de surveillance ou de contrôle est indispensable, il est donc dans l'intérêt de toutes les personnes concernées qu'il soit utilisé avec le plus de retenue possible.

L'une des possibilités est de ne mettre en marche les systèmes de surveillance ou de contrôle qu'en l'absence des travailleurs (p. ex. systèmes de surveillance des vols, utilisation seulement lorsque cela est nécessaire, etc.).

A noter que le comportement et le rendement sont souvent liés. Pour cette raison, une différenciation précise entre la surveillance (autorisée) pour des raisons de sécurité ou de contrôle de rendement et la surveillance (non autorisée) du comportement est souvent difficile, voire impossible. Dans de tels cas, l'entreprise doit examiner son intérêt prépondérant (sécurité ou protection de la personnalité et de la santé) et la proportionnalité du système de contrôle et de surveillance qu'elle prévoit (ne saisir que les données personnelles absolument nécessaires) et en justifier les résultats par écrit (→ [liste de contrôle du SECO « Surveillance technique au poste de travail »](#)). Elle est tenue de présenter cette justification écrite à l'inspection cantonale du travail compétente à sa demande.



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.

Le principe de proportionnalité est à respecter dans le cadre de l'enregistrement du rendement.

Pour savoir si un système de surveillance répond au contenu de l'article 26 de l'OLT 3, il faut d'abord examiner si toutes les trois conditions suivantes sont réunies :

- a) existence d'un intérêt nettement prépondérant autre que la surveillance du comportement des travailleurs (p. ex. sécurité du personnel, de l'entreprise ou optimisation de la production);
- b) proportionnalité entre l'intérêt de l'employeur à recourir à une surveillance de secteurs d'importance fondamentale pour l'existence de l'entreprise et l'intérêt des travailleurs à ne pas être surveillés;
- c) participation des travailleurs à la planification, l'installation et l'emploi des systèmes de surveillance ou de contrôle et concernant la durée de conservation des données ainsi recueillis.

Il faut en outre s'assurer que les législations suivantes soient respectées :

2. Alinéa 1

On entend par systèmes de surveillance ou de contrôle tous les systèmes techniques (optiques, acoustiques, électroniques, etc.) qui permettent d'enregistrer des données sur le comportement des travailleurs par des moyens techniques.

La surveillance du comportement des travailleurs

comprend toute surveillance permettant de vérifier, en permanence (de façon ininterrompue) ou non (par des contrôles périodiques sur de brefs espaces de temps ou par des contrôles par échantillons), certaines activités des travailleurs de façon détaillée.

Exemples:

- les caméras vidéo (dans les locaux de travail ou cabines de véhicules, webcams, etc.), qui peuvent enregistrer subrepticement ce que les travailleurs font et comment ils le font;
- les microphones ou téléphones au moyen desquels les conversations des travailleurs peuvent être écoutées et enregistrées ou leurs voix analysées;
- les systèmes de localisation par satellite ou autres au moyen desquels la position de personnes peut être suivie et enregistrée en permanence;
- les outils informatiques qui surveillent les activités des travailleurs sur ordinateur ou téléphone mobile dans l'entreprise ou en télétravail (e-mail, logiciel espion, traceur d'activité, logs d'applications ou logs internet, logs de souris ou logs de claviers, etc.);
- les capteurs qui enregistrent et évaluent les données biométriques ou physiologiques des travailleurs (reconnaissance faciale, analyse de la voix, mouvements de la tête, des yeux, des pupilles, mouvements et activité musculaire, température corporelle, fréquence respiratoire ou cardiaque, émission de sueur, etc.);
- outils informatiques utilisant l'intelligence artificielle (réseaux neuronaux, systèmes experts) pour des analyses automatisées et des évaluations de données basées sur les travailleurs (modèle de vision, de mouvement, de parole ou de communication, états psychologiques, etc.).

