Thèmes : Surveillance (sens large)
Métiers: Direction des ressources humaines (DRH)
Types de données: Professionnelles

Puis-je corréler le pointage des heures de travail avec la connexion à l'ordinateur ?

X a repris la gestion de l'entreprise Y avec comme objectif, notamment, de la moderniser et de l'ancrer enfin dans le 21ème siècle.
Favorable à une gestion rigoureuse du temps de travail, par toutes les parties au contrat de travail, il est aussi féru de nouvelles technologies. C'est donc avec enthousiasme qu'il a fait installer sur tous les postes de travail un nouveau logiciel d'optimisation de l'organisation du travail.
Z se fait convoquer pour un entretien de service, lors duquel on lui donne un court délai pour se reprendre en mains
car « on est pas au régime des 35h, mon petit, et l'heure, c'est l'heure ».
Il apprend alors que ses connexions à l'ordinateur sont systématiquement transmises à l'employeur, qui peut donc constater qu'il n'est jamais connecté avant 8h40 et rarement après 17h.
Z interpelle les RH sur la légalité de ce système, dont il n'avait jamais entendu parler. Les RH non plus, d'ailleurs.
Un entretien entre X, les RH et le service juridique de l'entreprise permet à X de prendre connaissance
des règles en matière de traitement des données personnelles et de protection de la personnalité des travailleurs.
Il est convenu que le logiciel sera présenté à l'ensemble du personnel lors de la prochaine réunion hebdomadaire,
que le règlement du personnel sera complété, et que chaque employé pourra rediscuter de son horaire
et l'adapter en cas de besoin.

Recommandations
L'employeur a l'obligation légale de protéger la personnalité de ses employés.
S'il peut prendre des mesures de surveillance, et en particulier de contrôle des horaires de travail,
il doit le faire en le disant et en formalisant et communiquant ses instructions, dans un règlement interne,
par exemple. La surveillance des employés à leur insu est illicite.

Principes de base
Art. 4 et 12 LPD, 328 CO; 6 LTr

Licéité, bonne foi et transparence de la collecte; protection de la personnalité

Ressources
Arrêt de la Cour administrative du canton du Juras, ADM 92/2009, du 25 février 2013.
L'analyse des données de connexion à l'insu des employés correspond à une collecte illicite de données.
Voir pdf disponible ici:

https://www.jura.ch/JUST/Instances-judiciaires/Tribunal-cantonal/Revue-jurassienne-de-jurisprudence/2013.html

Voir le fiche du SECO sur la surveillance des travailleurs:
https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz%20und%20Verordnungen/Wegleitungen/Wegleitungen%203/ArGV3_art26.pdf.download.pdf/ArGV3_art26_fr.pdf