

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

**Artikel:** À l'ère de l'informatique : la protection de la personnalité du travailleur  
**Autor:** Jaggi, Yvette  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-386186>

### **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:** 29.11.2024

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

## A l'ère de l'informatique

# La protection de la personnalité du travailleur

Par Yvette Jaggi\*

Toute époque a ses technologies nouvelles et se trouve confrontée avec les problèmes qu'engendrent leur introduction, puis leur généralisation. Il suffit de parcourir en parallèle une histoire des inventions et une histoire des idées pour comprendre que l'intégration n'a pas toujours été facile. Il a fallu des générations, des siècles même, pour «digérer» les développements et les effets consécutifs à la découverte de la roue, des armes à feu, de l'imprimerie, des métiers à tisser ou de la machine à vapeur. Nous n'avons pas encore exploité toutes les ressources – ni subi toutes les retombées – d'inventions remontant au siècle dernier: le béton armé permet des constructions de plus en plus audacieuses, les rayons X (ainsi nommés parce que d'abord inconnus) ne cessent de connaître des applications nouvelles en radiologie médicale et en hygiène alimentaire, et l'automobile demeure un engin relativement primitif et largement perfectible; quant au téléphone et au «sans fil», ils n'ont pas fini de nous épater.

### Une accélération menaçante

Avec le recul, les sciences et les techniques nous semblent avoir historiquement laissé aux gens, aux mentalités, aux institutions aussi le temps d'assimiler les découvertes et autres inventions et d'en maîtriser au moins partiellement l'impact social.

En ce vingtième siècle, les innovations technologiques se succèdent à un tel rythme que l'homme a de la peine à «suivre», et se demande à juste titre si un progrès aussi accéléré en est bien un; s'il va dans la bonne direction; si la société peut le maîtriser. Car se pose effectivement la question de savoir si des changements survenant ainsi l'un après l'autre ne constituent pas une réaction en chaîne totalement incontrôlable par ceux-là même qui l'ont déclenchée.

Telle est bien la véritable question: comment la société peut-elle garder la maîtrise d'une évolution technologique accélérée et plus spécialement de la *mutation contemporaine n° 1, symbolisée par l'ordinateur*? Ne l'oublions pas: la rupture technologique provoquée par l'introduction du traitement électronique des données remonte à la Deuxième guerre mondiale (pour les applications militaires) et à la seconde moitié des

\* Conseillère nationale, membre de la Commission d'experts pour une législation fédérale sur la protection des données personnelles dans le secteur privé.

années cinquante pour l'électronique de gestion (civile). Il y a donc moins de trente ans que les premières entreprises et administrations à se doter d'un ordinateur recevaient livraison d'une encombrante «quincaillerie» dont les performances nous paraissent bien modestes en regard des standards actuels pour des configurations beaucoup plus réduites. La révolution industrielle s'était poursuivie pendant plus d'un siècle, de la filature mécanique à la construction d'automobiles à la chaîne. La révolution commerciale commencée dans les années trente aux USA avec l'apparition des supermarchés et autres «machines à vendre» en libre service, aura mis plus de cinquante ans à s'accomplir dans les pays industrialisés. Déclenchée par les ordinateurs de la troisième génération (à circuits intégrés), apparus en 1965, la *révolution informatique* se poursuit à un rythme si effréné, encore soutenu par les progrès continuels de la miniaturisation, qu'elle pourrait bien s'achever d'ici la fin de ce siècle après une trentaine d'années de développements spectaculaires. Tout naturellement, la société et les individus ont de la peine à tenir un tel rythme. En accélérant de la sorte, l'histoire condamne ceux qui n'ont pas le souffle et multiplie les laissés pour compte; sous les effets des à-coups technologiques, les disparités s'accroissent, et les secousses se font plus dures pour les moins résistants (en l'occurrence ceux qui n'ont pas reçu une bonne première ou deuxième formation). Et même du côté des penseurs, on se trouve dépassé par les événements: les philosophes, les sociologues, etc... n'ont pas fini de s'interroger sur les implications d'un développement technologique, qu'une autre innovation survient dont ils n'auront pas davantage le temps d'estimer l'impact dans un délai utile. Alors, pour avoir l'air moins en retard, les commentateurs fuient dans les scénarios du futur, version technocratique de l'utopie, ou dans la science fiction, sorte de produit croisé de la connaissance et du rêve (ou du cauchemar). Quant au législateur qui intervient traditionnellement longtemps après l'inventeur et le marchand, il a encore davantage de peine à limiter, à coup d'articles et d'alinéas, les risques encourus du fait des technologies nouvelles; ces dernières, bien entendu, n'attendent pas de faire l'objet d'une réglementation légale pour poursuivre leur développement.

Pris dans le tourbillon, les travailleurs s'inquiètent, surtout s'ils sont en début de vie active ou ont des enfants qui exerceront la majeure partie de leur activité professionnelle dans les années 2000. De quoi vivre demain? Quoi faire à côté de la machine? Comment survivre à l'ère des robots et des puces?

Nous ne voulons pas ignorer cette problématique informatique et emploi. Elle préoccupe à juste titre en priorité les travailleurs et les syndicats du secteur industriel, comme du tertiaire aussi désormais. Mais justement, parce que l'on se soucie d'abord de la sauvegarde de l'emploi à l'ère de l'informatique, on en vient à oublier les risques que cette dernière peut représenter pour les *travailleurs*. Or, ceux-ci sont *directement menacés dans leur personnalité même*, c'est-à-dire leur identité, leur intimité, leurs

libertés individuelles par certains abus dans le traitement automatisé des données à des fins de surveillance, de contrôle (pas seulement sur le lieu du travail) ou, tout simplement, «de gestion».

Les systèmes dit de «gestion du personnel» constituent des ensembles intégrés de fichiers rassemblant des milliers de données personnalisées, dont certaines hautement «sensibles», susceptibles d'être traitées, croisées, stockées, transmises, exploitées en tout sens... pas forcément dans l'intérêt, ni à l'avantage du travailleur concerné. Quoi, comment, quand, où, à qui, toutes ces données? Autant de questions que le travailleur est en droit de (se) poser. Et de réponses auxquelles il doit réagir. A la prise de conscience succède tout naturellement l'élaboration d'une stratégie si possible collective (par la représentation syndicale et la loi). Tel est notre approche du problème: nous examinerons d'abord les atteintes que le traitement informatisé des données peut porter à la personnalité du travailleur, puis nous envisagerons les réactions possibles et, en particulier, les parades légales (existantes ou à créer).