On ne considère pas comme systèmes techniques de surveillance ou de contrôle, notamment:

- les moyens tels que badges électroniques pour régler l'accès à une entreprise et enregistrer le temps passé dans l'entreprise;

Commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail

Chapitre 2 : Exigences particulières en matière de protection de la santé
Section 5 : Surveillance des travailleurs
Art. 26



Art. 26

Modèle de planification et de décision concernant la mise en place d'un système de surveillance et de contrôle technique (à l'intention des employeurs, des travailleurs et des inspecteurs)

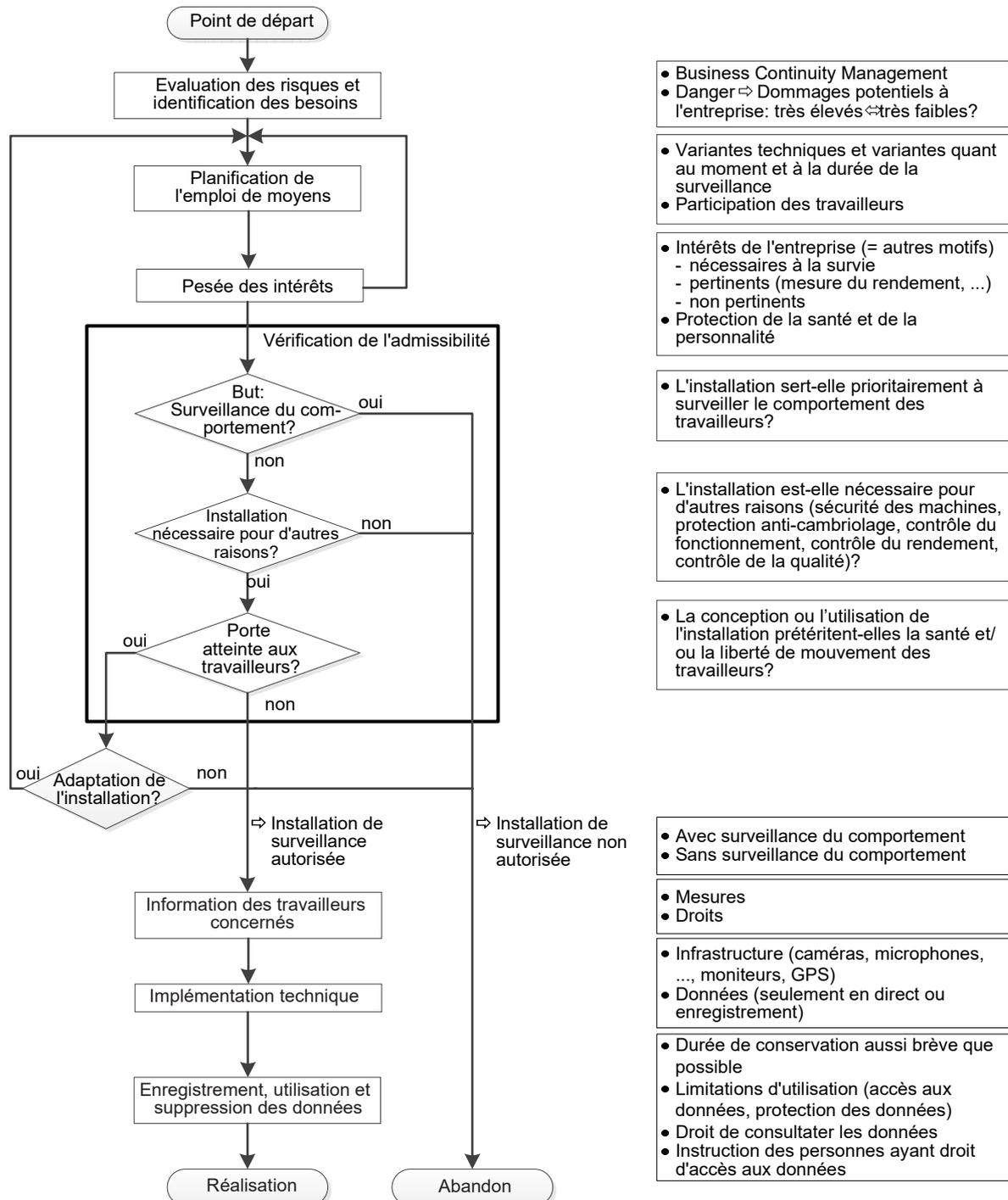


Illustration 326-1 : Base de planification et de décision recommandée pour la mise en place d'un nouveau système de surveillance ou de contrôle



- les systèmes techniques de contrôle de qualité permettant de comptabiliser et de suivre la production d'une installation.

