



Surveillance des travailleurs Principes et limites

Nicolas Hemmer

Inspecteur du travail

nicolas.hemmer@etat.ge.ch – 022 388 29 82

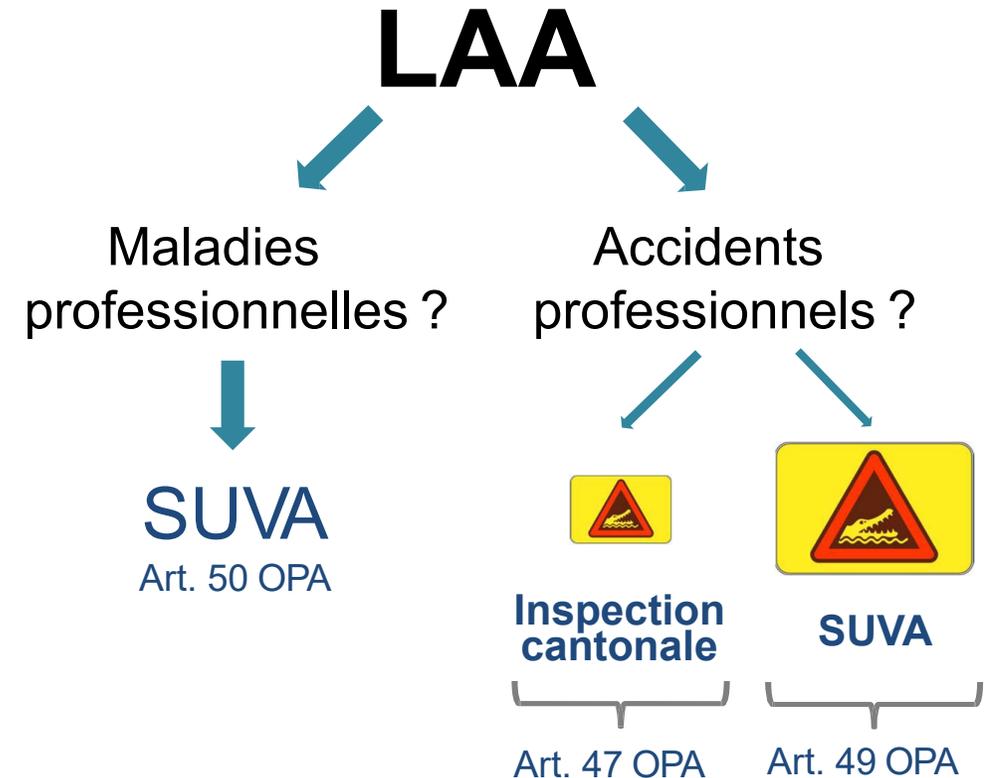
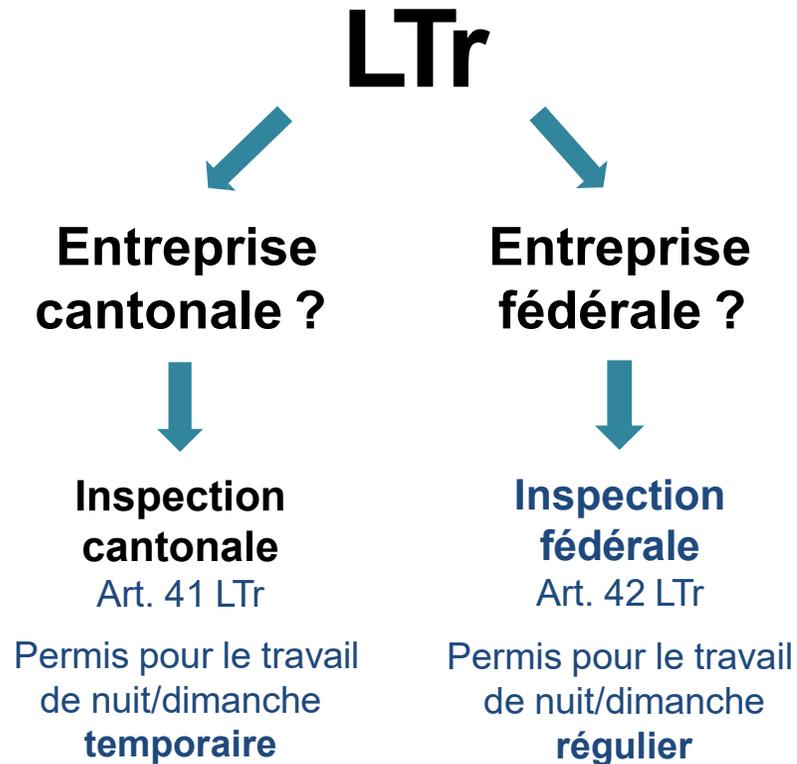
Le contenu du droit public

Deux lois...