### **Salariés mis à nu**

Si le recours à l'ordinateur ne constitue pas en soi une menace pour la personnalité du travailleur, les risques d'exploitation abusive des données se multiplient dangereusement avec la sophistication des techniques de saisie et de (télé)traitement informatisé des données et cumulent avec l'institution des *systèmes intégrés de gestion du personnel*.

Pour illustrer ces risques, prenons tout simplement l'exemple d'une journée assez ordinaire d'un collaborateur occupé au service commercial d'une grande entreprise. Quoi qu'anonyme, cet exemple n'a rien de fictif et correspond à une situation tout à fait vraisemblable, même courante sans doute dans les grandes entreprises. Or donc M. X., après avoir fait un détour pour déposer son épouse et leur plus jeune enfant devant le cabinet du médecin où ce dernier a rendez-vous, se rend à son travail, certes avec un peu de retard par rapport à ses habitudes, mais bien avant le début du temps de travail «bloqué» prescrit par l'horaire flexible. M. X. sort la carte magnétique qui lui donne accès au parking souterrain réservé aux locataires de l'immeuble dont son employeur occupe les trois étages supérieurs. M. X. gagne son bureau et commence par faire une série de téléphones, tous professionnels, dont l'un à un fournisseur ouest-allemand auquel il envoie aussitôt après une confirmation de commande par télex. Ensuite, M. X. passe une nouvelle fois en revue le dossier du client avec lequel il a rendez-vous en fin de matinée et appelle, sur l'écran de visualisation placé au coin de son bureau, le détail des commandes passées l'année précédente par ledit client aussi fidèle dans ses achats que constant dans ses paiements. M. X. quitte le bureau, dépose à la réception son dispositif d'appel interne pour signaler son départ; il est de retour en fin de matinée, reprend son bip, dépose ses affaires dans son bureau et se rend directement à la cantine où, suite à

un pari perdu à propos d'une compétition sportive, il offre à boire à une demi-douzaine de ses collègues; il n'a d'ailleurs pas besoin de payer tout de suite la tournée puisque toutes ses consommations sont portées en compte et déduites de son salaire en fin de mois. L'après-midi est calme, M. X. ne quitte pas son bureau où il reçoit tout juste deux appels téléphoniques extérieurs. Comme toujours, quand il travaille plusieurs heures d'affilée dans cet immeuble, M. X. contracte un mal de tête qu'il attribue à la climatisation, laquelle lui semble particulièrement rafraîchissante ce jour-là. Plus tard, sur la route du retour, M. X. transpire exagérément et sent monter la grippe qui effectivement le retiendra chez lui le lendemain. A quelque temps de là, M. X. est appelé à la direction du personnel; en face de lui, M. Y., qu'il n'a pas l'occasion de rencontrer en dehors des réunions de fin d'année, lui demande des explications à propos de cette journée pourtant bien ordinaire: retard exceptionnel à l'arrivée, plusieurs bières à midi et absence le lendemain. M. X. n'a pas de peine à se remémorer les raisons de ces trois faits entre lesquels il ne lui serait pas venu à l'idée de faire un lien.

Le lien, c'était bien entendu *l'ordinateur* qui avait permis de le faire. Lui qui *rassemble toutes les données permettent de «suivre» les collaborateurs d'une entreprise tout au long de leur journée de travail, comme de leur vie professionnelle*. Le contrôle des entrées et des sorties par carte magnétique ou par tout autre forme de timbrage, la surveillance des communications téléphoniques, la mesure des temps d'utilisation des périphériques (terminal, écran de visualisation, etc...), la comptabilisation des achats personnels (cantine, économat, etc.), voilà autant de techniques qui, pour de bonnes raisons de sécurité ou d'administration, permettent en réalité de surveiller étroitement les allées et venues, ainsi que les activités des travailleurs dans l'entreprise. Dans la mesure où elles sont intégrées, toutes ces données jointes aux innombrables informations relatives à la personne permettent de mettre véritablement à nu les salariés.

### **Ces fameux systèmes de gestion du personnel**

Cette possibilité est désormais une réalité dans la plupart des grandes entreprises tout au moins. En effet, tandis que les plus petites sociétés en sont encore aux applications élémentaires de l'ordinateur, les plus gros employeurs sont désormais équipés pour une gestion informatisée de l'ensemble des données relatives au personnel (et pas seulement des salaires et charges sociales). Pour l'introduction d'un tel système, il faut évidemment un cerveau électronique à grande capacité, mais on sait que de telles unités ne font pas défaut en Suisse où la densité des ordinateurs de toute catégorie est de loin la plus élevée d'Europe et même du monde, Etats-Unis mis à part.

A n'en pas douter, la totalité des quelques 315 entreprises suisses qui occupent plus de 500 salariés sont en mesure de mettre en place, à

l'instar de l'armée et de son PISA, un *système de gestion automatisée du personnel*. Une telle opération ne se réalise évidemment pas d'un seul coup, mais plutôt *par intégration progressive de différents fichiers*, qui composent une fois réunis à la fois une image de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et une photo de chacun d'entre eux en particulier. Nombre d'entreprises étrangères ont déjà atteint un tel degré de « mise en transparence », dont se rapprochent notamment en Suisse les principales banques, compagnies d'assurance, sociétés commerciales, sans oublier bien sûr les grandes entreprises de la construction de machines ou de la chimie.

*Au stade ultime de son développement, un système de gestion du personnel intègre les données suivantes:*

- *Salaires et décomptes*: salaires, allocations, prestations sociales, indemnités pour frais, déductions sociales, retenues de cotisation, décomptes d'achats (économats, cantine, etc.).
- *Statistique du personnel*: structure des effectifs d'après l'âge, le sexe, la nationalité, la qualification, l'état de santé, la ponctualité, la régularité, etc...
- *Absences/présences*: variations des effectifs, vacances, maladie, accidents, service militaire, etc...
- *Administration du personnel*: autres décomptes et statistiques, tels que décompte des téléphones, surveillance des agendas, de la ponctualité, des circulations internes, des listes de distribution, etc...
- *Services personnels*: divers, tels que service de santé, gérance d'immeuble, assistance, prêt, etc...
- *Planning du personnel*: plans de travail, équipes, volume à exécuter, temps à réserver, liste de personnes, etc...
- *Recrutement*: marché du travail, profils exigés, méthode d'appréciation, programme de recherches, offres d'emploi, etc...
- *Formation*: plans de carrière, organisation des apprentissages, du recyclage, répartition des congés-formation, etc...
- *Frais de personnel*: calcul des coûts par personne, par poste, par service, par exploitation pour l'ensemble de l'entreprise.
- *Appréciation des postes*: méthodes d'évaluation du travail.
- *Evaluation des prestations et de la rémunération*: systèmes de rémunération (à la pièce, primes, etc.), systèmes d'appréciation du personnel d'évaluation des prestations fournies de la qualité du travail, du rendement, etc...
- *Aménagement des postes et organisations du travail*: classement des postes d'après les conditions de travail (bruit, dangers, etc...) et les exigences physiques (debout, dehors), organisation de certains travaux spéciaux (à l'écran par exemple).

