



Surveillance des travailleurs

28 mai 2026

Nicolas Hemmer

Inspecteur du travail

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

Consignes d'évacuation

1 Lorsque vous entendez le message d'évacuation.

- Coupez le courant de votre ordinateur sans sauvegarder votre travail
- Fermez la fenêtre et la porte de votre bureau
- Prenez vos affaires et manteau, ne revenez pas en arrière
- Quittez les locaux calmement en prenant les couloirs d'évacuation

2 Conformez-vous aux instructions de vos correspondant.e.s de secteur selon cette liste

3 Vous rendre sur le lieu de rassemblement



Parc des Croupettes

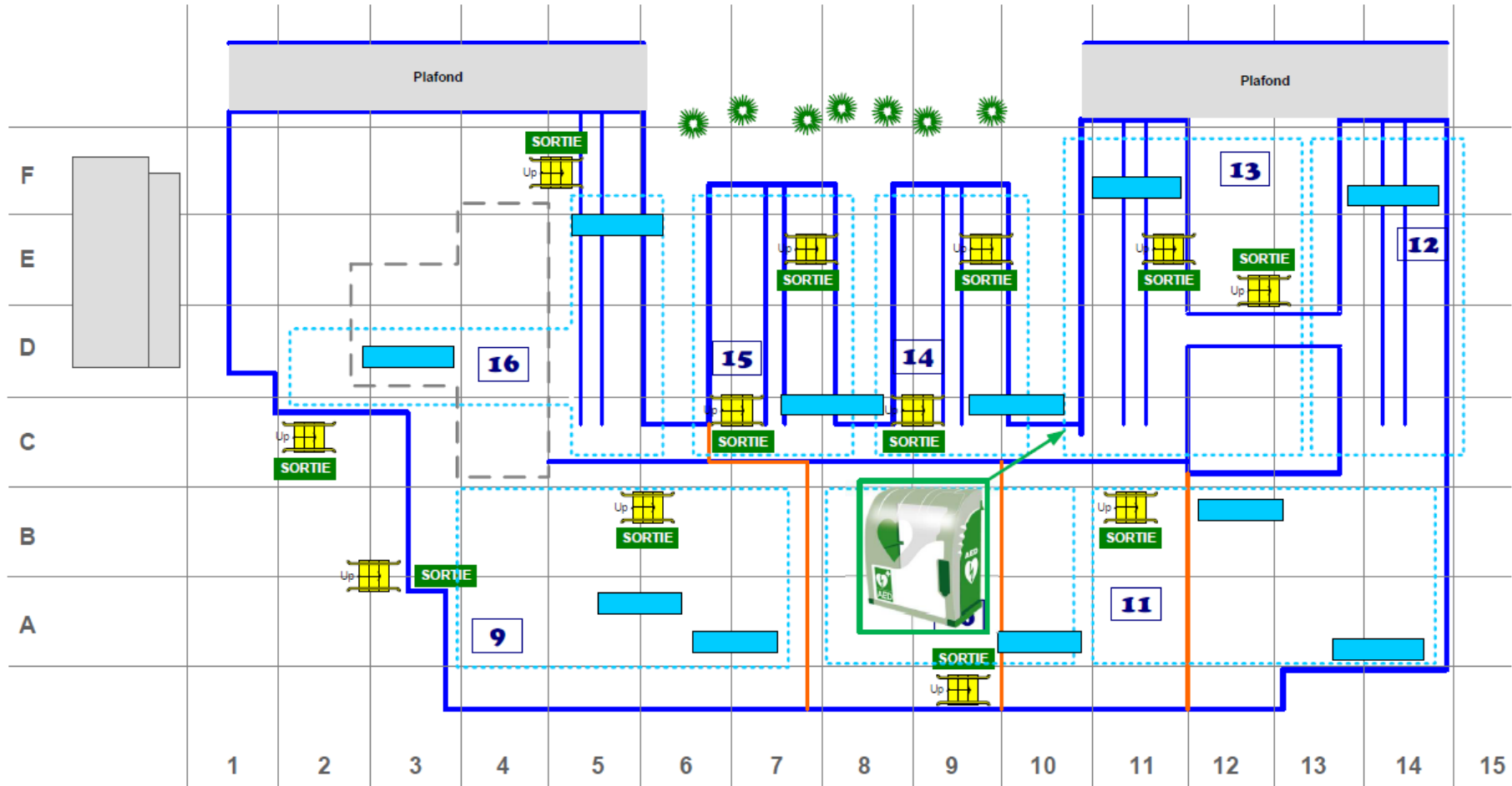
4 Attendre les instructions des responsables d'étage avant de quitter le lieu de rassemblement