La loi sur le travail – **LTr** (RS 822.11)

La loi sur l'assurance-accidents – **LAA** (RS 832.20)

Les organes d'exécution



Le contenu du droit public

Protection de la santé au travail



LTr

précisée par

- OLT 1** Durée du travail et du repos
Protection femmes / jeunes
- OLT 2** Dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises
- OLT 3** Santé physique, psychique et ergonomie
- OLT 4** Approbation des plans
- OLT 5** Jeunes travailleurs
- OPROMA** Protection de la maternité

Prévention des accidents et des maladies professionnelles



LAA

(Titre 6^{ème} : articles 81 à 88, surtout 82)
précisée par

- OPA** Exigences de sécurité
 - bâtiments
 - équipements de travail
 - milieu de travail (aération, bruit, vibrations, lumière, incendies et explosions)
- Organisation du travail
(lutte contre le feu, équipements, entreposage)

Directive MSST



Art. 6 LTr (Loi sur le travail) : Obligations des employeurs et des travailleurs

Al. 1 **Pour protéger la santé des 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 en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger **l'intégrité personnelle** des travailleurs.

Al. 2 L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du **surmenage**.

Art. 26 OLT 3

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.

non

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.**

oui

Evolution des systèmes / premiers constats

Systèmes de surveillance :

- Evolution dans le temps;
- Types de systèmes de plus en plus nombreux et sophistiqués;
- De plus en plus invisibles;
- De plus en plus bon marchés.

Données collectées :

- De manière plus continue et étendue dans le temps (passé-présent-futur);
- De plus en plus interconnectables, transférables, reproductibles, analysables, faciles à stocker, individualisables.

Source: Surveillance des travailleurs 2011, résultats d'enquête, seco

Raisons invoquées par les employeurs pour la mise en place de surveillance

- Augmentation de la performance et du rendement;
- Limitation des abus (par exemple sur internet);
- Garantie de la traçabilité des produits et des services;
- Garantie de la qualité et limiter les impacts sur la santé;
- Assurer la sécurité des biens et des valeurs (vols, déprédation du matériel, etc.);
- Diminution du nombre d'agressions, de violences, etc.;
- Etc.

Source: Surveillance des travailleurs 2011, résultats d'enquête, seco



En région, Eure-et-Loir

Faux accident du travail : une aide-soignante trahie par la vidéosurveillance de l'hôpital

Le tribunal administratif d'Orléans a débouté une employée du centre hospitalier de La Loupe (Eure-et-Loir) qui, blessée à la cheville, avait tenté de faire passer sa chute pour un « accident de service ».

Par Guillaume Frouin

Le 4 juin 2025 à 08h14



Raisons invoquées par les employeurs : article de presse récent

- Schweiz am Sonntag, 26.10.2014
- Trois caméras surveillant une filiale de Brezelkönig à la gare de Berne
- Dénonciation du syndicat UNIA auprès de l'inspection cantonale du travail : utilisation à des fins de pression sur le personnel
- L'employeur aurait admis auprès du syndicat vouloir intimider les employés.



Effets de la surveillance sur les travailleurs (commentaires art. 26 OLT3)

Les systèmes de surveillance peuvent :

- provoquer des sentiments négatifs chez les travailleurs concernés (**atteinte au bien-être**);
- provoquer des **atteintes à la santé**;
- détériorer le **climat dans l'entreprise**.



Effets indirects de la surveillance sur les contraintes au travail, par exemple :

- Renforcement de la **pression temporelle** ressentie;
- Réduction de la **marge de manœuvre** des salariés;
- Diminution du **soutien social** ressenti;



→ la surveillance peut être vécue comme une marque de défiance de la part de l'encadrement

Surveillance et soutien social

La surveillance contribue à :

- Diminuer les comportements de citoyenneté (altruisme, courtoisie, valeurs civiques);
- Renforcer les situations de concurrence;
- Instaurer une méfiance mutuelle;
- Affaiblir les collectifs de travail;
- Pousser les salariés à adopter des comportements passifs et conditionnés par ce qu'ils pensent qu'on attend d'eux.

→ **Diminution du soutien social perçu par les employés**



Source: Surveillance des travailleurs 2011, résultats d'enquête, seco

En résumé...

La surveillance contribue à :

- augmenter les contraintes temporelles
- limiter l'autonomie des salariés
- réduire le soutien social perçu

Ces contraintes sont associées à des :

- troubles musculo-squelettiques
- pathologies associées au stress (problèmes cardiaques, certains troubles métaboliques, troubles du sommeil, etc.)
- pathologies de surcharge (symptômes de surmenage, fatigue chronique)
- Problèmes de santé mentale liés à un environnement psychosocial délétère

Source: présentation de M. Arial, seco



MANAGEMENT

La surveillance électronique érode la productivité des travailleurs

Par  Harvard Business Review France

Cet article est réservé aux abonnés

Quand Big Brother observe, les employés ont tendance à se relâcher.