Comme on l'imagine aisément, les listings et autres documents produits par l'ordinateur dans les domaines précités permettent à la direction de faire une planification générale, une gestion économique et une organisation détaillée de tout le secteur personnel de l'entreprise. Le but de

toute l'opération est évidemment de parvenir par une analyse précise des frais de personnel à en connaître exactement la structure, à en comprimer si possible le montant ou, tout au moins, à améliorer le «rendement» des dépenses pour les salaires et les charges sociales.

Le plus souvent, l'ordinateur, conduit par les programmes qui composent le système de gestion du personnel, livre des listings et autres documents statistiques se rapportant à toute une catégorie de salariés. Mais l'obtention de données ne se rapportant pas à des individus nommément désignés ne peut se faire qu'à partir d'informations qui, elles, concernent bel et bien chacune des personnes employées. En ce sens, le système de gestion du personnel sert à exploiter plus globalement et à intégrer les innombrables données figurant dans le fichier nominatif tenu sur chaque travailleur par le service du personnel; or ce dossier ne contient le plus souvent pas seulement des données indispensables pour le bon déroulement de la relation de travail, mais aussi toutes sortes d'informations qualitatives et d'appréciations diverses rassemblées à propos du travailleur; cela va du résultat des tests subis au moment de la demande d'emploi jusqu'au certificat délivré à la fin du rapport de travail en passant par toutes les remarques et autres observations faites par les supérieurs au cours des années.

Au total, l'exploitation et surtout la combinaison des milliers de données rassemblées par l'employeur lui permettent de *surveiller de près les activités et les comportements de toutes les personnes et des différentes catégories de personnel* qu'il occupe. Qui arrive plus de deux fois par mois en retard? Qui demande régulièrement une avance sur son prochain salaire? Qui utilise combien de temps le terminal installé à son poste de travail ou la machine à traitement de texte, avec combien de fautes à l'heure? Quel chef a la promotion (trop) facile? Quel contre-maître semble savoir motiver l'équipe qui lui est confiée? Quel est le degré de ponctualité, le taux d'absentéisme ou la proportion de casse dans quel atelier? Quel est l'âge moyen et le rendement d'un service administratif ou commercial? Quel effet un changement de mode de rémunération a-t-il eu sur la rentabilité de tel ou tel travail au sein d'un travail d'exploitation? Autant de questions auxquelles l'informatisation des fichiers du personnel permet de répondre, comme elle permet par ailleurs de satisfaire les curiosités les moins justifiables économiquement, manifestés par tous ceux qui pensent que n'importe quelle information sur une tierce personne est synonyme de pouvoir à son égard.

De tels développements ne pouvaient manquer d'attirer l'attention du législateur comme des organisations syndicales de travailleurs. Ce fut notamment le cas ces dernières années en Allemagne occidentale.

### **Le cas de l'Allemagne fédérale: exemplaire à tous égards**

Avant d'examiner la situation en Suisse, il vaut la peine d'examiner de plus près la manière dont on a affronté en Allemagne fédérale le problème de la protection de la personnalité du travailleur.

Ce qui s'est passé outre-Rhin est en effet significatif à tous égards: sur le plan législatif en matière de revendication syndicale comme sur le terrain de l'action directe. En outre, il est toujours intéressant de connaître le droit allemand dont s'inspire souvent le législateur suisse.

Pour apprécier l'évolution récente du droit et de la pratique en Allemagne occidentale, il convient de *remonter à 1972*. Cette année-là, par une étrange coïncidence, deux faits se sont produits que la suite des événements oblige à mettre en relation l'un avec l'autre. Il y a donc eu d'une part la mise en vigueur de la loi dite sur la «charte de l'entreprise» qui définit notamment les modalités de la *participation des travailleurs*, et d'autre part la *mise en vente du «package» dénommé PAISY*, soit l'un des trois premiers – et de loin le plus utilisé à ce jour – de ces ensembles de programmes composant un système intégré de gestion du personnel. Inutile de préciser que le législateur de l'époque ne s'est pas préoccupé de l'apparition de tels systèmes; il ne pouvait pourtant en ignorer l'existence puisque les fonds publics fédéraux avaient contribué à financer le développement de PAISY! Cette année 1972 nous rappelle une fois de plus que la loi est régulièrement en retard sur la réalité technologique ou économique et sociale. Elle nous rappelle aussi que cette constante est habilement mise à profit par la stratégie des entreprises: elles utilisent le «délai d'avant la loi» pour créer des faits accomplis et amorcer des développements sur lesquels elles affirmeront ensuite ne plus pouvoir revenir.

Ainsi donc, dans le courant des années 70, la quasi totalité des grandes entreprises et de nombreuses sociétés de moyenne importance ont pu tranquillement introduire et développer les applications de l'informatique relative à la gestion et à la planification du personnel. Elles n'ont même pas été dérangées par la nouvelle *loi* fédérale allemande promulguée en 1978 *sur la protection des données*; car cette loi se veut de portée générale; malgré la longueur et la densité de son texte, elle ne contient pas de dispositions spéciales, notamment pas sur la protection de la personnalité du travailleur. En clair: la responsabilité de fixer les règles assurant cette protection est laissée aux tribunaux.

Dans l'ensemble, la *jurisprudence* établie en application des lois de 1972 et 1978 paraît acceptable du point de vue des travailleurs. Il faut s'en réjouir, dans la mesure où le législateur ne semble pas pressé d'honorer les promesses faites d'une prochaine réglementation spéciale concernant la protection des données personnelles relatives au travailleur. Le législateur ouest-allemand feint donc toujours d'ignorer que les relations de travail demeurent le lieu et l'occasion du plus formidable rassemblement de données individualisées auxquelles le citoyen (en l'occurrence dans son rôle de salarié) soit confronté; or le parlement devrait au moins savoir qu'il a lui-même promulgué des textes contraignant les entreprises à rassembler plus de 50 données individualisées sur chaque travailleur; ce même législateur est également bien placé pour dénombrer la centaine de lois et ordonnances prises à l'échelle fédérale qui ordonnent la trans-



mission de données personnelles sur le travailleur par l'entreprise à d'autres institutions telles que l'autorité fiscale, les assurances sociales, les caisses-maladie, les églises et bien d'autres.