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI

118 FEU / FIRE 117 ACCIDENT	Correspondants SST	Tél. int.	Correspondants SST	Tél. int.
NIVEAU 2 – ZONE 17				
NIVEAU 2 – ZONE 18				
NIVEAU 1 – ZONE 9				
NIVEAU 1 – ZONE 10				
NIVEAU 1 – ZONE 11				
NIVEAU 1 – ZONE 12				
NIVEAU 1 – ZONE 13				
NIVEAU 1 – ZONE 14				
NIVEAU 1 – ZONE 15				
NIVEAU 1 – ZONE 16				
NIVEAU 0 – ZONE 1				
NIVEAU 0 – ZONE 2				
NIVEAU 0 – ZONE 3				
NIVEAU 0 – ZONE 4				
NIVEAU 0 – ZONE 5				
NIVEAU 0 – ZONE 6				
NIVEAU 0 – ZONE 7				
NIVEAU 0 – ZONE 8				
	Répondants d'étage	Tél. int.	Téléphone sécurité 26 118	
NIVEAU 1				
NIVEAU 0				

PRENEZ LES ESCALIERS DE SECOURS QUI VOUS SONT INDIQUES ET DIRIGEZ-VOUS DIRECTEMENT VERS LA SORTIE LA PLUS PROCHE

SECTORISATION DES CORRESPONDANTS S.S.T. EN CAS D'EVACUATION



- SORTIE = Sortie de secours
- Up = Escalier
- Nom P. = Correspondant SST Nom P. = Responsable étage 1
- = Mur coupe-feu
- = Secteur SST

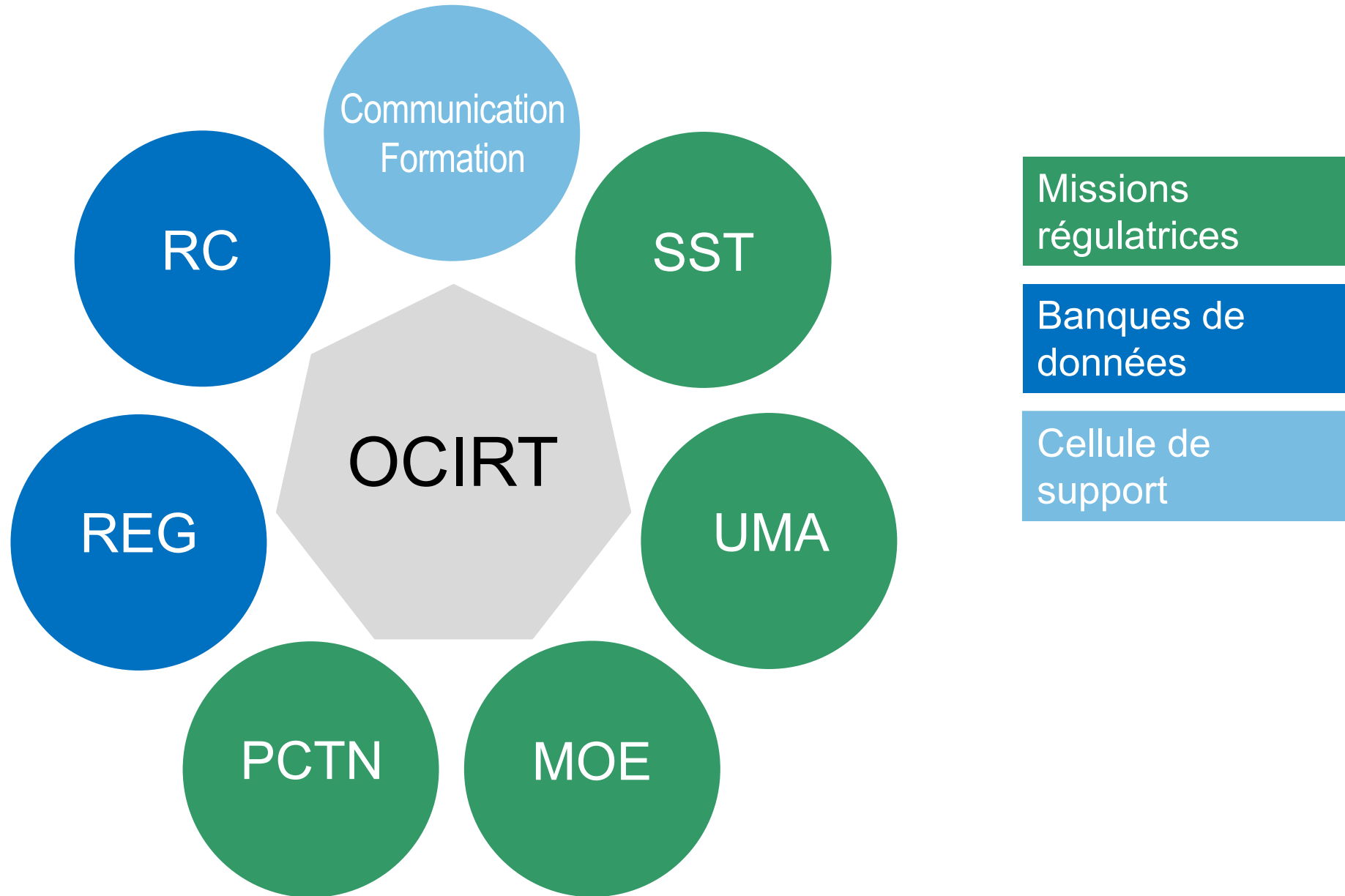


2

Montbrillant – Patios 2012
Correspondants SST – Niveau 1
Version au 01.11.2024
 OCE/SAF/ASL-Gjp