 Enregistrer l'article

Temps de lecture : 2 min

Publié le 01/01/2025 et modifié le 01/01/2025



Motifs légitimes de surveillance (commentaires art. 26 OLT3)

L'installation d'un système de surveillance ou de contrôle est admissible uniquement s'il est nécessaire pour des raisons de :

- **Sécurité;**
- **Contrôle du rendement**

Dans ce cas, le système doit être utilisé avec **le plus de retenue possible.**

SUISSE

Publié 5. mars 2023, 13:37

Les transports publics augmentent la vidéosurveillance

Les caméras de surveillance se démultiplient dans les transports et aussi les espaces publics du pays. Une offre qui réjouit la justice, mais qui n'augmenterait pas la sécurité.

Arrêt du Tribunal cantonal du Jura du 19 septembre 1989 (SJ 1990 p.247)

- Etat de faits : caméras orientées sur une place de travail dans un atelier pour assurer le fonctionnement de machines
- Le Tribunal estime qu'une caméra toujours orientée sur la place de travail où se trouve un employé porte atteinte à sa personnalité
- Peu importe que la caméra n'ait pas pour but de surveiller le personnel mais la machine et qu'elle n'est pas toujours enclenchée
- La seule possibilité de pouvoir surveiller le travailleur par ce moyen ne peut être justifiée

Dérogation impossible

- La protection de la personnalité des travailleurs, déjà ancrée dans l'art. 328 du CO, s'étend par l'art. 26 OLT3 au droit public du travail.
- Le personnel est, de ce fait, protégé par une disposition de droit public contre une surveillance de son comportement à son poste de travail.
- Cela signifie qu'il n'est pas possible de déroger à ces dispositions par un accord de droit privé, par exemple une convention entre l'employeur et les travailleurs ou leurs organisations.

Art. 26 OLT3 (surveillance des travailleurs) : nouveaux commentaires du SECO

Commentaires de l'alinéa 2 :

Conditions de base pour la mise en oeuvre d'un système de surveillance et de contrôle

- 1. Intérêt prépondérant**
- 2. Proportionnalité (intérêts et moyens)**
- 3. Protection des données et de la personnalité**
- 4. Participation, information et consultation des travailleurs**
- 5. Accès aux documents et aux données**

1^{ère} condition : Intérêt prépondérant

- Existence d'un **autre intérêt nettement prépondérant** que la surveillance du comportement des travailleurs.
ex. sécurité du personnel, de l'entreprise, optimisation de la production (ex. risques d'agression, surveillance de la salle des coffres d'une banque; enregistrement automatique du nombre des pièces produites).
- Mettre en balance (pesée des intérêts) :
 - l'intérêt de l'employeur au contrôle/surveillance, et :
 - l'intérêt du travailleur à la protection de sa personnalité.

2^{ème} condition : Proportionnalité

Définition de la proportionnalité

- Une mesure doit être un moyen nécessaire et propre à atteindre le but recherché.
- Peut-on atteindre le but recherché par un autre moyen ?
- Choisir le moyen de surveillance/contrôle le moins intrusif.

Proportionnalité entre intérêts et moyens respectée si :

- L'intérêt de l'entreprise l'emporte sur l'intérêt du travailleur 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 travailleur.

Arrêt du Tribunal cantonal de Neuchâtel du 6 septembre 2013

- Etat de faits : un restaurant fast-food a installé des caméras vidéo et écran
- L'inspection du travail ordonne la suppression de la caméra
- Recours de l'entreprise : arguments invoqués :
 - effet dissuasif contre les agressions;
 - contrôle du respect des horaires de fermeture de l'établissement par le personnel;
 - prévention des vols;
 - exercer une pression sur les employés.

Arrêt du Tribunal cantonal de Neuchâtel du 6 septembre 2013 (Suite)

- Le Tribunal constate que les employés sont filmés en permanence.
 - Le comportement général des travailleurs est capté
 - Surveillance permanente, générale, représente une menace pour la santé des travailleurs
- Mesure **non proportionnelle** car le champ des caméras peut être restreint afin d'atteindre le même but

3^{ème} condition : Protection des données

Respect du principe de **transparence** et **proportionnalité** dans le traitement des données :

- Information préalable et de manière détaillée sur le type et le but du traitement des données;
- Données pertinentes ou utiles seulement doivent être traitées, puis effacées (durée de conservation aussi brève que possible);
- Accès aux données, dépouillement et durée de conservation doivent être déterminés (documentation);
- Sécurité des données (protection contre tout traitement non autorisé par des mesures organisationnelles et techniques appropriées).

