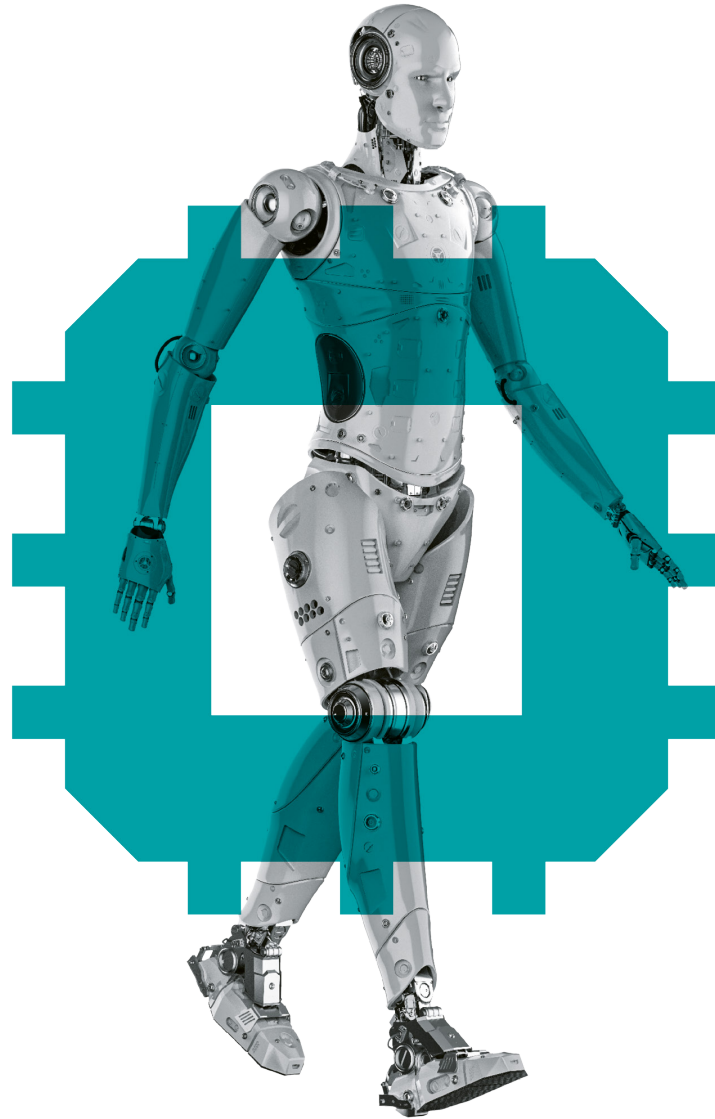


N

Monthly
Newsletter
July
2026

TIC

**Schellenberg
Wittmer**



Demandes d'accès aux données personnelles avant, pendant et après l'emploi

Roland Mathys, Jacqueline Brunner

Key Take-aways

- 1.** Les demandes d'accès au titre de la protection des données concernent souvent les employeurs dans le cadre de candidatures non retenues ou après la fin du contrat de travail.
- 2.** Les employeurs ne devraient pas répondre aux demandes d'accès de manière schématique, mais toujours examiner au cas par cas si et dans quelle mesure il existe une obligation de renseigner.
- 3.** Des processus clairs, une documentation professionnelle et un traitement structuré des données personnelles sont essentiels pour traiter les demandes d'accès de manière efficace et conforme à la loi.

1 Introduction

La loi fédérale sur la protection des données (**LPD**) régit le droit d'accès de la personne concernée aux données personnelles traitées à son sujet. Les modalités du droit d'accès sont précisées dans l'ordonnance sur la protection des données (**OPDo**).

Dans le cadre des rapports de travail et des procédures de candidature, **des demandes d'accès** sont **régulièrement** formulées – généralement en lien avec des candidatures infructueuses, des conflits sur le lieu de travail ou après la fin des rapports de travail.

Afin de pouvoir traiter les demandes d'accès de manière efficace, contrôlée et conforme au droit, les employeurs doivent **connaître** leurs **droits et obligations** en la matière **et mettre en place des procédures appropriées**. Cela est d'autant plus vrai qu'une transmission délibérément inexacte ou incomplète d'informations en réponse à une demande d'accès peut être passible de sanctions pénales.

Les développements qui suivent s'adressent aux responsables privés au sens du droit suisse et **ne visent pas à fournir une présentation exhaustive du droit d'accès**. Elles se concentrent plutôt sur certaines questions pratiques liées aux rapports de travail et aux procédures de candidature.

Les demandes d'accès doivent être examinées au cas par cas.

2 Modalités et limites du droit d'accès

Il convient toujours **d'apprécier au cas par cas** si et dans quelle mesure un droit d'accès existe.