Dans ces conditions, les travailleurs devront continuer de s'en remettre au juge pour faire valoir leurs droits. A ce niveau, les perspectives n'apparaissent toutefois guère prometteuses. La fin de la haute conjoncture et l'entrée en économie de crise ne sont pas demeurées sans effet sur la jurisprudence. Jusqu'au plus haut niveau, on a constaté un très net durcissement de la part du Tribunal fédéral du travail. Ainsi, cette haute instance se prononçait en février 1983, contrairement à ses décisions antérieures et à la majorité des experts, contre le droit du conseil d'entreprise de faire cesser un agissement de l'employeur contraire à la participation des travailleurs et de sa représentation. En décembre dernier, cette même instance refusait au conseil d'entreprise un droit de regard général pour toutes les décisions concernant l'aménagement des places de travail à l'écran de visualisation; ce même arrêt contient des considérations plus positives, d'où il ressort que le Tribunal fédéral du travail est parfaitement conscient des possibilités de surveillance du personnel qu'offre l'installation d'unités périphériques à l'intérieur de l'entreprise. Maigre consolation immédiate ou espoir de voir le juge se prononcer contre les abus des systèmes de gestion du personnel?

En dehors des domaines législatif et judiciaire, l'actualité ouest-allemande a été marquée ces dernières années par une affaire qui a démontré l'efficacité de l'action directe des travailleurs, ainsi que de l'intervention de leurs organisations, en matière de protection des données personnelles: *l'introduction fort controversée du système de gestion PAISY dans la firme de construction automobile Opel à Rüsselheim*. Exemple aussi, cette affaire mérite d'être ici brièvement contée.

### **Le personnel d'Opel et le système PAISY**

En 1981, les firmes VW, Ford, Daimler Benz, Siemens, etc., au total 38% des entreprises du secteur métallurgie et construction de machines avaient déjà mis en place leur système de gestion du personnel. Les dirigeants de la société Adam Opel AG se devaient de suivre un si bon mouvement; ils renseignèrent donc en mars 1981 le conseil d'entreprise sur l'introduction prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante du système de gestion du personnel dénommé PAISY. Cette nouveauté fut présentée comme une simple amélioration de l'administration des salaires et comme une adaptation nécessaire aux exigences légales toujours accrues à l'égard de l'entreprise. De plus, le système PAISY garantissait l'indispensable protection de la personnalité des travailleurs concernés; elle excluait même toute possibilité d'abus. Et la direction d'utiliser tous les moyens d'information à sa disposition (journal d'entreprise, affichage, assemblées, etc...) pour convaincre le personnel du caractère à la fois indispensable et innocent du nouveau système.

De leur côté, les syndicats (en l'occurrence IG Metall) formèrent un groupe de travail chargé d'examiner les conséquences et les risques possibles liés à l'introduction du PAISY chez Opel. D'emblée, ce groupe identifia un tel système comme un instrument de domination et un moyen de surveillance de l'ensemble du personnel.

Malgré cela, il apparut rapidement qu'une opposition pure et simple à l'introduction de PAISY allait conduire à une impasse, tant sur le plan judiciaire (absence de précédent) que politique (le personnel n'aurait pas suivi).

Après de longues discussions, on se prononça pour une introduction du système PAISY par voie d'une convention interne à l'entreprise. Il fut entendu que cette convention porterait sur les exigences et réglementations minimales suivantes:

- Nature des données.
- But des traitements des données.
- Interdiction de combiner les données personnelles avec d'autres informations ou systèmes.
- Pleine participation du conseil d'entreprise lors de l'introduction et de tout élargissement du système de gestion du personnel.
- Possibilité la plus étendue de surveiller et de contrôler le système et son application.
- Interdiction de récolter des données «suivies» sur les maladies des salariés.

Il est évident que le point central de ces propositions concernait l'obligation de consulter le conseil d'entreprise pour toute utilisation des données individualisées. Les travailleurs exigeaient donc que contrairement aux statistiques anonymisées concernant une collectivité, les données personnalisées concernant un individu ne puissent faire l'objet d'un traitement et encore moins d'une combinaison ou d'une transmission sans l'approbation préalable du conseil d'entreprise. Comme il fallait s'y attendre, cette exigence de participation fut totalement refusée par la direction ce qui, au terme de discussions vaines, incita le conseil d'entreprise à suspendre les négociations et à faire appel à la procédure de conciliation.

Cette instance, après 120 heures de séance, rendit son avis le 9 juillet 1982 contre l'avis des représentants des travailleurs. Ces derniers auraient certes pu souscrire aux adjonctions de l'instance de conciliation qui allait pratiquement à la rencontre de toutes les exigences posées par les représentants des travailleurs; mais à une exception près toutefois, d'une importance symbolique pratique considérable: le droit reconnu à l'entreprise d'établir des statistiques personnalisées sur l'état de santé et les maladies du personnel.

Aussi bien le conseil d'entreprise décida de recourir contre la décision de l'instance de conciliation et s'adressa pour cela au Tribunal du travail de Darmstadt, devant lequel il n'obtint pas gain de cause.

Nouveau recours devant l'instance supérieure, le Tribunal du travail du

Land qui se prononça en juin 1983 en faveur du conseil d'entreprise, notamment sur deux points importants: le droit reconnu à ce conseil de participer à toute décision concernant l'introduction ou l'application du système de gestion du personnel et, par ailleurs, l'interdiction faite à l'entreprise de tenir toute forme de dossiers médicaux suivis.

Du coup, le prononcé de l'instance de conciliation devenait caduc et les négociations reprenaient pratiquement à zéro pour l'introduction du système PAISY chez Opel. A notre connaissance, ces discussions n'ont pas encore abouti. Leur conclusion dépendra largement de la capacité du conseil d'entreprise et de l'organisation syndicale de continuer à mobiliser le personnel, comme il a pu le faire jusqu'ici de manière à la fois efficace et spectaculaire. En 1982, au plus fort de la controverse, 25 000 signatures furent recueillies en un jour dans la seule usine de Rüsselheim au-bas d'une déclaration appuyant les représentants des travailleurs au sein du tribunal de conciliation. Et la veille du prononcé de cette instance, une manifestation monstre rassemblait une dizaine de milliers de travailleurs venus s'informer sur les dangers de la gestion intégrée du personnel. A noter que les travailleurs ne se sont à aucun moment laissés impressionner par les tentatives d'intimidation et de persuasion faites par la direction. «Nous ne voulons pas être mis à nu!» Tel était le refus convaincu et clairement exprimé des travailleurs en proie à la curiosité trop vorace de l'ordinateur.

