

Protection des données au travail

(Partie 2/2) Dans la première partie, parue dans l'édition *d-inside* de septembre, nous nous étions penchés sur la question de la protection des données dans la procédure de sélection et durant les rapports de travail. Nous évoquons maintenant les contrôles sur le lieu de travail, les références et la protection des données après résiliation des rapports de travail.

Il existe aujourd'hui de nombreux systèmes techniques permettant à un employeur de surveiller le travail de ses collaborateurs, ce qui n'était pas le cas autrefois – contrôle internet, e-mail ou téléphone. Mais l'employeur ne peut pas utiliser ces dispositifs à sa guise. L'utilisation de systèmes de contrôle et de surveillance n'est autorisée que pour des raisons de sécurité ou pour mesurer le rendement fourni. Il est obligatoire que l'employeur informe au préalable les collaborateurs concernés des moyens de surveillance utilisés et de l'usage qui sera fait des données recueillies. Les contrôles ne sauraient conduire à surveiller le comportement des employés à leur poste de travail.

Surveillance pour des raisons de sécurité

Les caméras vidéo des systèmes de surveillance anti-vols doivent, dans la mesure du possible, être orientées de manière à éviter que des employés ne se trouvent en permanence dans le champ de la caméra. La surveillance doit se limiter au but pour lequel elle a été mise en place.

Contrôles internet, e-mail et téléphone

L'employeur a le droit de restreindre ou d'interdire l'utilisation du téléphone, d'internet ou du courrier électronique. Il est conseillé d'établir des règles par écrit et de préciser au préalable les sanctions encourues en cas de transgression (de l'avertissement au

licenciement en cas de récidive). Lorsque les modalités ont été formulées, des données peuvent être vérifiées pour autant que l'employeur en ait informé au préalable le collaborateur concerné (par ex. durée, coût et interlocuteur, dans le cas des conversations téléphoniques). Concernant l'usage d'internet, il est également permis de contrôler périodiquement ou sporadiquement les sites visités, pour autant que les collaborateurs en aient été avisés.

Références et demande d'informations

Aucune information concernant un collaborateur ne peut être transmise à des tiers sans l'accord de l'intéressé, aussi bien pendant les rapports de travail qu'à leur issue. Les informations fournies ne peuvent se rapporter qu'aux prestations de travail. Toute question liée au caractère ou à des habitudes particulières de vie de la personne est interdite et il faut donc éviter d'y répondre.

Protection des données après la fin des rapports de travail

Le délai de conservation des données personnelles après la fin de l'engagement n'est pas clairement défini. S'il existe un droit de prescription ou un litige, il est utile de conserver les données correspondantes pendant un certain temps.