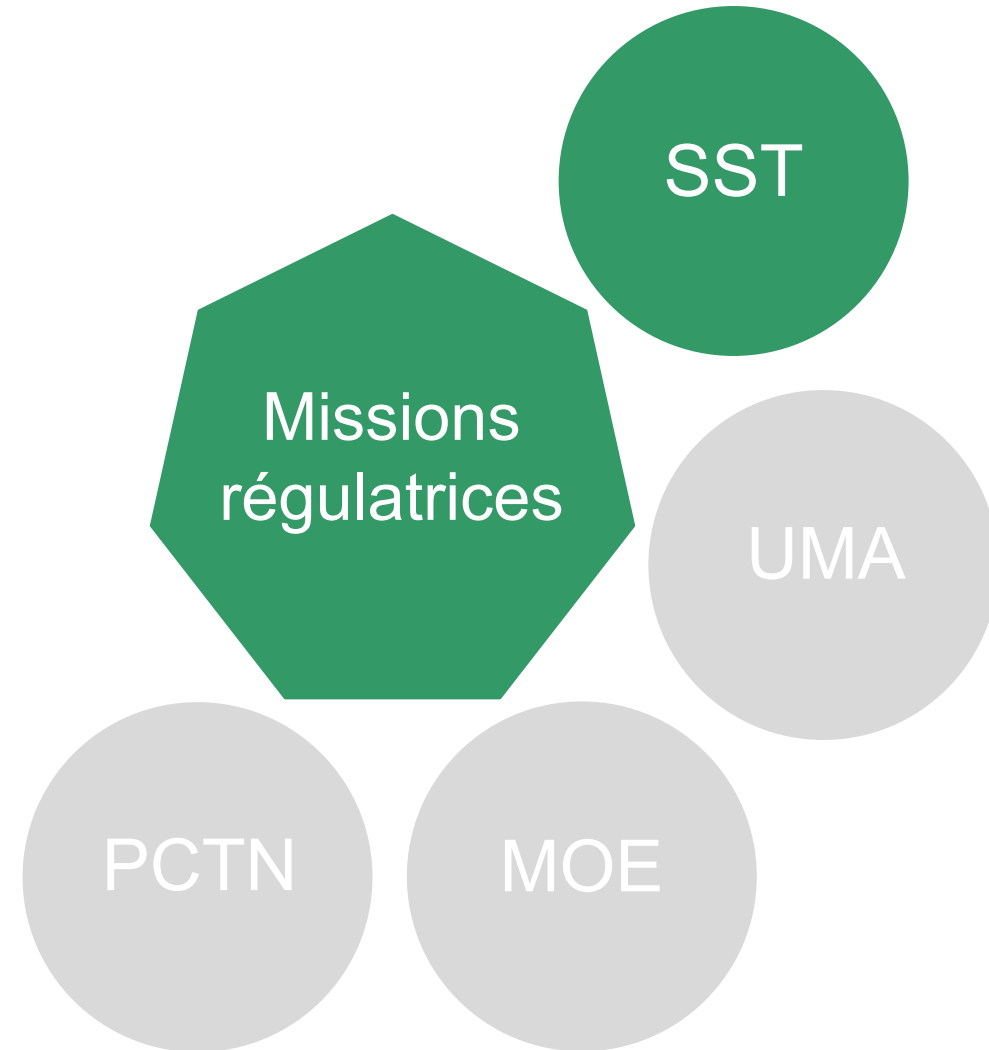
Présentation de l'OCIRT



Inspection du travail

Santé et sécurité au travail (SST)

- Protection de la santé physique et psychique des travailleurs
- Prévention des accidents et maladies associées au travail
- Protection des jeunes
- Protection de la maternité
- Durée du travail et du repos
- Examen des plans de locaux de travail
- MIT (médecin-inspectrice du travail)



