

Thèmes : Utilisation de la vidéosurveillance

Métiers: Direction des ressources humaines (DRH), Employé

Types de données: Professionnelles

Ai-je le droit de surveiller mes employés via les caméras de surveillance ?

X travaille dans un bar qui dispose de caméras de surveillances visibles. Les employés sont avertis que ces caméras ont comme objectif de surveiller les clients afin de protéger l'établissement.

En réalité, le gérant surveille les employés.

X se fait convoquer et blâmer pour son manque d'efficacité, qui ressort des images de vidéosurveillance. X s'offusque, s'indigne, et lui rend son tablier.

Offusqué à son tour, le patron interpelle son avocat dans l'idée d'exiger le retour de X. Ce dernier le dissuade, et l'informe du caractère illicite de sa surveillance.

La surveillance continue des employés à leur insu n'est pas autorisée par la loi.

Recommandations

La vidéosurveillance correspond à un traitement de données personnelles, parfois même sensibles selon la qualité des images et les sujets vidéo surveillés (sont visibles alors l'origine ethnique, des signes extérieurs de religion, ou des états de santé). C'est pourquoi les principes applicables en matière de données personnelles doivent être strictement respectés. En particulier, s'agissant d'employés, le droit du travail autorise la surveillance du rendement, mais pas du comportement, et pas à l'insu des employés. Le principe de finalité veut par ailleurs que le but de la vidéosurveillance soit annoncé, et que l'on ne s'en écarte pas. Ici une finalité de sécurité de l'établissement est annoncée, alors que la finalité réelle et la surveillance des employés, ce qui n'est pas conforme.

Principes de base

art. 4 LPD, Bonne foi et transparence de la collecte, finalité

Ressources

Voir la fiche du Préposé fédéral sur l'utilisation de la vidéosurveillance par les particuliers

<https://www.edoeb.admin.ch/datenschutz/00628/00653/00654/index.html?lang=fr>