4^{ème} et 5^{ème} conditions : participation des travailleurs /consultation des données

- Selon les art. 5 et 6 OLT 3, les travailleurs ont le droit d'être informés et consultés par l'employeur.
- Discussion sur le but des moyens de surveillance qui vont être utilisés, la protection de la santé, le traitement des données enregistrées, etc.
- L'employeur a le devoir de justifier sa décision concernant les questions relatives à la protection de la santé (voir art. 48 LTr).
- Consultations des données par la personne concernée et par les autorités d'exécution.

En résumé : quelques règles à respecter....

- Informer et consulter les travailleurs
 - Attention aux systèmes mis en place à l'insu des travailleurs
 - Signaler les zones surveillées
 - Documenter la surveillance :
 - Fonctionnement du système
 - Mode et moment des enregistrements
 - Réglementation de l'accès aux données
- Éléments à définir clairement (transparence !)

GENÈVE

Actualisé 2. novembre 2023, 09:27

Employés filmés: l'inspection du travail réprimande la RTS

L'Etat reproche au média des abus liés à la vidéosurveillance. Une mise en conformité rapide lui est imposée.



par
Jérôme Faas



580



159

Systemes de surveillance et contrôle

La surveillance du comportement est interdite.

La surveillance est autorisée pour des raisons de sécurité ou de contrôle du rendement...

mais

La frontière entre comportement et rendement est ténue...

Systemes de surveillance et contrôle

Intérêt prépondérant :

- Sécurité du personnel;
- Sécurité de l'entreprise;
- Optimisation de la production (rendement).

Proportionnalité :

- L'objectif de surveillance peut-il être atteint par des moyens moins intrusifs ?

Systemes de surveillance et controle

Participation :

- But de la surveillance;
- Type de moyen technique;
- Champs d'observation du systeme de surveillance;
- Enregistrement ou non de donnees;
- Personnes ayant acces aux donnees;
- Duree de conservation des donnees;
- Reglement, charte;
- ...

Systemes de surveillance et controle

Les systemes de surveillance et de controle comprennent :

- Systemes video;
- Systemes de localisation (GPS, RFID, etc.);
- Systemes et reseaux informatiques;
- Outils informatiques (logiciels espions);
- Internet;
- Microphones ou interphones;
- Centraux telephoniques, telephones;
- Contrôles d'accès
- ... ?

Vidéo-surveillance



Différents type de caméras (et d'utilisations)



Surveillance du comportement par vidéo (à l'intérieur ou à l'extérieur)

Sécurité des personnes, des installations et des bâtiments

Contrôle de rendement

Captage sonore interdit (infraction pénale)

Si enregistrement, 72h max !

Exemple guichet de banque

- Position des caméras
- Champ d'observation

(cas d'un guichet de banque où la clientèle et le personnel ne sont pas séparés par un vitrage de sécurité).