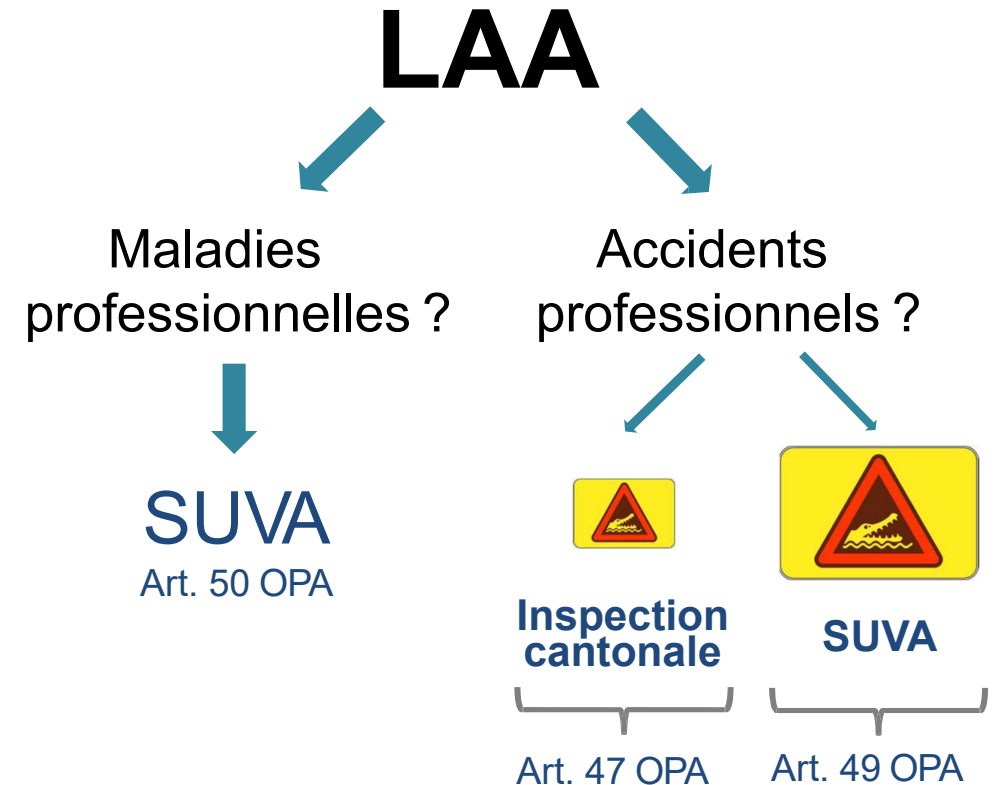
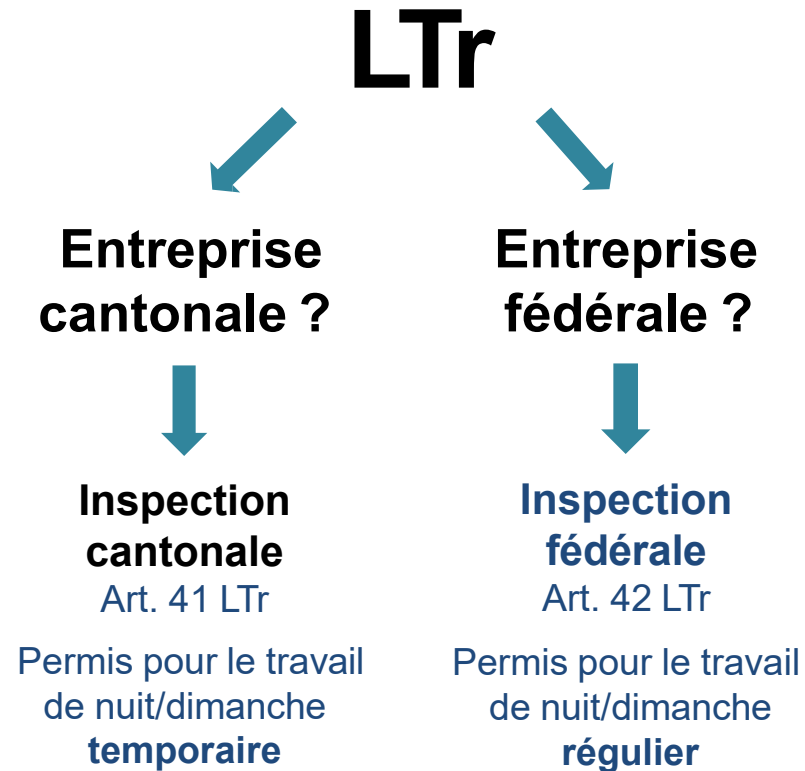
Rappel : Le contenu du droit public

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

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

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**.

Au Japon, des supermarchés ont recours à l'IA pour évaluer le sourire de leurs employés

Quelque 240 magasins de l'enseigne japonaise Aeon ont été dotés, au début du mois de juillet, d'une intelligence artificielle capable d'analyser et d'évaluer le comportement de ses employés. Surveillés du matin au soir, les salariés de cette chaîne de supermarchés doivent afficher leur plus beau sourire pour gagner des points accordés par l'IA.

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.

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. Participation, information et consultation des travailleurs**

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.

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

2^{ème} condition : proportionnalité

Utilisation illicite de données personnelles pour justifier un licenciement immédiat

Avis du PPDT 2024.5561 publié le 6 décembre 2024

Un arrêt genevois renforce la protection des droits des employés face aux collectes de données excessives. La Cour a rappelé l'importance des principes de bonne foi et de transparence dans le traitement des données personnelles.

