



Protection des données et de la personnalité

Dans le cadre des rapports de travail, les données personnelles des employé-e-s sont collectées et exploitées dans une large mesure, et échangées à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Les employé-e-s ont donc un intérêt important à ce que le traitement de leurs données personnelles soit conforme à l'ordre juridique et à ce qu'il ne soit pas porté atteinte à leur personnalité de manière illicite.

Du point de vue de l'entrepreneur, les traitements de données dans l'environnement de travail revêtent également une grande importance: en plus du bon déroulement des rapports de travail, ils servent d'autres objectifs importants de l'entreprise, tels que le développement et la gestion du personnel, l'utilisation efficace des ressources de l'entreprise et le respect des lois applicables.

Par conséquent, il importe que toutes les personnes associées à la formation professionnelle – formateurs/trices et apprenti-e-s – connaissent les dispositions légales et les mettent en pratique au quotidien dans la vie professionnelle et personnelle.

Cet aide-mémoire a pour objectif de vous offrir, en tant que formateur/trice, une vue d'ensemble de la question complexe de la protection des données et de la personnalité. Les thèmes les plus fréquemment abordés durant la formation professionnelle initiale sont présentés sous forme condensée. Vous trouverez à la fin de l'aide-mémoire une liste d'adresses et de liens qui vous permettront d'obtenir des informations complémentaires.

Protection des données

La protection des données a pour but de protéger la personnalité et les droits fondamentaux des personnes physiques dont les données personnelles sont traitées. En Suisse, la loi fédérale sur la protection des données (LPD), l'ordonnance sur la protection des données (OPDo) et, le cas échéant, le règlement général européen sur la protection des données (RGPD) sont notamment applicables. Dans certaines circonstances, les lois cantonales sur la protection des données doivent également être respectées. Si des lois spéciales contiennent des dispositions relatives à la protection des données, celles-ci priment (p. ex. les dispositions relatives au traitement des données personnelles des employé-e-s dans le droit du contrat de travail du CO).

Dossiers de candidature

Seules les personnes responsables du recrutement (formateur/trice, supérieur/e hiérarchique direct/e, RH) peuvent consulter les dossiers de candidature. Elles peuvent demander uniquement les informations nécessaires à l'évaluation des aptitudes professionnelles. Les dossiers de candidature des personnes non retenues doivent être restitués dans leur intégralité, sauf si la personne concernée donne son accord pour que les documents soient conservés pendant un certain temps.

Base légale: art. 6 LPD, art. 328b CO

Dossiers personnels

Les entreprises formatrices peuvent constituer des dossiers personnels de leurs apprenti-e-s et de leurs employé-e-s, avec une obligation d'information. Lors de la collecte de données personnelles, la personne responsable du traitement, en l'occurrence l'entreprise formatrice, doit informer de manière adéquate les personnes concernées de la collecte de données personnelles.

Seules les données relatives à l'aptitude de la personne à occuper le poste ou nécessaires à l'exécution du contrat de travail peuvent être traitées. Aucune information relative à la vie privée, à l'appartenance à un syndicat et aucune remarque péjorative sur la personne ne doivent figurer dans le dossier personnel. Concernant l'état de santé, seules les données directement liées aux rapports de travail peuvent figurer dans le dossier personnel.

Base légale: art. 19 LPD, art. 328b CO

Mesures techniques et organisationnelles

La personne responsable du traitement des données est tenue de prendre les mesures techniques et organisationnelles qui s'imposent afin de protéger les données personnelles contre l'utilisation abusive et les pertes de données. Les mesures sont définies au cas par cas; elles doivent toutefois être appropriées pour éviter toute violation de la sécurité des données.

Exemples de mesures techniques et organisationnelles appropriées: contrôle d'accès, clés, cartes d'identité ou légitimation par mot de passe.

Les formateurs/trices devraient notamment attirer l'attention des apprenti-e-s sur le fait qu'ils doivent utiliser un mot de passe fort, qu'ils ne doivent ni divulguer ni consigner par écrit.

