

# Liste de contrôle

## Surveillance technique au poste de travail



Il y a plusieurs raisons de mettre en place un système de surveillance technique : éviter notamment les vols, l'espionnage, les dommages matériels, les accès 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 déterminant pour la réussite de l'entreprise, d'où le souhait de certains employeurs de surveiller ceux-ci.

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

Afin de protéger la santé de ses 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'exploitation de l'entreprise. Il doit aussi prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs (art. 6 LTr).

La protection de l'intégrité personnelle occupe une place importante dans notre système de droit. Ceci se traduit par l'ancrage 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 :

Lois sur le travail (RS 822. 11) : art. 6 ; art. 48 LTr | Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (RS 822. 113) : art. 26 OLT 3 | Loi sur la protection des données (RS 235. 1) : art. 4 LPD | Ordonnance sur la protection des données (RS 235. 11) : art. 1 OLPD | Loi sur la participation (RS 822. 14) : art. 10 | Code des obligations (RS 220) : art. 328 ; 328b CO | Code civil (RS 210) : art. 28 CC

La norme SN EN 62676-4 « 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.

Éditeur:  
SECO | Direction du travail | Conditions de travail | 058 463 89 14  
info.ab@seco.admin.ch | Année de publication: 2021



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

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

Si vous cochez la réponse **en rouge** (  **oui** ou  **non**) vous devez prendre des mesures.

### Situation initiale

La surveillance du comportement des travailleurs est interdite !

- |   |  |            |
|---|--|------------|
| 1 | Des alternatives à la surveillance techniques ont-elles été examinées et cela a-t-il été mis par écrit?                                  | oui<br>non |
| 2 | S'il est inévitable de recourir à une installation technique de surveillance, a-t-on élaboré un plan de surveillance écrit et détaillé ? | oui<br>non |

### Surveillance du comportement

- |   |   |            |
|---|---|------------|
| 3 | Les travailleurs sont-ils surveillés ou contrôlés en permanence par un système technique ?  | oui<br>non |
| 4 | Est-il garanti que le comportement des travailleurs n'est pas enregistré par des systèmes de surveillance techniques ?  | oui<br>non |
| 5 | Le comportement individuel des travailleurs est-il inhibé par le système de surveillance ? (par exemple, limitation considérable des discussions spontanées entre les travailleurs) | oui<br>non |
| 6 | Les données de comportement enregistrées sont-elles utilisées pour l'évaluation du personnel ?  | oui<br>non |

### Accords privés

Les dispositions légales ne peuvent pas être invalidées par des accords privés !

- |   |   |            |
|---|---|------------|
| 7 | Des accords sur la surveillance du comportement personnel ont-ils été conclus entre l'employeur et les travailleurs ? | oui<br>non |
|---|---|------------|

## Information

8	Les travailleurs ont-ils été informés du système de surveillance et de leurs droits ?	oui non
9	Les travailleurs surveillés ont-ils été informés de la raison de l'enregistrement des données touchant à la surveillance ? (sécurité, qualité, procédé).	oui non
10	La manière de récolter les données et l'évaluation des données enregistrées ont-elles été communiquées ?	oui non
11	L'atteinte du but visé par la surveillance (sécurité, qualité, procédé) est-elle régulièrement communiquée aux travailleurs ?	oui non
12	Les mesures à prendre et les conséquences découlant des données de surveillance analysées sont-elles définies et communiquées ?	oui non
13	Les travailleurs peuvent-ils, en accord avec le propriétaire des données, consulter les données de surveillance enregistrées les concernant ?	oui non
14	Une personne de confiance indépendante (interne ou externe) est-elle désignée et connue au sein de l'entreprise ? (par exemple un membre de la commission du personnel)	oui non

## Participation

15	Les représentants élus par les travailleurs ont-ils participé à la planification, à l'élaboration et à la détermination de l'horaire de fonctionnement du système de surveillance ?	oui non
----	---	------------

### Atteintes à la santé

16 Observe-t-on une augmentation des problèmes de santé depuis l'introduction du système de surveillance ?

oui  
non

17 Les absences pour maladie ont-elles augmenté depuis l'introduction du système de surveillance ?

oui  
non

### Horaires de fonctionnement

18 Le système de surveillance ne fonctionne-t-il qu'en l'absence des travailleurs ?

oui  
non

19 Les horaires de fonctionnement du système de surveillance sont-ils connus au sein de l'entreprise ?

oui  
non

20 Les données de surveillance enregistrées sont-elles effacées après le contrôle périodique défini ou automatiquement au bout de quelques jours ?

oui  
non

### Appréciation de la prestation

21 Est-il garanti que l'enregistrement involontaire du comportement des travailleurs n'a aucune influence sur l'appréciation de leurs prestations ?

oui  
non

## Conditions cadres

22	Les bases légales relatives à la surveillance technique des travailleurs à leur poste de travail contenues à l'art. 26 OLT 3 sont-elles connues ?	oui non	<i>Voir les articles de loi susmentionnés.</i>
23	Le maître du fichier « Surveillance » a-t-il été désigné ?	oui non	<i>D'après la loi sur la protection des données : A qui appartiennent les données enregistrées ?</i>
24	Les données de surveillance enregistrées sont-elles protégées contre l'accès par des tiers ?	oui non	<i>Protection contre la consultation directe ou accès via des réseaux de données.</i>
25	Les habilitations en matière d'accès aux données résultant de la surveillance sont-elles réglées de manière claire ?	oui non	<i>Protection contre la consultation directe ou accès via des réseaux de données.</i>
26	L'intervention de la personne de confiance en cas de question ou de problème lié à la surveillance est-elle encadrée par des règles ?	oui non	
27	La personne de confiance connaît-elle les bases légales et l'utilisation des données de surveillance enregistrées ?	oui non	<i>Un contrôle de réussite est-il effectué ?</i>
28	L'objectif poursuivi par la surveillance est-il révisé périodiquement ?	oui non	

**Cette liste de contrôle a été remplie par l'exploitant du système technique de surveillance.**

Société : \_\_\_\_\_

Prénom, nom : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Lieu, date : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_





---

## Contact

SECO | Conditions de travail  
[info.ab@seco.admin.ch](mailto:info.ab@seco.admin.ch) | [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

Année de publication: 2021