Un arrêt du 12 novembre 2024 de la Cour de justice de Genève ([ATA/1316/2024](#)), concernant un licenciement d'une gestionnaire RH aux Etablissements publics médicaux, met en lumière l'illicéité de l'utilisation des données des clés électroniques à des fins de contrôle horaire. La Cour a jugé que les données issues de la clé électronique n'étaient pas fiables pour un contrôle horaire précis, car elles ne documentaient pas les sorties des locaux. Elle a aussi souligné que l'employeur aurait pu enquêter par d'autres moyens moins intrusifs, respectant mieux la proportionnalité. Le recours a été admis, ordonnant la destruction des données concernées et déclarant leur traitement illicite.

En fait, une employée a été licenciée suite à des soupçons liés à des manipulations de timbrage et des accès non autorisés à des données dans Vision RH. Son employeur a utilisé des données personnelles issues de la journalisation d'accès via une clé électronique et l'application MOBATIME pour justifier le licenciement. L'employée a contesté l'utilisation de ces données, invoquant une violation des règles de protection des données, notamment sur les principes de finalité, reconnaissabilité, et proportionnalité.

3^{ème} condition : 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....

- Pas de surveillance des postes de travail fixes (si besoin de sécurité, cacher la zone ou flouter les visages)
 - 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 !)

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).