Base légale: art. 7 LPD, art. 3 OLPD

Transmission d'informations

Il convient d'examiner au cas par cas si l'entreprise peut divulguer les données personnelles de ses employé-e-s à des tiers.

Pour chaque information qu'elle fournit sur ses apprenti-e-s ou ses employé-e-s, l'entreprise formatrice doit obtenir le consentement de la personne concernée, à moins qu'il n'existe un intérêt privé ou public prépondérant ou que la loi ne justifie la transmission de cette information.

Base légale: art. 31 LPD



L'art. 16, al. 5, LFPr porte sur la collaboration entre l'entreprise formatrice et l'école professionnelle. En ce qui concerne la prise de contact de l'école professionnelle avec l'entreprise formatrice en cas de prestations scolaires insuffisantes ou de comportement inadéquat, il convient de se référer à l'art. 17, al. 3, OFPr.

Droits des personnes concernées

Les personnes concernées – externes ou internes, p. ex. les employé-e-s – peuvent faire valoir certains droits vis-à-vis de l'entreprise, que celle-ci doit respecter.

Les droits des personnes concernées sont notamment: droit d'accès aux données, droit d'effacement et de rectification des données, droit de vérification des données, droit concernant la remise et la transmission des données, droit à la limitation du traitement, droit de recours

Le droit d'accès est particulièrement important, puisqu'il permet à toute personne d'exiger des responsables de traitement qu'ils lui indiquent si des données personnelles la concernant sont traitées.

Base légale: art. 25 LPD

Violation de la sécurité des données

Si la sécurité des données est violée («Data Breach») et qu'une personne subit un dommage de ce fait, la responsabilité des personnes responsables du traitement peut être engagée. Une violation de la sécurité des données doit être annoncée le plus rapidement possible au Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT) si la violation entraîne un risque élevé pour la personnalité ou les droits fondamentaux des personnes concernées. Le responsable du traitement informe la personne concernée lorsque cela est nécessaire à sa protection ou lorsque le PFPDT l'exige.

Base légale: art. 24 LPD

Protection de la personnalité et comportement dans l'entreprise

La loi oblige toutes les entreprises à protéger les droits de la personnalité de leurs employé-e-s et à mettre en place un comportement adéquat dans l'entreprise. La protection de la personnalité s'applique à chaque personne (apprenti-e-s, formateurs/trices, employé-e-s) et lui donne des droits qui lui reviennent pour elle-même et qui sont indissociables de sa personne. Il va de soi que tous les formateurs/trices et apprenti-e-s doivent également respecter cette obligation. En cas de violation des droits de la personnalité – par exemple si un-e apprenti-e fait usage de la violence, profère des menaces ou harcèle d'autres personnes – l'entreprise formatrice ou le formateur/la formatrice doit intervenir.

Devoir général d'assistance

Toutes les entreprises sont tenues de respecter et de protéger la personnalité de leurs employé-e-s, de manifester les égards voulus pour leur santé et de veiller au maintien de la moralité. Ce devoir général d'assistance concrétise la protection générale de la personnalité des employé-e-s en ce qui concerne les rapports de travail.

Base légale: art. 328 CO



Surveillance sur le lieu de travail

Généralités:

La surveillance est de manière générale interdite si elle vise à surveiller le comportement des employé-e-s sur leur lieu de travail, si elle porte atteinte à leur santé et à leur liberté de mouvement ou si les conditions générales de l'art. 328b CO et la protection des données ne sont pas respectées.

Une surveillance peut toutefois être autorisée si elle est proportionnée. Il faut donc dans tous les cas procéder à une pesée des intérêts entre ceux de l'employé-e et ceux de l'entreprise. L'intérêt de l'employé-e est en particulier la protection de la personnalité, à laquelle s'opposent les intérêts de l'entreprise, tels que la sécurité des employé-e-s et des tiers ou le respect des prescriptions légales.

Il est important de disposer d'un règlement d'utilisation clair, communiqué aux apprenti-e-s et aux employé-e-s.

Surveillance technique:

Une surveillance technique (p. ex. par vidéo ou logiciel) n'est autorisée qu'à des fins de sécurité. Les employé-e-s doivent être informés à l'avance et donner leur consentement ou il doit y avoir un intérêt public ou une base légale correspondante.