3. Alinéa 2

S'ils excluent la surveillance du comportement des travailleurs, des systèmes techniques de surveillance et de contrôle peuvent être disposés sur le territoire de l'entreprise à tous les endroits stratégiques pour elle et où les travailleurs n'accèdent que rarement et ne restent que pour une courte durée tels que :

- extérieur des bâtiments, parkings extérieurs et souterrains;
- accès, entrées, passages et sorties;
- machines et installations dangereuses;
- salles des coffres;
- installations extérieures dangereuses;
- dépôts de produits dangereux.

Il convient d'évaluer et de décider au cas par cas si un système technique de surveillance et de contrôle atteint l'objectif défini au début.

3.1 Intérêt prépondérant

Il faut procéder dans tous les cas à une pesée d'intérêts (intérêt de l'entreprise versus protection de la personnalité du travailleur).

Parmi les intérêts de l'entreprise figurent en particulier la sécurité des travailleurs, de tiers, de biens d'exploitation nécessaires à la survie de l'entreprise, la sécurité des données et le respect de la loi (p. ex. les casinos, qui ont l'obligation d'être équipés de systèmes de vidéo-surveillance selon la [Section 2 « Systèmes de vidéo-surveillance » de l'Ordonnance du DFJP sur les maisons de jeu \(SR 935.511.1\)](#) .

Il y a intérêt prépondérant lorsque l'intérêt de l'entreprise est considéré comme supérieur à celui de la protection de la personnalité des travailleurs. Plus un bien à surveiller est important pour l'existence

même d'une entreprise, plus on tendra à considérer la surveillance des travailleurs qui ont accès à ce bien ou qui le manipulent comme acceptable.

Exemples d'intérêts prépondérants de l'entreprise:

- surveillance d'une salle des coffres dans une
- banque au moyen de caméras;
- surveillance dans des ateliers d'orfèvrerie / galeries d'art;
- GPS indiquant précisément l'emplacement d'un véhicule (pour des chauffeurs transportant des personnes ou des biens (p. ex. espèces, substances dangereuses ou périssables), ainsi que pour des prestataires de services tels que les taxis, les services de dépannage, ajusteurs-monteurs d'entretien, etc.).

3.2 Proportionnalité (intérêts et moyens)

Avant de procéder à une surveillance directe par des moyens techniques, l'entreprise clarifiera toutefois si elle ne peut pas assurer la sécurité de ce bien d'une manière excluant la surveillance des travailleurs (proportionnalité de l'emploi des moyens). Elle examinera différentes variantes techniques et temporelles de surveillance et de contrôle, dans la mesure du possible en excluant toute surveillance vidéo ou tout autre moyen technique s'immisçant de manière aussi forte dans la sphère privée.

Une fois déterminé qu'il existe un intérêt légitime à la surveillance, on se posera la question suivante sur le choix des moyens : le système de surveillance ou de contrôle respecte-t-il la santé et la protection de la personnalité des travailleurs ? Si tel n'est pas le cas, on recherchera un autre mécanisme, qui remplit cette exigence.

Le principe de la proportionnalité est respecté lorsque

- l'intérêt de l'entreprise l'emporte sur l'intérêt du collaborateur à la protection de sa personnalité, et
- le système de surveillance et de contrôle est installé de manière à limiter au maximum l'atteinte à la personnalité du collaborateur.

Commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail

Chapitre 2 : Exigences particulières en matière de protection de la santé
Section 5 : Surveillance des travailleurs
Art. 26



Art. 26

Il est conseillé aux entreprises qui entendent recourir à des systèmes de surveillance ou de contrôle d'établir un dossier comprenant le descriptif du fonctionnement, du mode et du moment des enregistrements; elles pourront ainsi apporter la preuve que ces derniers ne nuisent ni à la santé ni à la protection de la personnalité des travailleurs.