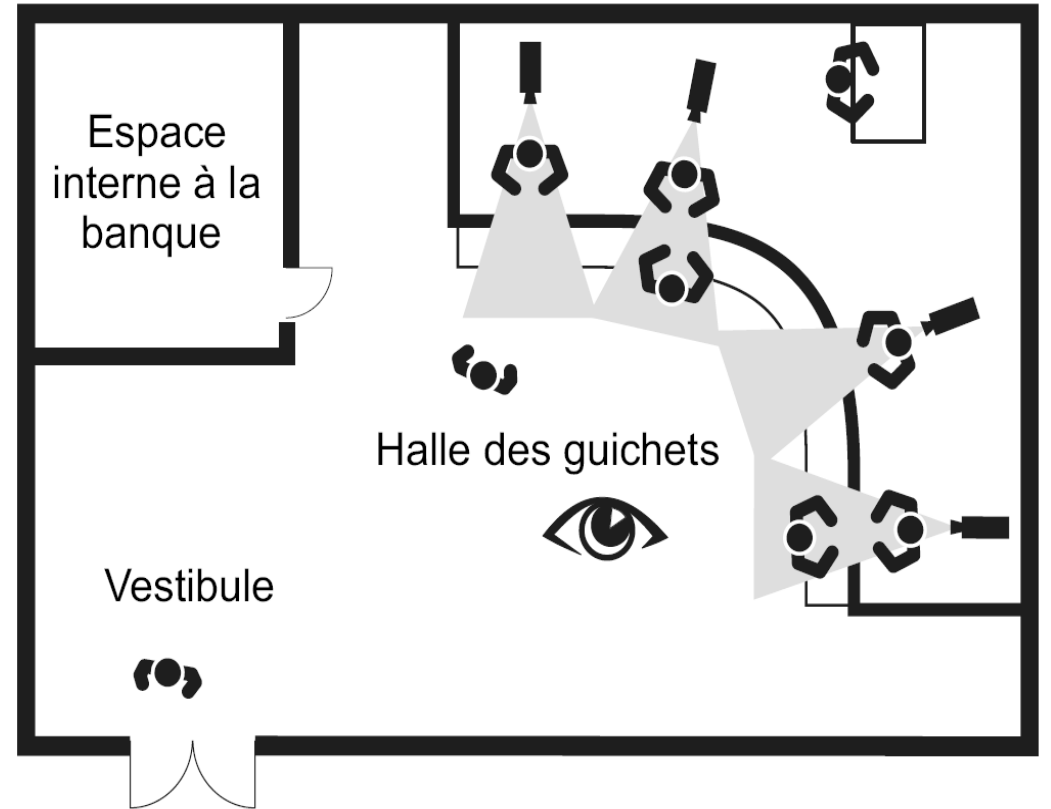
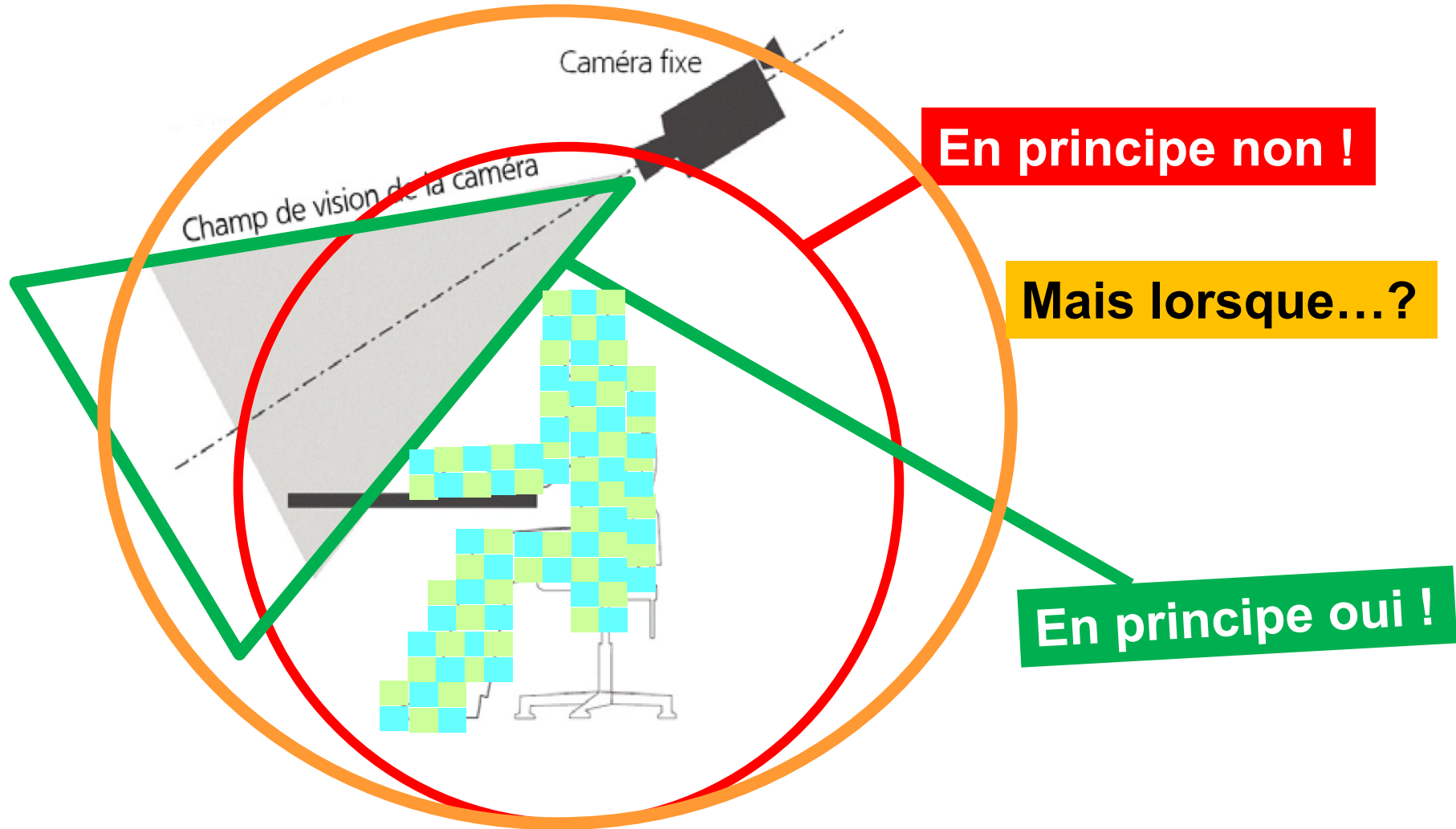
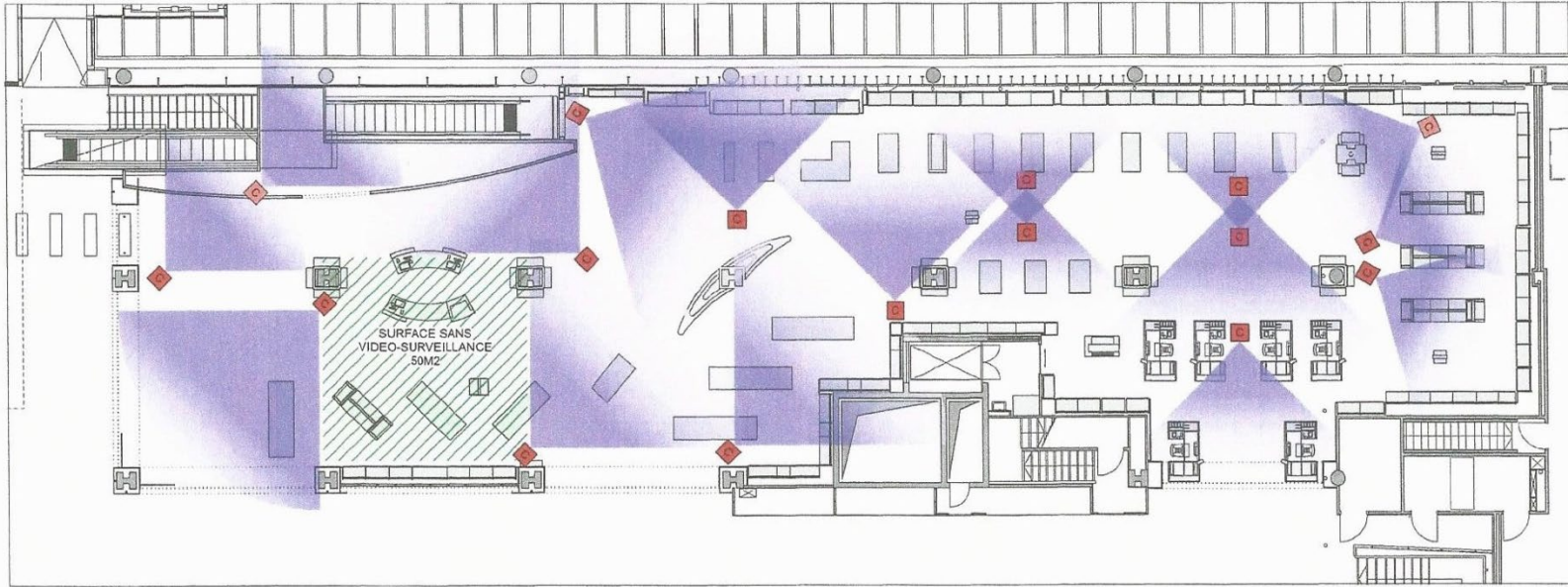