Les employé-e-s ne doivent pas en être affectés 24h/24.

Pour que les formateurs/trices puissent surveiller l'utilisation d'Internet, ils doivent disposer d'indices concrets indiquant, par exemple, que les apprenti-e-s ont consulté des sites illégaux à contenu pornographique ou raciste ou incitant à la violence ou qu'il y a eu une utilisation abusive grave à des fins privées.

L'entreprise n'a pas le droit de surveiller systématiquement les e-mails professionnels des employé-e-s. La surveillance de la messagerie électronique professionnelle doit être proportionnelle et servir un but précis. Les e-mails personnels ne doivent pas être lus.

Base légale: art. 328b CO, art. 26, al. 1, OLT 3, LPD

Téléphones portables

Les formateurs/trices et les enseignant-e-s des écoles professionnelles peuvent interdire aux apprenti-e-s l'utilisation de téléphones portables sur leur lieu de travail pendant les heures de travail ou dans la salle de classe. Les appareils peuvent être confisqués temporairement, mais leur contenu ne doit pas être examiné. Cela vaut aussi bien pour le lieu de travail (p. ex. chantier) que pour la salle de classe.

Écoutes téléphoniques

L'écoute des conversations téléphoniques n'est autorisée que si le contenu est enregistré à des fins de contrôle des performances ou pour des raisons de sécurité. Les apprenti-e-s et les employé-e-s doivent en être informés au préalable et donner leur consentement.

Les données accessoires des appels peuvent être collectées et analysées par l'entreprise.

Tenue vestimentaire et apparence

Les formateurs/trices et les entreprises formatrices ne peuvent imposer une tenue vestimentaire aux apprenti-e-s que s'il y a un impact direct sur le travail (p. ex. sécurité, hygiène, contact avec la clientèle). De telles mesures doivent cependant toujours être proportionnées.



Communication aux détenteurs de l'autorité parentale (représentants légaux, généralement les parents)

Si les apprenti-e-s sont âgés de moins de 18 ans, les formateurs/trices sont autorisés à appeler les détenteurs de l'autorité parentale (représentants légaux, généralement les parents) pour convenir d'un entretien afin de clarifier une situation, même contre la volonté de l'apprenti-e. Lorsque l'apprenti-e est majeur-e, il est indispensable d'obtenir son consentement. Les droits du parent qui n'a pas la garde légale de l'apprenti-e peuvent être limités, notamment en ce qui concerne la participation aux décisions. Il est donc recommandé de clarifier la communication le plus tôt possible lorsque les parents sont séparés.

Base légale: art. 345, al. 2, CO, art. 275a, al. 2, CC, art. 296 ss CC

Tests d'aptitude

Les procédures de sélection doivent permettre d'obtenir des résultats objectifs, fiables et pertinents. Les tests (tests de personnalité, tests d'aptitude psychologique, expertises graphologiques) ne peuvent être effectués que s'ils permettent de déterminer l'aptitude à exercer la profession. Même dans le cadre d'une procédure de candidature, la réalisation de tests d'aptitude psychologique n'est autorisée qu'avec le consentement des candidat-e-s et uniquement dans la mesure où les tests sont nécessaires pour déterminer l'aptitude à exécuter les tâches professionnelles envisagées.

Seuls des organismes externes spécialisés ou des spécialistes internes à l'entreprise formatrice peuvent réaliser et évaluer les tests d'aptitude.

Les tests permettant de vérifier les contenus liés à la profession peuvent être effectués par les formateurs/trices.

Tests de dépistage de consommation d'alcool et de drogues

Les tests de dépistage de consommation d'alcool et de drogues peuvent, dans certains cas, être ordonnés par l'employeur à titre préventif. Cela n'est toutefois possible que dans certaines conditions, notamment lorsque les équipements de sécurité protégés priment sur la protection de la personnalité et que l'employé-e a donné son consentement.

Les tests de dépistage de consommation d'alcool et de drogues ne doivent être effectués que de manière aléatoire et uniquement dans le cadre d'un ensemble de mesures de sécurité décrites dans le contrat de travail ou dans un règlement qui fait partie intégrante de ce contrat.