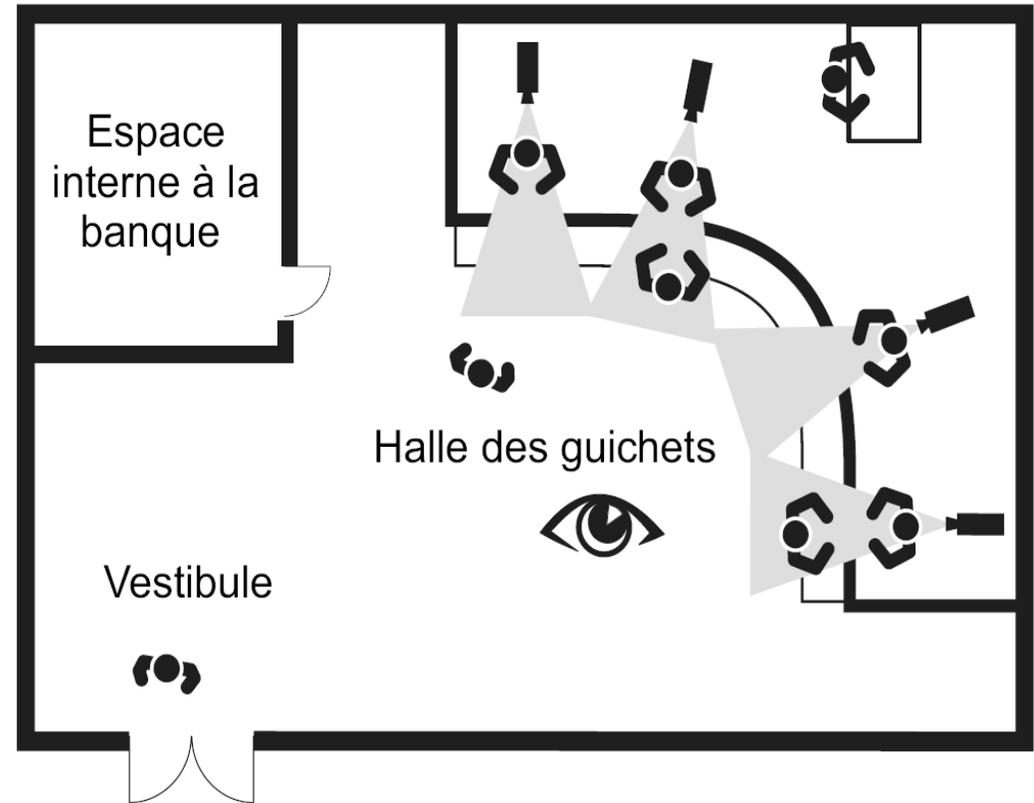
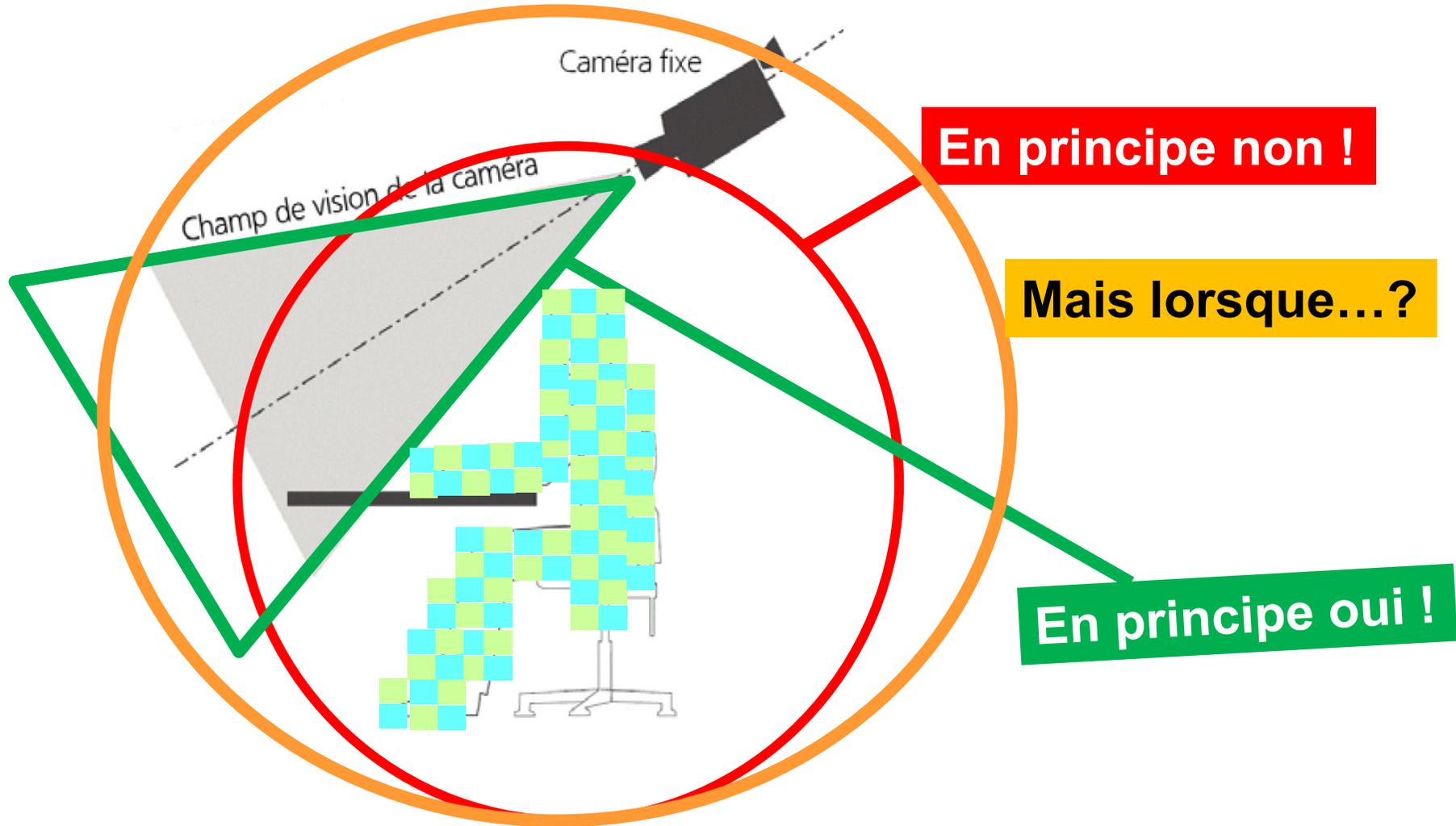