Toute cette affaire aura sans doute eu pour effet, non pas de stopper la multiplication des systèmes de gestion du personnel, mais de mettre fin aux abus les plus manifestes. D'une certaine manière, on peut dire que l'affaire Opel aura constitué le pendant social de la controverse politique qui a défrayé la chronique ouest-allemande à propos du recensement de la population qui aurait dû avoir lieu en avril 1983. Par leur action décidée et leur combativité, une organisation syndicale dans un cas et un groupe de citoyens dans l'autre ont apporté une contribution décisive à la cause de la protection de la personnalité, du salarié face à l'employeur, et du citoyen face à l'état.

### **Solutions ad hoc à l'helvétique**

*En Suisse aussi*, la gestion automatisée des données concernant le personnel devient une pratique courante, du moins dans les grandes entreprises et les principales administrations. Certes, nous ne sommes pas en Allemagne fédérale, où quelque 2000 systèmes «PAISY» – sans compter la dizaine d'autres programmes du même genre – sont en fonctionnement. Mais, à l'échelle suisse, les mêmes applications se multiplient d'autant que, comme déjà souligné, notre pays se caractérise par une *très forte densité d'équipements électroniques*. Un récent recensement a révélé que sur les 290 000 exploitations non agricoles, 40 000 utilisent un ordinateur installé dans leurs propres locaux ou dans ceux d'un service-bureau auquel elles confient le traitement informatisé de

leurs données. A noter que l'effectif correspondant des exploitations équipées ne s'élevait encore qu'à 19 000 en 1981; c'est dire qu'il y a eu doublement en deux ans, toujours selon le même Institut d'automatisation, rattaché à l'Université de Fribourg.

Il apparaît que désormais même les plus petites exploitations, qui occupent d'une à cinq personnes, recourent (dans un cas sur quinze) aux services de l'ordinateur, en commençant par les deux applications classiques, soit la comptabilité débiteurs et «les salaires». Quant aux grandes entreprises, qui occupent chacune plusieurs centaines de salariés, elles possèdent toutes un véritable parc d'ordinateurs à grande capacité de traitement, avec des mémoires permettant de stocker des banques de données, et tout un réseau d'unités périphériques caractéristique de l'ère de la télématique. De tels équipements se prêtent évidemment bien à l'exploitation de systèmes intégrés de gestion du personnel. Et même si les grandes entreprises demeurent fort discrètes sur le sujet dans leurs rapports annuels par exemple, il est notoire que la société Sulzer a mis en place le système SUPIS et le groupe Ringier le système RIPERS, à l'instar de ce qu'ont fait les PTT (PERICO) ou l'administration fédérale (PERIBU).

Cela dit, il convient de rappeler une fois de plus qu'il n'a pas fallu attendre le développement des systèmes intégrés de gestion du personnel, ni même la généralisation des ordinateurs dans les entreprises et l'administration, pour voir apparaître le risque d'utilisations abusives des données concernant les travailleurs. Mais les ordinateurs facilitent, dans une mesure inconnue auparavant, le stockage, le traitement, la combinaison et toutes autres exploitations des données personnelles. Il faut reconnaître par ailleurs que ces dernières doivent, en nombre toujours croissant, être rassemblées par l'employeur dans le cadre d'obligations légales (pour la gestion des assurances sociales, la tenue de diverses statistiques, etc...).

Que le rassemblement de tant de données «sensibles» pose des problèmes, les juristes le savent depuis longtemps, même s'ils n'ont que très récemment réussi à faire partager leurs préoccupations par les principaux intéressés, à savoir les travailleurs. La *prise de conscience* a commencé de se faire ces dernières années seulement, au gré de certaines affaires portées à la connaissance d'un large public par les mass-media «populaires», en particulier par le bimensuel alémanique «Beobachter». Les cas cités concernent par exemple le (non) respect du secret du courrier personnel ou des communications téléphoniques au lieu du travail, la communication de renseignements défavorables et/ou caducs entre chefs du personnel, ou encore la transmission de données sensibles à des personnes non liées par le secret professionnel. A chaque fois, le travailleur concerné se trouvait victime d'une atteinte caractérisée à sa personnalité: les informations à lui destinées ou concernant sa sphère intime ou privée sont enregistrées, archivées, transmises à son insu et sans qu'il ait pu le cas échéant faire corriger les renseignements (devenus) faux.

Tous ces cas, dont les plus graves concernaient évidemment les données relatives à l'état de santé des salariés, ont contribué à faire ressortir la *nécessité d'une meilleure protection légale des personnes fichées*. Dans l'attente d'une telle législation, en préparation depuis une demi-douzaine d'années, des *solutions partielles* ont été improvisées sur le front par voie réglementaire ou conventionnelle. Il vaut la peine d'en citer ici quelques exemples, et d'analyser les innovations apportées, en commençant par le secteur (para)public.

### **De la SSR à Hero, en passant par la Confédération**

Le plus ancien document disponible en la matière demeure aussi à bien des égards le plus intéressant: il s'agit des *Directives concernant la protection des données personnelles*, garantie à tous les collaborateurs de la *Société suisse de radio-diffusion et télévision (SSR)*. Entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1979, ces directives, édictées en vertu de la convention collective de travail (CCT), «créent les conditions en vue de protéger les données personnelles de toute mainmise ou action non autorisée, d'en prévenir toute utilisation illégale et d'assurer ainsi la protection de la personnalité de tout collaborateur». Les Directives font clairement la distinction entre les deux composantes souvent mélangées de la protection des données, qui comprend d'une part la sécurité des données par la prévention de l'accès non autorisé au fichier, de la criminalité ou du sabotage et, d'autre part, le secret des données qui impose de les tenir pour confidentielles et interdit de les communiquer à des tiers, – sauf bien entendu obligation légale de renseigner.

En principe, les Directives SSR admettent l'enregistrement et le stockage sur ordinateur de toutes les données personnelles, mais elles font exception pour «les données confidentielles sur des faits et des événements de la vie du collaborateur qui doivent être soustraites à la connaissance de toutes personnes autres que celles à qui ces faits ont été confiés *ès qualité*». La liste des informations qui ne peuvent être stockées sur ordinateur comprend les documents suivants: certificats médicaux, extraits du casier judiciaire central, résultats de la qualification, références, dossier de procédure disciplinaire, jugements des tribunaux, et certificats de capacité.