Exemples d'utilisations appropriées des moyens :

- Une localisation des personnes ou régulation de l'accès à certaines parties de l'entreprise au moyen de badges ou d'identification biométrique, par exemple, est préférable à une surveillance vidéo des travailleurs.
- Les installations de surveillance d'ouverture et fermeture de la porte des WC ne sont toutefois pas admises.
- Les systèmes et réseaux informatiques offrent de nombreuses possibilités de surveillance et de contrôle. L'entreprise doit informer au préalable leurs utilisateurs de la forme de surveillance employée pour les données concernant purement les affaires. L'utilisation d'internet doit être réglementée par l'entreprise.

- Les installations téléphoniques destinées à l'écoute et/ou à l'enregistrement pour le contrôle du rendement ou à des fins de formation lors de ventes par téléphone sont admissibles si les personnes contrôlées ont donné leur assentiment et sont immédiatement mises au courant de la surveillance, par exemple par un signal optique ou acoustique. L'enregistrement de conversations téléphoniques est soumis à des conditions strictes (cf. section 3.3)
- Si les installations de surveillance et de contrôle lui servent principalement à se prémunir contre les vols commis par des clients, l'entreprise doit informer ses travailleurs des systèmes techniques de surveillance et de contrôle utilisés (cf. chiffre 3.4 Information et consultation des travailleurs). Les caméras vidéo doivent être placées et réglées de manière que le personnel n'apparaisse pratiquement pas dans leur champ d'observation et ne soit pas enregistré. Les positions et le champ de vision doivent être discutés avec les travailleurs de sorte qu'ils connaissent le secteur d'observation. Les illus-

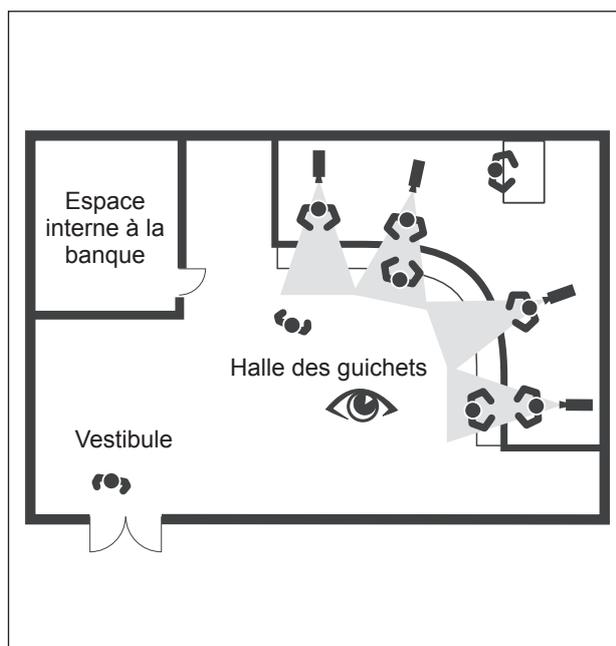


Illustration 326-2 : Position des caméras et leur champ d'observation dans le cas de guichets de banque « ouverts », sans séparation entre clients et personnel (plan)

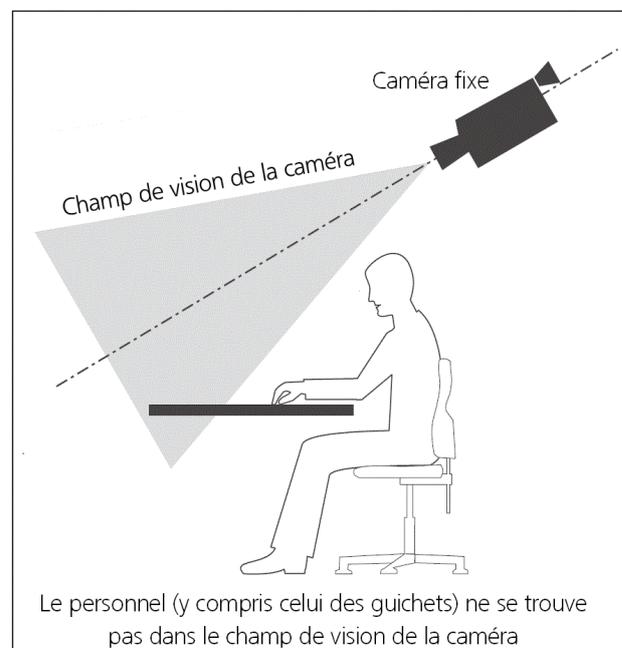


Illustration 326-3 : Surveillance de guichets de banque « ouverts » (coupe)



trations 326-2 et 326-3 montrent la position de caméras et le champ qu'elles couvrent dans une salle des guichets d'une banque, où le personnel et la clientèle ne sont pas séparés par un vitrage de sécurité. Le personnel bancaire ne se trouve qu'exceptionnellement dans le champ de la caméra.