Les tests de dépistage ne peuvent être effectués qu'avec le consentement explicite de l'apprenti-e ou du/de la candidat-e à l'apprentissage, car il n'existe pas de base légale. En l'absence de consentement, la personne ne peut pas être contrainte, mais elle doit éventuellement s'attendre à des conséquences relevant du droit du travail si l'intérêt de la sécurité est prépondérant.

Les tests invasifs de dépistage doivent être effectués par des professionnels de la santé. Ceux-ci ne peuvent informer l'employeur que sur l'aptitude de l'employé-e à effectuer son travail.

Les tests respiratoires peuvent également être effectués par d'autres personnes.

Bilans de santé

Les bilans de santé ne peuvent être effectués qu'avec le consentement explicite de l'apprenti-e ou du/de la candidat-e à l'apprentissage.

Dans certaines professions, un examen médical centré sur la profession concernée est nécessaire. Il est effectué avant le début de l'apprentissage et sert à confirmer que l'état de santé est compatible avec la formation professionnelle initiale. L'entreprise n'est pas autorisée à accéder à de tels documents. Les médecins peuvent uniquement se prononcer sur l'aptitude des candidat-e-s à occuper le poste.

Base légale: art. 9 OLT 5, art. 18 OLT 5



En tant que formateur/trice, abordez des thèmes importants

Notre mode de communication a rapidement évolué au cours de ces dernières années. Les moyens numériques sont devenus des éléments indispensables de notre vie quotidienne. Ils offrent une multitude de possibilités d'apprentissage et de développement, mais présentent aussi des risques. De nombreuses personnes – surtout les jeunes – utilisent les médias sociaux pour être en contact avec leurs amis. Les jeunes savent certes que ces plateformes sont également accessibles publiquement aux personnes qui ne sont pas leurs amis, mais souvent, ils ne sont pas conscients des conséquences possibles. Insouciants – sans intention malveillante – ils postent des données hautement sensibles: photos ou films au contenu douteux (débauche, beuverie, dégradation, etc.), souvent sans le consentement des personnes concernées, dont ils violent ainsi les droits à la protection de la vie privée.

Parfois, les jeunes utilisent Internet pour proférer des accusations et tenir des propos haineux ou dénigrants à l'encontre de leurs collègues, mais aussi des enseignant-e-s ou des employeurs. Ils regrettent eux-mêmes cet état de frustration peu de temps après. Ils discriminent les autres, tiennent des propos irréfléchis (parfois bien réfléchis) à caractère raciste et/ou sexiste.

Les jeunes diffusent via message ou courriel – la plupart du temps sans s'en rendre compte et sans faire exprès – des affirmations délicates que des tiers non autorisés peuvent à tout moment télécharger sur Internet ou transmettre aux personnes visées.

La suppression complète de ces données au contenu problématique n'est pas aussi facile que leur publication: elles peuvent rester accessibles ou être rediffusées par des tiers pendant des années. Étant donné que les textes, les images ou les films peuvent être vus sous un autre jour après une longue période et sont difficiles à démentir, ils peuvent se muer en obstacle difficile à surmonter dans une carrière professionnelle ou dans la vie privée.

Par conséquent, il convient d'attirer l'attention des apprenti-e-s sur le fait:

- qu'ils s'engagent à respecter la personnalité de leur supérieur-e et des employé-e-s de l'entreprise formatrice (les photos, films et déclarations sur des tiers ou à leur sujet ne doivent pas être publiés sans le consentement des personnes concernées);
- qu'ils doivent se conformer aux dispositions de l'entreprise en matière de protection des données (p. ex. ne pas transmettre des données sensibles);
- qu'une situation critique peut découler de la publication sur Internet de données (photos, déclarations, opinions, etc.), qu'il s'agisse des siennes ou de celles de tierces personnes;
- qu'ils ne devraient pas publier de données compromettantes sur des tiers;
- qu'il n'est pas facile d'effacer les données disponibles sur Internet.