On va jusqu'à préciser que tous ces documents doivent être conservés sous clé au service du personnel concerné. Bien entendu, le postulat fondamental de la protection des données est pris en compte par les Directives, qui reconnaissent à tout collaborateur de la SSR le «droit en tout temps de consulter les données personnelles qui le concernent et de demander la rectification d'indications erronées». Pour le reste, c'est à l'inspection des finances qu'il incombe de surveiller le respect des Directives; les compétences des collaborateurs ou des associations du personnel demeurent en la matière plutôt modestes, puisqu'il leur faut le cas échéant passer par l'inspection des finances pour faire ouvrir une

enquête ou faire appel à leurs frais à des experts informaticiens extérieurs pour obtenir le contrôle des systèmes informatiques traitant des données personnelles.

Le 16 mars 1981, le Conseil fédéral suisse édictait à son tour des *Directives applicables au traitement des données personnelles dans l'administration fédérale*. D'emblée, l'exécutif attribuait à ces Directives une fonction didactique, puisqu'il les a édictées «dans l'intention d'encourager, au sein de l'administration fédérale, la protection de la personnalité au cours du traitement de données personnelles (protection des données) et de préparer l'introduction d'une loi fédérale en la matière». La nécessité d'une telle sensibilisation apparaît d'autant plus clairement que les services de l'administration fédérale et des deux grandes régies gèrent pas moins d'un millier de fichiers recelant des données sur plus de 100 000 personnes dans une cinquantaine de cas. Et même si la grande majorité de ces fichiers, y compris des fichiers concernant le personnel, sont toujours gérés manuellement, il existe aussi de grands fichiers informatisés tels que PERICO (PTT), PERIBU (administration fédérale), PINS (Département militaire fédéral) ou fichiers du personnel des CFF.

Si la mise en vigueur des Directives du 16 mars 1981 semble avoir rendu les fonctionnaires chargés de la gestion de ces innombrables fichiers encore plus conscients de leurs responsabilités à l'égard des administrés, le personnel n'a guère bénéficié d'une protection supplémentaire des données le concernant, et cela sans doute en raison de la relative complication et surtout de la généralité des dispositions inscrites dans les Directives. Aussi bien, ces dernières ont été complétées par une *circulaire datée du 26 janvier 1984* dont le contenu concrétise celui des Directives émises en 1981. La première partie de ce nouveau document contient quelques principes importants pour le traitement des données personnelles. Il y est notamment prévu que si, dans le cadre d'une procédure de sélection pour le repourvoi d'un poste, l'administration juge nécessaire de compléter un dossier de candidature, elle doit renseigner le postulat sur la procédure choisie. Le candidat doit également être prévenu avant qu'une expertise graphologique puisse être demandée. Sauf accord exprès de la personne concernée, les données détenues à son sujet ne peuvent être utilisées que pour des tâches officielles et sont donc non communicables à des tiers, par exemple ni à des associations de personnel, ni à de futurs employeurs. Dans sa deuxième partie, la circulaire émise par l'Office fédéral du personnel règle les questions d'information du personnel sur les fichiers détenus et reconnaît à chaque collaborateur un droit d'accès aux données le concernant personnellement; un nombre restreint d'exceptions demeure réservé pour des raisons de procédure administrative ou judiciaire bien compréhensibles.

Enfin, toujours au niveau de l'administration fédérale, il convient d'évoquer ici la constitution prochaine de ce qui sera l'une des plus importantes banques de données personnelles, puisqu'elle regroupera les informations concernant tous les militaires et les complémentaires de l'armée

suisse. Il s'agit du *Système informatisé de gestion du personnel de l'armée (PISA)*. Il aura fallu la création d'une base légale ad hoc pour la constitution de ce système qui rassemblera «les données pour les contrôles et l'accomplissement des obligations militaires, l'instruction, la fonction, les indications données volontairement par le militaire sur ses aptitudes et connaissances civiles lorsqu'elles sont utiles pour l'armée, ainsi que les informations nécessaires au service des tombés et disparus» (Loi sur l'organisation militaire, art. 151, al. 2, dans la teneur votée par les Chambres fédérales le 22 juin 1984). Tel qu'il a été conçu, le projet PISA est conforme aux Directives précitées du 16 mars 1981, et garantit donc au militaire l'accès à son dossier. Il est par ailleurs prévu que, dès la mise au point du système et l'enregistrement définitif des données, ces dernières seront protégées légalement par des prescriptions du Conseil fédéral concernant la sauvegarde des informations destinées à tous les organes qui participent au système de gestion du personnel de l'armée. Ces prescriptions devront garantir un développement et une exploitation conformes à la loi.

De l'analyse de contenu des textes précités concernant respectivement les collaborateurs de la SSR, le personnel de la Confédération et celui de l'armée, il ressort que dans le secteur public fédéral, la protection de la personnalité du fonctionnaire ou de l'employé a fait son chemin. La récolte et le traitement de données personnelles doivent se limiter au strict nécessaire pour le bon déroulement de la relation de travail, et le droit d'accès demeure partout garanti. Les associations du personnel, là où elles existent, c'est-à-dire dans l'administration civile, obtiennent un droit de regard sur le but et les modalités de traitement des données.

La revue des *solutions ad hoc trouvées dans le secteur privé* est plus vite faite. Mentionnons tout d'abord une très intéressante disposition, malheureusement passée un peu inaperçue, de la *nouvelle convention collective* signée en 1983 par les partenaires sociaux de la *métallurgie*. Cette disposition prévoit que l'enregistrement de données personnelles sur ordinateur doit être limité à ce qui est absolument nécessaire pour la bonne marche de l'exploitation. Se trouve du même coup interdit le traitement informatisé d'informations individualisées non exigées par la pratique ou par la loi; à plus forte raison, on proscrie ainsi la mise sur ordinateur d'appréciations et autres évaluations, ce qui n'exclut évidemment pas qu'elles figurent en toutes lettres dans le dossier «manuel» du travailleur.

Autre première réalisée en 1983, qui concerne certes moins de travailleurs, mais leur rapporte une protection relativement étendue: la nouvelle convention collective signée à la fin décembre 1983 dans le secteur de l'industrie alimentaire, plus précisément par les organisations du personnel avec les *sociétés Frisco-Findus et Hero Conserves*. Ces employeurs s'engagent à ne collecter que les données personnelles qui se trouvent en rapport direct avec la relation du travail. Un droit d'accès général s'étendant donc à toutes les informations rassemblées à son sujet est

reconnu à chaque travailleur, tout comme la possibilité de faire corriger les indications erronées ou caduques. La transmission de données personnelles à des tiers (autorités, assurances, etc...) ne peut avoir lieu que s'il existe une obligation légale de renseigner. Enfin, dès la cessation de la relation de travail, les données rassemblées sur l'ancien collaborateur sont effacées ou détruites, pour autant qu'elles ne doivent pas être conservées pour des raisons objectivement justifiables ou à des fins statistiques. Il incombe bien entendu à l'entreprise de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'exécution des dispositions précitées et garantir la sécurité physique comme la confidentialité des données personnelles.

