

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 76 (1984)
Heft: 3

Artikel: Future législation sur la protection des données : analyse d'un article important
Autor: W.E.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386188>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 13.02.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Future législation sur la protection des données

Analyse d'un article important

Le projet de loi fédérale sur la protection des données personnelles, actuellement en procédure de consultation, contient une disposition intéressant tout particulièrement les travailleurs: il s'agit d'un *nouvel article 328 b* qui prendrait place dans le *Code des obligations* et devrait régler la question de la protection des données personnelles dans les rapports de travail. Cette disposition, évidemment très importante du point de vue syndical, a la teneur suivante:

- 1) L'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données se rapportent aux qualités du travailleur pour le rapport de travail en cours ou sont nécessaires pour l'exécution du contrat de travail.
- 2) L'employeur ne peut donner de renseignements sur le travailleur que si une disposition légale l'y autorise ou si le travailleur y a consenti.
- 3) Si le travailleur est au bénéfice d'un droit d'accès selon la loi fédérale sur la protection des données personnelles, l'employeur doit, à la requête du travailleur, autoriser ce dernier à consulter les données le concernant.

Plus concrètement, les trois alinéas précités du projet d'article 328 b (nouveau) du Code des obligations auraient les effets pratiques suivants:

- 1) *L'alinéa 1* ne détermine pas en général dans quelle mesure un employeur est autorisé à exploiter des données concernant des salariés; cela dépend du rapport de travail effectif. *Seules peuvent être traitées les informations dont l'employeur a besoin pour l'exécution du contrat de travail, le besoin étant déterminé d'après des critères objectifs.* C'est ainsi qu'on pourra prendre en compte les peines subies pour infraction à la loi sur la circulation routière pour un chauffeur, mais non pour un employé qui travaille tout le temps dans son bureau. Des ennuis de santé qui ne perturbent en aucune manière le travailleur dans l'exécution de sa tâche ne regardent pas l'employeur. Quant aux informations sur les connaissances non professionnelles, les hobbies et autres loisirs, elles ne peuvent être utilisées par l'employeur que si elles sont en relation directe avec le rapport de travail en cours.
- 2) Cette disposition ne précise que la limite supérieure de ce que l'employeur peut faire. Théoriquement, le travailleur peut aussi interdire l'utilisation d'informations qui se trouvent en-dessous de cette limite. Mais, compte tenu de sa dépendance par rapport à l'employeur, le travailleur ne fera que rarement usage de cette possibilité. En revanche, *il est tout à fait envisageable et d'ailleurs souhaitable, que cette*

disposition légale soit concrétisée et le cas échéant encore précisée dans des conventions collectives ou des accords d'entreprise. A noter que de telles restrictions ne pourraient aller jusqu'à empêcher l'employeur de satisfaire à l'obligation légale de livrer certaines données, par exemple à l'AVS, à l'assurance accidents ou à la police des étrangers.

- 3) *L'alinéa 2* précise une fois pour toute ce que le droit actuel devrait déjà régler, à savoir que *l'employeur ne peut donner de références à un tiers sans le consentement du travailleur concerné.* L'employeur qui est interrogé à propos d'un salarié actuel ou passé peut donner des renseignements dans la mesure où le consentement de ce dernier est acquis. Font évidemment exception les cas où une obligation légale existe de communiquer une information, par exemple à l'assurance-chômage, dans le cas d'une procédure pénale, ou comme témoin dans une enquête.
- 4) Le projet de loi sur les protections des données personnelles reconnaît à toute personne concernée un *droit d'accès relativement étendu* aux données qui la concerne. Ce droit d'accès n'est cependant pas illimité, mais restreint par toute une série de motifs énumérés dans la loi. S'agissant de rapports de travail, on peut affirmer que le droit du travailleur de se renseigner auprès de l'employeur pour savoir quelles sont les données rassemblées à son sujet est pratiquement illimité. Selon *l'alinéa 3*, le projet de loi précise que le travailleur au bénéfice d'un droit d'accès n'a pas à se contenter d'apprendre ce qui se trouve dans ce dossier, mais peut le consulter lui-même. Ce *droit de consulter le dossier personnel* est depuis longtemps reconnu dans les pays qui nous entourent et il va en fait de soi que sa reconnaissance soit également proposée en Suisse.
- 5) *L'employeur qui ne respecte pas les dispositions légales prévues viole d'une part la loi sur la protection des données, d'autre part le contrat de travail.* Le travailleur peut donc intenter action contre l'employeur comme dans tout autre violation du contrat, par exemple en cas de non paiement du salaire, non remboursement des heures supplémentaires, etc... Une *réglementation spéciale* vaut pour le cas de violation de l'obligation de renseigner, respectivement du droit d'accès: si l'employeur donne un renseignement faux ou incomplet, ou s'il prélève des documents avant de remettre le dossier en consultation, il se rend coupable et peut être puni par un emprisonnement allant jusqu'à 6 mois ou par une amende.

W. E.