De plus, les formateurs/trices peuvent aussi inciter les apprenti-e-s à leur signaler toute situation dans laquelle de tierces personnes les harcèlent au moyen de données sensibles (vraies ou fausses).



Dispositions légales

LDP, Loi fédérale du 25 septembre 2020 sur la protection des données (RS 235.1)

CO, Code des obligations (Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse – livre cinquième: Droit des obligations, RS 220)

CC, Code civil (Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210)

CP, Code pénal (Code pénal suisse du 21 décembre 1937, RS 311.0)

LTr, Loi sur le travail (Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, RS 822.11)

OLT 3, Ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail (Protection de la santé, RS 822.113)

OLT 5, Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (Ordonnance 5 du 28 septembre 2007 relative à la loi sur le travail, RS 822.115)

LFPr, Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (RS 412.10)

OFPr, Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (RS 412.101)

(Les lois mentionnées peuvent être téléchargées sur www.admin.ch/gov/fr à l'aide de leur n° RS)

Liens

www.centrepatronal.ch

Le Centre Patronal défend les intérêts des organisations d'employeurs, des associations professionnelles ainsi que d'autres institutions et publie «Le Guide de l'employeur», un instrument de travail utile à toute personne appelée à régler des questions relatives au droit du travail dans l'exercice de son activité professionnelle.

www.edoeb.admin.ch

Le site du Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT) informe par le biais de guides, d'aide-mémoire, de recommandations et de matériel pédagogique pour l'enseignement dispensé aux jeunes.

www.jeunesetmedias.ch

Ce portail d'information est dédié aux jeunes et aux formateurs/trices en entreprise. Ils y trouvent les réponses à des questions telles que: Quelles sont les chances et les risques liés à l'usage des médias numériques? Comment promouvoir les compétences médiatiques? Comment se protéger contre les dangers?

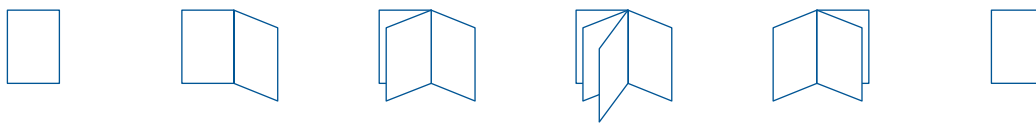
www.privatim.ch

Le site de l'Association des commissaires suisses à la protection des données indique les adresses et les liens vers les sites des préposés cantonaux.

www.suva.ch

La brochure intitulée «Les substances engendrant la dépendance au poste de travail» peut y être téléchargée.





Cet aide-mémoire fait partie de la série «Égalité des chances et traitement équitable»:

Introduction	www.formationprof.ch/download/am200.pdf
Compensation des désavantages	www.formationprof.ch/download/am213.pdf
Dépendances	www.formationprof.ch/download/am210.pdf
Dépression et risque de suicide	www.formationprof.ch/download/am211.pdf
Dyslexie et dyscalculie	www.formationprof.ch/download/am204.pdf
Égalité entre hommes et femmes	www.formationprof.ch/download/am202.pdf
Grossesse et maternité	www.formationprof.ch/download/am208.pdf
Harcèlement sexuel	www.formationprof.ch/download/am209.pdf
Hygiène corporelle – tenue vestimentaire	www.formationprof.ch/download/am214.pdf
Immigration	www.formationprof.ch/download/am205.pdf
Maladie et accident	www.formationprof.ch/download/am203.pdf
Mobbing	www.formationprof.ch/download/am206.pdf
Protection des données et de la personnalité	www.formationprof.ch/download/am212.pdf
Racisme	www.formationprof.ch/download/am207.pdf
Violence	www.formationprof.ch/download/am201.pdf

Aide-mémoire 212
Protection des données et de la personnalité
www.am.formationprof.ch

Édition mars 2024

© **CSFO Berne**

La reproduction intégrale ou partielle, sous forme imprimée ou électronique, est autorisée uniquement à des fins non commerciales et avec mention de la source.

SDBB | CSFO | Belpstrasse 37 | Case postale | CH-3001 Berne
Téléphone 031 320 29 00 | formationprof@csfo.ch

www.formationprof.ch