

Le droit des contrats

(SJ 2006 I 397)

Résumés :

C loue un appartement aux propriétaires A.A et B.A. Les propriétaires ont décidé d'installer une caméra de surveillance et en ont informé leurs locataires. C a saisi le tribunal compétent de Bâle, qui a partiellement accepté sa demande. Les propriétaires ont fait appel.

- Le propriétaire doit respecter les règles générales applicables au traitement des données conformément à l'art. 4 de la LPD (notamment le principe de proportionnalité) ainsi que les dispositions concernant le traitement des données personnelles par des entités privées (articles 12 et suivants de la LPD).
- Si le propriétaire enfreint ces règles, sauf s'il peut justifier son comportement, il s'expose à des poursuites en vertu des articles 28 et suivants du Code civil suisse
- Une mesure de surveillance visant à prévenir les actes de vandalisme et les cambriolages peut être imposée aux personnes concernées. Une évaluation concrète des intérêts doit être effectuée en tenant compte de toutes les circonstances, conformément à l'article 13 de la LPD, en respectant le principe de proportionnalité énoncé à l'article 5 II de la Constitution suisse. Dans ce cas précis, le dispositif de vidéosurveillance est considéré comme légitime car il respecte ces principes (arrêt ATF 127 III 310).
- Le travailleur est tenu de maintenir la confidentialité des informations expressément désignées comme telles par l'employeur, ainsi que des informations pour lesquelles il apparaît, compte tenu des circonstances, que l'employeur souhaite interdire leur divulgation. Le travailleur doit également garder le secret concernant les infractions pénales ou administratives commises par l'employeur, sauf si un intérêt supérieur s'y oppose. Si le travailleur peut démontrer un intérêt légitime à maintenir le secret, l'employeur peut lui interdire de divulguer les horaires de travail de l'entreprise ou son lieu de travail.
- Conformément à l'article 321a alinéa 4 du Code des obligations suisse (CO), le devoir de confidentialité du travailleur persiste même après la fin de son contrat, dans la mesure où cela est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur. Par conséquent, le devoir de confidentialité va au-delà de la fin du
- Une mesure de surveillance visant à prévenir les actes de vandalisme et les cambriolages peut être imposée aux personnes concernées. Une évaluation concrète des intérêts doit être effectuée en tenant compte de toutes les circonstances, conformément à l'article 13 de la LPD, en respectant le principe de proportionnalité énoncé à l'article 5 II de la Constitution suisse. Dans ce cas précis, le dispositif de vidéosurveillance est considéré comme légitime car il respecte ces principes (arrêt ATF 127 III 310).
- Le travailleur est tenu de maintenir la confidentialité des informations expressément désignées comme telles par l'employeur, ainsi que des informations pour lesquelles il apparaît, compte tenu des circonstances, que l'employeur souhaite interdire leur divulgation. Le travailleur doit également garder le secret concernant les infractions pénales ou administratives commises par l'employeur, sauf si un intérêt supérieur s'y oppose. Si le travailleur peut démontrer un intérêt légitime à maintenir le secret, l'employeur peut lui interdire de divulguer les horaires de travail de l'entreprise ou son lieu de travail.
- Conformément à l'article 321a alinéa 4 du Code des obligations suisse (CO), le devoir de confidentialité du travailleur persiste même après la fin de son contrat, dans la mesure où cela est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur. Par conséquent, le devoir de confidentialité va au-delà de la fin du

contrat.

- Le travailleur ne peut rompre le secret que s'il peut démontrer qu'il respecte lui-même le principe de proportionnalité. Selon ce principe, le travailleur doit d'abord informer son employeur, puis saisir l'autorité compétente. Il n'est autorisé à divulguer des informations au public que si l'autorité reste inactive et que les circonstances le justifient. Dans ce cas précis, la demanderesse a produit un film destiné à la Télévision suisse romande avant même de signaler l'incident au Service de la Santé publique. Par conséquent, elle n'a pas respecté le principe de proportionnalité et a violé son obligation de confidentialité (article 321a alinéa 4 du CO).