### **Une bonne convention-type**

Les deux conventions collectives précitées ont permis d'introduire dans la pratique certaines des recommandations figurant dans la convention-type élaborée par la commission «employés et cadres» de l'Union syndicale suisse portant notamment sur la protection des données. Cette convention-type, dont on peut se procurer le texte intégral auprès du secrétariat de l'USS (voir page 3 de la couverture de la présente revue), rappelle les revendications syndicales fondamentales en matière de protection des données concernant le travailleur, ainsi que des informations sur le déroulement, le rythme, la qualité du travail, etc..., saisies directement au poste de travail à l'aide de systèmes assistés par ordinateur. En résumé, *la convention-type pose les exigences de principe suivantes:*

- *protection de toutes les données individualisées* concernant la personne, la situation ou les activités des travailleurs, indépendamment du mode de traitement (informatisé ou non) et de la source d'information (interne ou extérieure à l'entreprise);
- *obligation faite à l'employeur d'informer la commission d'entreprise ou la représentation du personnel* sur la nature, le fonctionnement et les développements du système mis en place dans l'entreprise pour le traitement des données concernant le personnel; les informations doivent être fournies en termes précis et accessibles même à des non spécialistes de l'informatique ou de la gestion du personnel;
- *droit réservé à la commission d'entreprise ou à la représentation du personnel d'examiner en tout temps* les diverses phases de la saisie et du traitement des données concernant le personnel;
- *droit de la représentation des travailleurs d'acquérir, durant le temps de travail et aux frais de l'employeur, la formation nécessaire pour assurer sa tâche de surveillance;*
- *droit de la représentation des travailleurs de consulter en cas de nécessité des experts extérieurs à l'entreprise;*
- *obligation faite à l'employeur de renseigner, par écrit, gratuitement et au moins deux fois par an, les travailleurs de manière précise et complète* sur toutes les phases de l'utilisation des données personnelles;



- *droit de chaque travailleur de consulter* à n'importe quel moment *les données le concernant* et d'être renseigné sur leur utilisation (de ce droit d'accès découle celui de demander la correction ou le blocage de certaines données);
- *limitation du nombre des données* pouvant être saisies et traitées à *celles qui sont absolument indispensables* pour la production et l'administration;
- *interdiction d'exploiter les données concernant l'entreprise pour obtenir des renseignements personnalisés* sur les travailleurs ou pour déterminer le rendement;
- *interdiction de combiner les données relatives à l'état de santé des travailleurs avec d'autres données personnelles*;
- *interdiction de transmettre des données personnelles à des tiers*, y compris à de futurs employeurs, sauf demande expresse de la part du travailleur ou obligation de renseigner prescrite par la loi.

On le voit, les exigences posées sont précises, complètes et indiscutables sur le plan des principes car seules à pouvoir assurer une authentique protection de la personnalité du travailleur. Jusqu'ici, elles n'ont à notre connaissance nulle part connu une satisfaction complète. Mais il ne fait pas de doute qu'elles s'imposeront progressivement, au fur et à mesure de la prise de conscience des partenaires sociaux. Il y va en définitive du respect d'une liberté fondamentale à laquelle patrons et salariés sont également attachés, et aussi du bon déroulement de la relation de travail auquel ils ont les uns et les autres tout intérêt.

S'il a fallu ainsi dans la pratique chercher des solutions ad hoc et formuler un idéal conventionnel vers lequel tendent désormais les négociations entre partenaires sociaux, c'est que, dans son état actuel tout au moins, la législation suisse sur la protection de la personnalité n'offre pas des garanties suffisantes aux travailleurs, en tout cas plus depuis l'apparition des banques de données et autres systèmes applicables par exemple pour la surveillance des activités des salariés ou l'établissement de leur profil personnel.

### **La loi d'avant l'ordinateur**

La législation actuelle sur la protection de la personnalité se compose de dispositions générales où sont ancrés les principes définissant cette protection, ainsi que des normes spéciales poursuivant le même but dans des domaines limités ou contre des atteintes déterminées.

Ce sont les *articles 27 et 28 du Code civil suisse* qui posent les *principes généraux de la protection de la personnalité*, c'est-à-dire de l'ensemble des attributs physiques et psychiques d'un individu. La protection ne s'étend donc pas seulement à la vie, à l'intégrité corporelle et à la santé (physique et mentale) de la personne, mais également à sa dignité et à son sentiment de l'honneur, comme à l'ensemble des libertés individuelles (soit notamment la liberté sexuelle, la liberté de mouvement, la liberté

de conscience et de croyance, les libertés d'opinion, d'information, de réunion et d'association). Sans remettre en cause les principes qui viennent d'être énoncés, une très récente révision des deux articles en question du CCS a permis de préciser les possibilités d'action juridique de la part du lésé, c'est-à-dire de l'individu victime d'atteinte à sa personnalité. Mais, pas davantage que la précédente, la nouvelle teneur des articles 27 et 28 CCS (qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1985) ne fournit des indications concrètes concernant la situation des travailleurs.

En l'état actuel du droit, *c'est donc à l'article 328 du Code des obligations*, et plus précisément à son premier alinéa, *qu'il revient de fonctionner comme moyen de protection de la personnalité du travailleur*. Cet alinéa, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1972 avec les autres articles relatifs au contrat de travail, a la teneur suivante: «L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.» Dans sa forme très générale, ce texte ne prévoit pas en faveur du travailleur, partie présumée faible au contrat, une protection spéciale qui aille au-delà de celle que prévoit la disposition générale de l'article 28 CCS. Le législateur de 1972 s'est par ailleurs intentionnellement abstenu d'énumérer les biens protégés, voulant souligner par là «qu'il s'agit de toute la personne du travailleur» (message du 25 août 1967, Feuille Fédérale 1967 II, 353). En se fondant sur la notion générale retenue pour les articles 27 et 28 du CCS, on peut donc dire que la personnalité du travailleur comprend non seulement l'ensemble des attributs physiques et psychiques dont il doit pouvoir jouir et user dans le cadre de son emploi, mais aussi les biens individuels (sentiments, opinions, libertés) nécessairement liés à la personne du travailleur.