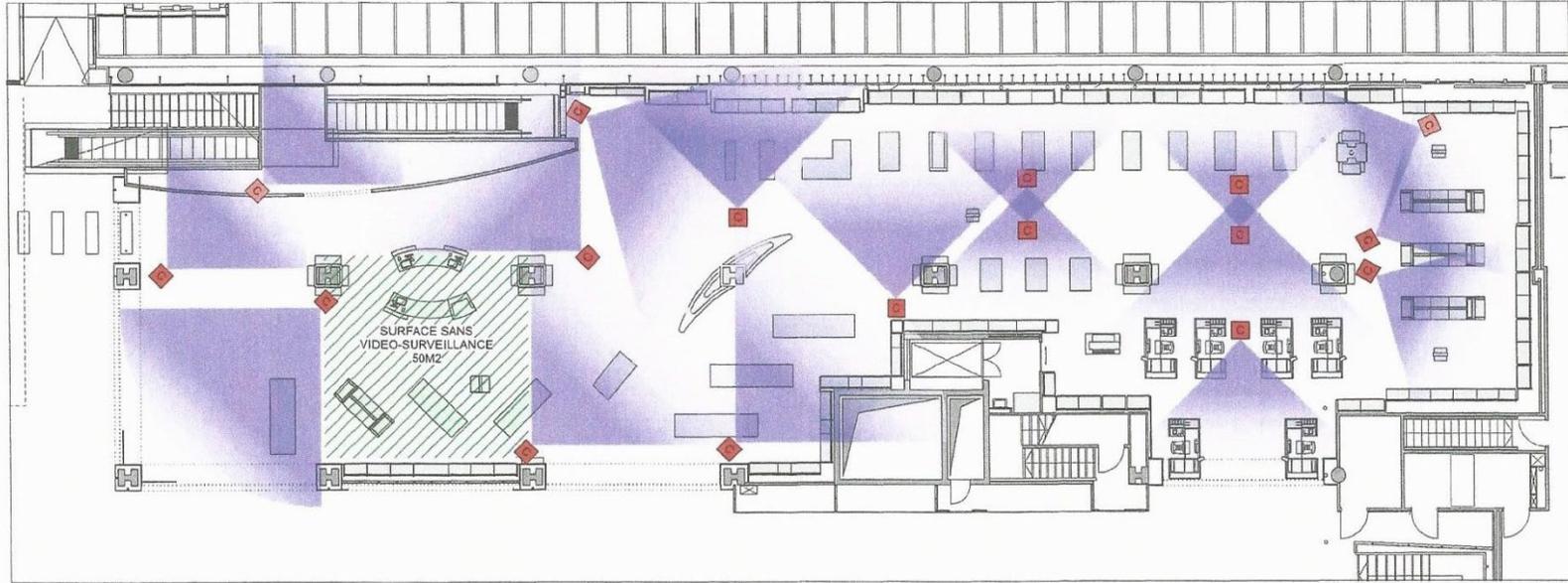