- Si la surveillance vidéo dans des installations de production complexes sert principalement à la conduite de procédés et à la sécurité, la position des caméras fixes et mobiles et leur champ d'observation sont à choisir de façon que seul le procédé soit surveillé et que les travailleurs n'apparaissent qu'exceptionnellement sur l'image. Si la surveillance des travailleurs eux-mêmes est impérative pour des motifs de sécurité, par exemple pour pouvoir les protéger dans des situations dangereuses dans une centrale de commande, on examinera des solutions de rechange, comme des signaux réguliers à quitter.

On réduira au maximum la durée de fonctionnement du système de surveillance dans les espaces où se trouvent des travailleurs (cf. aussi chiffre 3.3 Protection des données et de la personnalité), en ne l'enclenchant qu'à certaines étapes critiques ou en faisant en sorte que le collaborateur puisse l'enclencher lui-même pour se protéger (p. ex. caméras avec microphones dans un magasin de station-service, dans un magasin ou un restaurant, que les travailleurs mettent en marche lorsqu'il y a danger d'agression).

3.3 Protection des données et de la personnalité

La collecte, le traitement et l'enregistrement de données personnelles doivent se faire conformément à la législation sur la protection des données (cf. chiffre 1 Généralités).

Le traitement de données personnelles obéit au principe de la bonne foi. La bonne foi signifie ici que le traitement des données doit être effectué

de manière transparente pour la personne concernée, c'est-à-dire qu'elle est informée au préalable et de manière détaillée du type et du but du traitement.

Le principe de la proportionnalité doit être systématiquement respecté. Il implique que seules les données pertinentes ou utiles doivent être traitées, puis effacées dans un laps de temps aussi court que possible, déterminé à l'avance. L'accès aux données personnelles traitées doit être réglementé 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, la saisie des données et leur dépouillement doivent être réglementés à l'interne. L'entreprise rédigera 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 (p. ex. installations téléphoniques, téléphonie sur internet et informatique) et sur la façon dont le contrôle et la surveillance internes à l'entreprise ont lieu.

- Utilisation des installations téléphoniques de l'entreprise: L'enregistrement de données sur les conversations téléphoniques est soumis à des conditions sévères. Il n'est pas admis de contrôler le respect d'une interdiction d'appels privés en écoutant les conversations. Il est possible pour ce faire de prévoir l'obtention des liaisons externes par une centrale ou par certains appareils uniquement. S'il existe une telle interdiction, on donnera la possibilité aux travailleurs d'effectuer des appels privés à partir d'un appareil non surveillé. Aujourd'hui, l'employeur peut exiger que les appels téléphoniques privés de durée prolongée se fassent pendant les pauses, au moyen d'un téléphone mobile privé. Si les appels privés ne sont pas interdits, les numéros composés par les travailleurs lors de ces appels ne doivent pas être en-



registrés. Il est tout au plus admissible d'enregistrer les premiers chiffres des numéros appelés, et cela uniquement pour des raisons de service (p. ex. pour la facturation). Les travailleurs doivent en avoir été préalablement informés.

- Usage de l'informatique: L'entreprise doit communiquer aux travailleurs de manière transparente quelles règles ils doivent observer en matière d'utilisation de l'informatique et dans quels domaines et dans quelles zones elle a le droit de recourir à des systèmes de surveillance ou de contrôle. Les travailleurs doivent en particulier être informés des règles internes concernant l'utilisation d'internet et du courrier électronique (compte de messagerie). Il en va de même des règles selon lesquelles l'employeur peut accéder à la boîte électronique d'un travailleur absent (p. ex. pour cause de maladie ou de vacances).