Vu le caractère relativement général de l'article 328, al. 1 CO, les commentateurs ont dû s'entendre pour définir à *quels biens s'étend la protection de la personnalité du travailleur*. Pour l'essentiel, la doctrine s'est contentée de reprendre l'énumération des éléments de la personnalité digne de protection au sens des articles 27 et 28 du Code civil, mais en gardant à l'esprit que l'article 328, al. 1 CO concerne le travailleur dans sa relation de subordination par rapport à son employeur. Si nous reprenons à notre tour cette énumération dans la perspective de la protection des données, nous nous intéresserons moins à la sauvegarde de l'intégrité corporelle, de la dignité du travailleur ou même des libertés individuelles qu'au respect des sphères intime et privée.

Selon les délimitations généralement admises entre ces deux «zones de secret», la *sphère intime* englobe les faits et les comportements personnels que le travailleur préfère généralement dissimuler à son employeur comme à ses collègues; les données relatives à l'état de santé physique et mental font partie de cette sphère intime. Elles sont d'ailleurs couvertes par le secret médical. L'employeur doit s'abstenir de toute intrusion dans la vie intime du travailleur et doit traiter le cas échéant avec la plus extrême discrétion les informations qui pourraient malgré tout parvenir

à sa connaissance. Il va de soi que la transmission d'un renseignement (par exemple médical) relatif à la sphère intime du travailleur ne peut avoir lieu qu'avec l'assentiment exprès de ce dernier. De même, celui-ci doit être informé sur toutes les procédures utilisées, par exemple pour l'examen de son dossier de candidature; cela vaut pour les tests psychologiques, mais aussi et surtout pour les analyses graphologiques, qui peuvent être réalisées à l'insu de l'intéressé et révéler des éléments de sa personnalité profonde. On admet toutefois comme légitime le fait de poser certaines questions relatives à la vie intime d'un candidat, mais strictement en fonction du poste à repourvoir: il est compréhensible de demander son appartenance religieuse à celui qui souhaite enseigner dans une école confessionnelle ou d'interroger le candidat à un poste de caissier sur ses éventuels antécédents judiciaires; en revanche, la prise en considération des éventuelles tendances homosexuelles d'un enseignant apparaît très discutable, à moins qu'il y ait eu poursuite pénale. Enfin, sont également considérées comme des atteintes inadmissibles à la sphère intime du travailleur, par exemple, les faits suivants: ouverture de son courrier personnel, écoutes téléphoniques, surveillance continue des faits et gestes du travailleur, dans la mesure où ce contrôle n'est pas justifiable pour des raisons de sécurité physique ou de secret industriel. Quant à la *sphère privée*, elle concerne avant tout des faits appartenant à la vie extra-professionnelle du travailleur, sur lesquels l'employeur ne doit pas chercher à se renseigner. Il appartient au travailleur de décider s'il veut donner des informations sur les événements de sa vie familiale ou ses loisirs, et s'il autorise leur éventuelle communication à des tiers (par exemple aux collègues). Pour tout collaborateur jouissant d'une certaine autonomie, la manière d'organiser son travail et dans une large mesure son emploi du temps font partie de la sphère privée sur laquelle l'employeur doit s'abstenir d'exercer un contrôle trop serré.

Des articles 27 et 28 du Code civil, tout comme de l'article 328 al. 1 du Code des obligations, la doctrine a donc donné des interprétations qui pourraient en faire la base d'une législation sur la protection des données. En réalité, l'expérience a démontré, tout comme la très rare jurisprudence, que les textes actuels n'offraient pas les garanties nécessaires à l'ère de la collecte massive et du traitement automatisé des données personnelles. Cela d'autant moins que l'article 330 a CO crée pour l'employeur une obligation de disposer de toutes sortes de renseignements «sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail et la conduite (du travailleur)», – le tout sans préciser un délai pour le stockage de ces données.

## **Conclusions**

*Dans leur état actuel, ni les solutions ad hoc adoptées dans la pratique, ni les normes posées par la loi ne permettent d'assurer en Suisse une protection efficace de leur personnalité à l'ensemble des travailleurs des*

*secteurs public et privé.* Aussi, tout le monde semble d'accord pour reconnaître la nécessité d'établir une réglementation générale correspondant aux possibilités techniques offertes aux employeurs par le traitement informatisé des données. Mais bien entendu, si le principe apparaît désormais indiscuté, l'étendue de la protection fait encore l'objet de nombreuses controverses; certains envisagent même de restreindre l'exercice du droit d'accès de la personne intéressée aux données qui la concernent, et de refuser ainsi le postulat principal de la protection des données.

Si l'on fait abstraction d'un défunt avant-projet de révision des articles 27 et 28 CCS présentés au milieu des années septante, les efforts accomplis en vue de formuler des normes juridiques en matière de protection des données ont commencé au plus haut niveau avec l'article 10, al. 4 du projet de future (???) Constitution fédérale: «Chacun peut consulter les dossiers qui le concernent, à moins que des intérêts publics ou privés prépondérants n'exigent le maintien du secret. Il a le droit d'en faire corriger le contenu». Par la suite, les experts des deux commissions présidées par le Professeur Pedrazzini ont présenté leur *projet de Loi fédérale sur la protection des données personnelles*, qui pose tous les principes généraux de la protection des personnes «fichées», manuellement ou sur ordinateur. Les individus sont donc visés en leurs diverses qualités de citoyens, d'administrés, d'assurés, de patients, de travailleurs aussi.

Pour assurer plus spécifiquement la protection de ces derniers contre l'usage abusif des innombrables données personnelles collectées à leur sujet, les experts ont prévu, outre l'important projet de loi précité, une adjonction au droit du contrat de travail sous la forme d'un *nouvel article 328 b CO*, dont cette revue donne par ailleurs une analyse détaillée.

*L'avenir* dira quel sort les cantons, les partis et les organisations consultées d'abord, les Chambres fédérales ensuite, réserveront aux projets en discussions, auxquels dans l'ensemble la gauche syndicale et politique accorde son soutien en leur forme actuelle. Une chose est cependant d'ores et déjà certaine: aussi bonne soit-elle, la législation envisagée arrivera très tard – trop tard disent certains – au secours des personnes prises dans les filets des réseaux télématiques en général, et des systèmes de gestion du personnel en particulier. *Les développements technologiques dans le domaine informatique ont permis de créer des faits accomplis sur lesquels il s'avèrera sans doute très difficile de revenir dans la pratique. Une fois de plus, le législateur s'épuise à poursuivre les inventeurs et les commerçants pour réglementer leurs activités en évitant les abus* que leur imagination créatrice ou leur astuce pourrait leur avoir inspirés.