Illustration 326.1 commentaire OLT3

Vidéosurveillance (commentaires art. 26 OLT3)





LEGENDE:

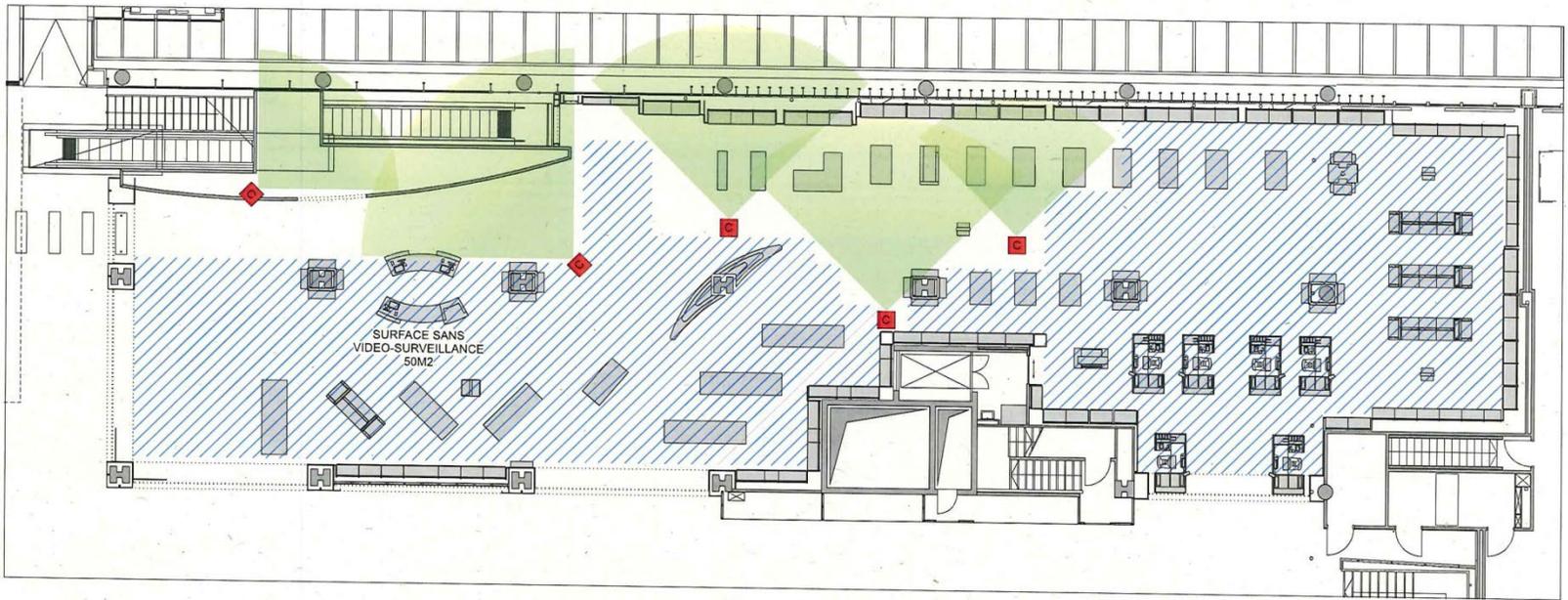
-  EMPLACEMENT / ANGLE CAMERA
-  SURFACE HORS SURVEILLANCE



Plan: 

Echelle :
1 : 150
Date
04 Oct 2014

Plan n.°
1
ind 0



LEGENDE:

- ■ EMPLACEMENT / ANGLE CAMERA
- ▨ SURFACE HORS SURVEILLANCE

			<table border="1"> <tr> <td>Plan:</td> <td></td> <td>Echelle :</td> <td>1 : 150</td> <td>Plan n.:</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Date:</td> <td>03 Nov. 2014</td> <td></td> <td></td> <td>ind</td> <td>1</td> </tr> </table>	Plan:		Echelle :	1 : 150	Plan n.:	1	Date:	03 Nov. 2014			ind	1
Plan:		Echelle :	1 : 150	Plan n.:	1										
Date:	03 Nov. 2014			ind	1										

Géo localisation : traceur GPS



Placez le traceur où vous le désirez, contrôle de la position par Internet et Google Earth (texte extrait de la publicité).

- Localisation par satellite (GPS) véhicules, personnes, ou matériel
- Permet de suivre les parcours empruntés en direct par le biais d'Internet ou par SMS, (données enregistrées par le traceur).
- Surveillance de véhicule de société
 - Suivi de personnes
 - Traçage de chemin ou route à suivre sur plan

Géo localisation : traceur GPS



Parfait pour

- organisation ou société désirant enregistrer et valider des itinéraires
- véhicules, taxis camions, autobus, véhicules commerciaux etc ...

- Enregistrement pendant le parcours des points GPS
 - Récupération et archivage sur PC via le port USB.
 - Restitution du parcours et des arrêts sur Google Earth !
- Indications :
 - date, heure, coordonnées GPS,
 - temps d'arrêt, altitude, vitesse,
 - température,
 - direction et puissance du signal de réception satellite.
- **Précision** de ces points jusqu'à **2.5 mètres**.

Source: Trackstick pro tracer GPS

Systemes et reseaux informatiques
Internet
Outils informatiques (logiciels espions)

Surveillance moins visible



- Systèmes et réseaux informatiques;
- Internet;
- Télécopieurs et les photocopieurs.

"Guide relatif à la surveillance de l'utilisation d'internet et du courrier électronique au lieu de travail" (PFPDT, sept. 2013)

- Boîtes mail peuvent être accessibles à des conditions définies au préalable et connues;
- L'employeur ne peut en aucun cas accéder aux courriels privés, toutefois il peut interdire l'utilisation de la messagerie professionnelle à des fins privées;
- Règles d'utilisation d'Internet;

→ règlement d'utilisation

Microphones – interphones Téléphones, centraux téléphoniques,

L'utilisation de microphones et d'interphones est en principe interdite

toutefois

les enregistrements audios peuvent être utiles pour assurer la protection de la santé ou la sécurité des travailleurs

par exemple

système permettant l'enregistrement de menaces ou d'insultes...

Où se situe la frontière entre enregistrement du comportement et protection des travailleurs ?

Que peut-on faire pour assurer la sécurité sans contrôler le comportement ?

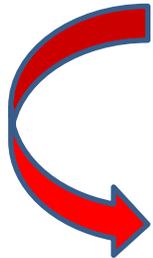
Téléphones

- Nécessité de disposer d'une charte ou d'un règlement sur l'utilisation du téléphones;
- Multiples possibilités de surveillance :

Numéros, durée, date et heure, etc.