Illustration 326.1 commentaire OLT3

Vidéosurveillance (commentaires art. 26 OLT3)






LEGENDE:

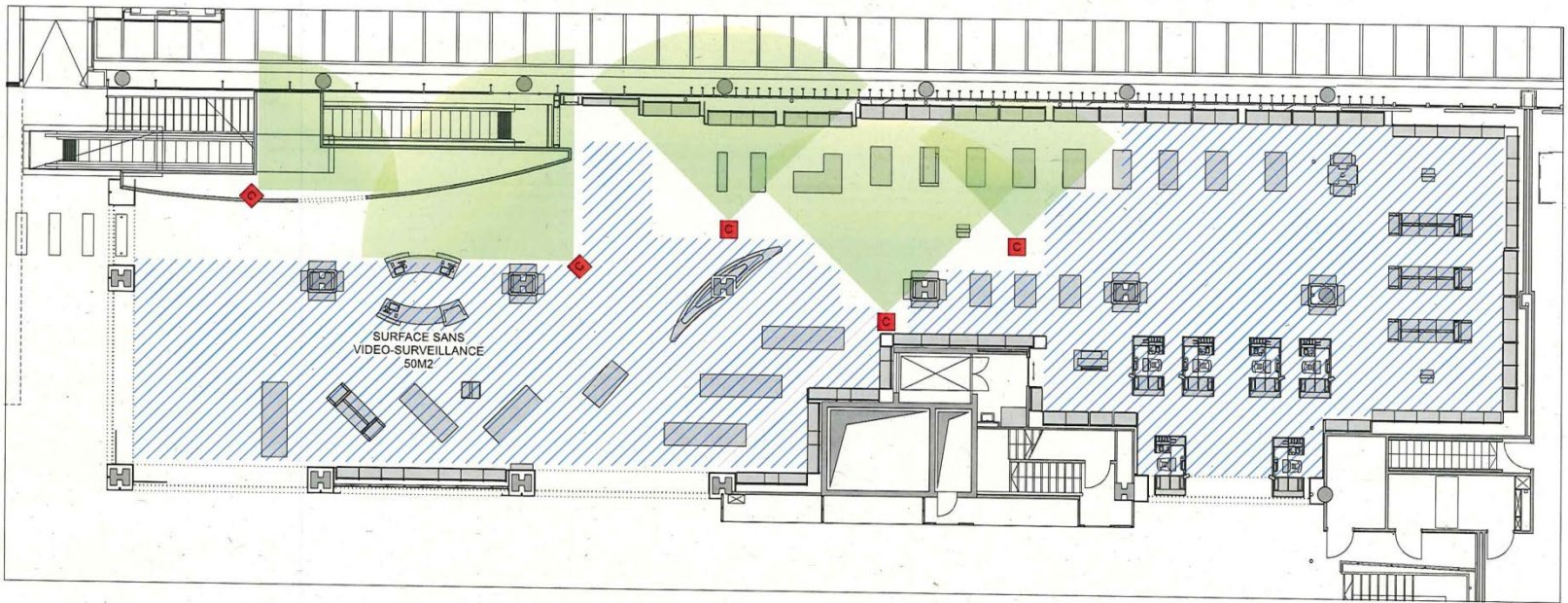
-  EMPLACEMENT / ANGLE CAMERA
-  SURFACE HORS SURVEILLANCE



Plan: 

Echelle :
1 : 150
Date
04 Oct 2014

Plan n.°
1
ind 0



SURFACE SANS
VIDEO-SURVEILLANCE
50M2

- LEGENDE:
- ▲ EMPLACEMENT / ANGLE CAMERA
 - ▨ SURFACE HORS SURVEILLANCE

			Plan:	Echelle :	Plan n.:
		[REDACTED]	[REDACTED]	1 : 150	1
				Date	ind 1
				03 Nov. 2014	

Novembre 2025 - Demande du directeur de l'hôtel du Salève pour poser une première caméra, dans le couloir. Accord ?



- Janvier 2026 – Plainte d'une femme de chambre

Le responsable "Housekeeping" lui a donné un avertissement avec comme base sur le temps passé pour le nettoyage des chambres, ainsi que sur son attitude "pas assez souriante".

Elle n'a jamais croisé le responsable Housekeeping dans les couloirs.

Que faire ?