Il faut rappeler que l'enregistrement de l'environnement sonore ou visuel (p. ex. sur des chantiers, dans la zone d'accès de l'entreprise, dans les locaux de l'entreprise, etc.) sans le consentement des personnes concernées peut constituer une contravention au sens pénal du terme selon les [articles 179bis à 179quater du Code pénal](#) . Les zones surveillées (p. ex. par des caméras ou des microphones) doivent être clairement signalées comme telles.

3.4 Information et consultation des travailleurs

Lorsque des systèmes de surveillance ou de contrôle qui pourraient être utilisés également pour surveiller les travailleurs sont nécessaires, les travailleurs disposent d'un droit à l'information et à la consultation au sens des [articles 5 et 6 OLT 3](#) .

L'employeur doit motiver ses décisions sur des questions touchant à la protection de la santé lorsqu'il ne tient pas compte des objections des travailleurs ou de leur(s) représentant(s) dans l'entreprise ou qu'il n'en tient compte qu'en partie (cf. commentaire de l'art. 48 LTr).

3.5 Accès aux documents et aux données de l'entreprise

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

D'entente avec le maître du fichier ou sur proposition de celui-ci, la personne concernée peut également consulter ses données sur place. Si elle y a consenti et qu'elle a été identifiée, les renseignements peuvent également lui être fournis oralement.

Informations complémentaires

Jurisprudence actuelle relative à l'art. 26 OLT 3:

- ATF 130 II 425
Le Tribunal fédéral arrive à la conclusion qu'« un système de surveillance est interdit par l'art. 26 OLT 3 s'il vise uniquement ou essentiellement à surveiller le comportement comme tel des travailleurs. En revanche, son utilisation n'est pas prohibée si, bien qu'emportant objectivement un tel effet de surveillance, il est justifié par des raisons légitimes, tels des impératifs de sécurité ou des motifs tenant à l'organisation ou à la planification du travail ou encore à la nature même des relations de travail. Encore faut-il, cependant, que le système de surveillance choisi apparaisse, au vu de l'ensemble des circonstances, comme un moyen proportionné au but poursuivi, et que les travailleurs concernés aient préalablement été informés de son utilisation. »
- ATF 145 IV 42
Une surveillance qui a été installée par la police avec l'accord de l'employeur constitue une mesure de contrainte dont le résultat doit être considéré comme inexploitable en l'absence d'autorisation par le Tribunal des mesures de contrainte.
- ATF 143 II 443
Contrôle de l'utilisation d'internet au travail et



du téléphone mobile de service. L'analyse nominale se rapportant aux personnes des données enregistrées a été effectuée de manière illicite. Le moyen de preuve ayant été obtenu de manière illicite, il convient de procéder à une pondération des intérêts. En l'espèce, l'employeur pouvait faire usage des résultats de l'analyse informatique obtenus de manière illicite. La résiliation immédiate des rapports de travail a lieu pour motif grave car l'employé a consulté des sites internet non autorisés de manière excessive. Elle ne représente pas une violation du principe de proportionnalité.

- ATF139 II 7
Emploi de logiciels espions (installation d'un logiciel espion destiné à surveiller les opérations informatiques d'un fonctionnaire ; emploi subreptice d'un logiciel espion destiné à vérifier le soupçon qu'un fonctionnaire abuse à des fins étrangères à ses devoirs de fonction des ressources informatiques mises à sa disposition). Le moyen de preuve obtenu de manière illicite étant jugé inutilisable en procédure, le licenciement se révèle infondé.
- 4A_518/2020 du 25 août 2021
L'art. 328, al. 1, CO [☞](#) dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Selon l'art. 328b CO [☞](#), l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. Une employeuse qui accède aux messages privés d'un travailleur porte atteinte à la personnalité de ce dernier.

Publications

Des explications complémentaires sur des thèmes en lien avec la surveillance technique des travailleurs (surveillance au travail du point de vue de la protection des données; surveillance de l'utilisation d'internet et de la messagerie; surveillance téléphonique et vidéo; mesures de sécurité lors de conférences audio et vidéo) et diverses publications sont disponibles sur le site internet du Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PF PDT): www.edoeb.admin.ch [☞](#)