Enregistrement des appels

Ecoute



La surveillance des appels téléphoniques peut être comprise dans le sens d'un contrôle du rendement (qualité du service)



Surveillance d'accès



- Détecteurs volumétriques
- Détecteurs de présence infrarouge (radar)
- Barrière infrarouge
- Portier électronique (accès)
- Dispositifs de contrôle d'accès faisant appel à des **mesures biométriques**

Mesures biométriques



- Prise en compte d'éléments biologiques, comportementaux ou physiologiques uniques et propres à chaque individu
 - Reconnaissance faciale
 - Reconnaissance des empreintes digitales
 - Reconnaissance palmaire (main)
 - Reconnaissance de l'iris et de l'œil
 - Reconnaissance de la voix (locution)

Mesures biométriques



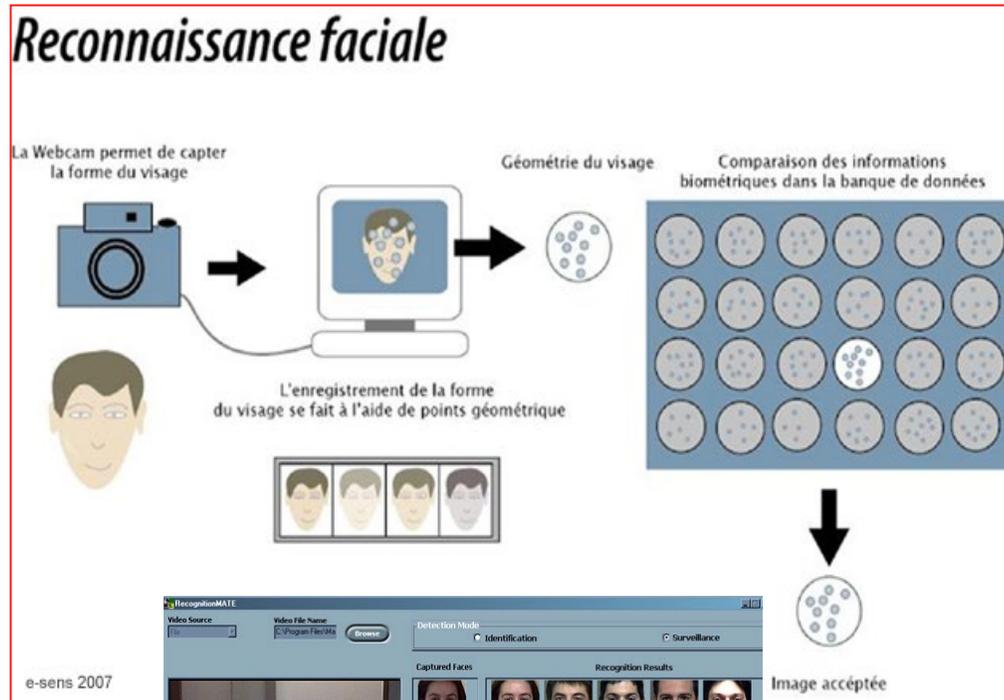
- Biométrie, alternative aux digicodes, codes d'accès ou autre badges.
 - Garantit la fiabilité des accès ou autres données sécurisées.
 - Permet une authentification performante et évite les types de violation de la sécurité.
- Reconnaissance et identification en moins d'une seconde.

Mesures biométriques; applications



- Banques
- Industrie pharmaceutique
- Industrie chimique
- Centrales électriques
- Salle informatique
- Site sensible (recherche, nucléaire, médical)
- Stock de marchandises
- Installations militaires

Contrôle d'accès; reconnaissance faciale



- Contrôle d'Accès
- Biométrie non intrusive
- Identification en Temps Réel
- 2 millions visages / seconde



Conclusion

3 conditions à remplir simultanément :

- Existence d'un **intérêt** nettement **prépondérant** autre que la surveillance du comportement;
- **Proportionnalité** entre l'intérêt de l'employeur à recourir à une surveillance et l'intérêt des travailleurs à ne pas être surveillés;
- **Participation** des travailleurs à la planification, à l'installation et l'emploi du système de surveillance et à la définition de la durée de conservation des données.

Conclusion

- Demandez conseil à l'inspection du travail avant toute installation de surveillance
- Ne cherchez pas à contourner la loi, la notoriété de votre entreprise est en jeu
- Respectez le règlement que l'entreprise a mis en place
- Regarder par le trou de la serrure est un vilain défaut !

Pour en savoir plus :

Commentaire art. 26 OLT3

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

Liste de contrôle "Surveillance technique au poste de travail"

https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter_und_Checklisten/checkliste-technische-ueberwachung.html/

Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence

<http://www.edoeb.admin.ch/?lang=fr>

Service de sensibilisation à la protection des données et à la transparence

<http://thinkdata.ch/fr>

OCIRT

<http://www.ge.ch/ocirt>

Merci beaucoup de votre attention !

Suivez-nous sur LinkedIn!

<https://www.linkedin.com/company/102860803/>



GE - Régulation du travail et du commerce (OCIRT)

Nous contribuons au maintien de la paix sociale, de la santé publique et de la concurrence loyale.

Administration publique · Plainpalais, Geneva · 2 K abonnés · 51-200 employés

Département de l'économie et de l'emploi (DEE)
Office cantonal de l'inspection et des relations de travail