- Je suis Nicolas, gérant du Restaurant du Lac de Genève (** Michelin)
- J'ai bien prévenu mes salariés de la présence de vidéosurveillance et cela est indiqué dans mon règlement intérieur.
- C'est derniers temps, j'ai constaté des vols de bouteilles de vin de luxe et je décidé de placer une caméra cachée dans la cave à vin du restaurant.
- Après avoir regardé les enregistrements vidéos, j'ai vu Simon, mon serveur, prendre une bouteille de Pomerol 1996 alors que celle-ci n'a pas été facturée cette soirée-là.
- Que puis-je / dois-je faire ?

ATF 145 IV 42 / TF, 20.12.2018, 6B_181/2018*

La mise en place d'une vidéosurveillance par la police constitue une mesure de contrainte qui aurait dû être ordonnée par le ministère public avec l'aval du tribunal de mesure de contrainte. L'accord de l'employeur, qui désire surveiller ses employés suspectés de vol, ne constitue pas un consentement à la mise en place d'une telle mesure. Dès lors que la police a installé la vidéosurveillance sans respecter ces exigences légales, les informations recueillies sont absolument inexploitable et doivent être détruites.

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

- Juillet 2025 – Mme X a été licenciée pour faute grave.
- Mme X dispose d'un poste informatique fixe, elle vient d'arriver dans l'entreprise et il lui avait été signifié dans un règlement du personnel que le télétravail est interdit.
- L'employeur a vu dans la boîte courriel qu'elle s'est envoyé sur son courriel privé des dossiers à la maison afin de pouvoir travailler dessus le week-end.
- Qu'en pensez-vous ?

Selon le TF, la mise en place subreptice d'un système de surveillance automatique qui récolte toutes les données relatives à l'utilisation d'un ordinateur (logiciel espion) et permet à l'employeur de relever toutes les activités effectuées par l'employé depuis son poste personnel (temps consacré, sites consultés, etc.) en obtenant régulièrement des captures d'écran n'est pas admissible (ATF 139 II 7, JT 2013 II 188, SJ 2013 I 177 c. 5.5).

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...

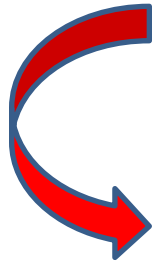
Où se situe la frontière entre enregistrement du comportement et protection des travailleurs ?

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



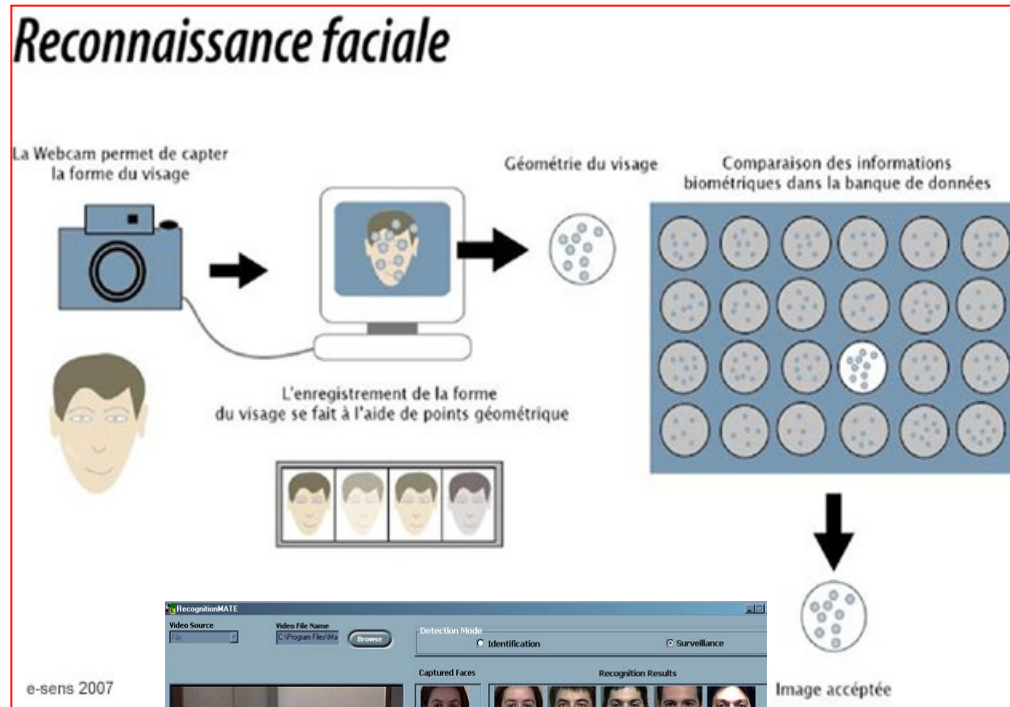
- Biométrie, alternative aux digicodes, codes d'accès ou autres badges.
 - Garantit la fiabilité des accès ou autres données sécurisées.
 - Permet une authentification performante et évite les types de violation de la sécurité.
- Reconnaissance et identification en moins d'une seconde.

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, de l'emploi et de l'énergie (DEE)
Office cantonal de l'inspection et des relations de travail