Les employeurs doivent d'abord vérifier si la LPD s'applique dans le cas concret. La LPD ne s'applique pas, par exemple, dans les procédures judiciaires pendantes et les procédures régies par des lois de procédure fédérales (sous réserve des procédures administratives de première instance) ; dans ces cas, ce sont les règles de procédure respectives qui s'appliquent de manière exhaustive. Si la LPD est applicable, il existe en principe un droit d'accès **à toutes les données personnelles disponibles concernant le travailleur ou le candidat concerné**. Cela peut donc également concerner des dossiers internes, dans la mesure où ils ne sont pas exclusivement destinés à un usage personnel – les notes personnelles prises en vue de la préparation d'un entretien d'évaluation ou de candidature en constituent un exemple. À cet égard, le droit d'accès ne doit pas être contourné par l'absence de documentation, contraire aux obligations légales. Les employeurs doivent notamment fournir des informations sur les données traitées, la finalité du

traitement, l'origine des données, les destinataires éventuels ainsi que la durée de conservation des données. Le renseignement est en règle générale gratuit et doit être accordé dans les 30 jours suivant la réception de la demande d'accès. Les données personnelles de tiers qui ne se rapportent pas à la personne concernée ne sont pas couvertes par le droit d'accès et doivent être caviardées aux fins de protéger les droits de la personnalité de la tierce personne.

Les demandes d'accès couvrent fréquemment la remise de documents, de copies ou d'extraits de documents. Conformément à la LPD, les données personnelles traitées doivent être communiquées par écrit ou sous la forme dans laquelle elles sont disponibles. Le renseignement peut par exemple prendre la forme d'un aperçu structuré et compréhensible ; en revanche, une simple liste dépourvue de contexte ou de cohérence ne suffira pas. Si les données personnelles se présentent sous forme d'enregistrements visuels ou sonores, celles-ci peuvent en principe être remises sous cette forme (c'est-à-dire sans transcription). À notre avis, **il n'existe pas de droit à la remise de documents ou de copies ou d'extraits correspondants en tant que tels**. Toutefois, la remise – le cas échéant avec des caviardages – peut néanmoins s'avérer plus appropriée, plus efficace, voire nécessaire selon le cas d'espèce.

Le droit d'accès ne s'applique pas sans restriction. **Dans certaines circonstances, le renseignement peut être refusé, limité ou reporté**, notamment en raison :

- de dispositions légales contraires (par exemple, le secret professionnel) ;
- d'intérêts prépondérants de tiers ;
- d'intérêts prépondérants de l'employeur, pour autant que les données personnelles ne soient pas communiquées à des tiers ;
- d'un caractère manifestement infondé (p. ex. fins étrangères à la protection des données ou contraires à celle-ci, notamment l'obtention de moyens de preuve pour contourner les règles de procédure, ou caractère manifestement vexatoire).

En principe, il **n'est pas** nécessaire de justifier **d'un intérêt particulier** pour faire valoir le droit d'accès. Toutefois, l'évaluation de l'existence des conditions justifiant une restriction peut exiger que le travailleur ou le candidat expose néanmoins ses intérêts. Les éventuelles restrictions doivent être communiquées et motivées par l'employeur. Il est en particulier essentiel que l'employeur indique expressément qu'une suite partielle seulement a été donnée à la demande d'accès, le cas échéant.

3 Droit d'accès dans le cadre d'une procédure de candidature

Dans le cadre de demandes d'accès faisant suite à une candidature non retenue, les candidats souhaitent généralement savoir pourquoi ils ont été refusés et/ou

quelles données personnelles les concernant ont été traitées. L'accent est notamment mis sur :

- les évaluations (assessments) ;
- les vérifications des références et des antécédents ;
- les évaluations internes ;
- les documents générés par des outils de recrutement.

En principe, les données personnelles qui figurent dans le dossier de candidature doivent faire l'objet d'un renseignement. Les employeurs doivent ainsi être conscients que **même les évaluations internes** peuvent être soumises au droit d'accès et il est recommandé de tenir une **documentation professionnelle et objective**. Les formulations polémiques ou inutilement critiques créent des risques non-nécessaires qui doivent être évités dans la mesure du possible.

Des processus clairs réduisent les risques liés aux demandes d'accès.

Avant de fournir tout renseignement, il convient de vérifier si une **restriction du droit d'accès s'applique**. L'expérience montre qu'il est rare de pouvoir conclure à un caractère manifestement abusif d'une demande dans le cas de candidatures non retenues. Ce sont plutôt les intérêts prépondérants de tiers (par exemple, si la consultation risque d'entraîner une atteinte à la personnalité de tiers, comme dans le cas d'une évaluation ou d'une remise de références) et, le cas échéant, les intérêts prépondérants de l'employeur lui-même (intérêts de confidentialité) qui pourront être pertinents. Il convient dès lors d'examiner au cas par cas si des restrictions – par exemple sous forme de caviardages – sont nécessaires.

Des processus internes clairs sont au demeurant essentiels :

- Quelles données sont collectées ?
- Combien de temps les dossiers de candidature sont-ils conservés ?
- Qui a accès aux dossiers de candidature en interne et en externe ?
- Comment les demandes d'accès sont-elles traitées ?

Les **processus de conservation et d'effacement** revêtent ici une importance particulière. Les dossiers de candidature des candidats non retenus ne peuvent être conservés que pendant la durée nécessaire à la finalité du traitement. En raison d'éventuelles actions en justice fondées sur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (**LEg**), il est recommandé de conserver les dossiers de candidature jusqu'à l'expiration du délai de recours de trois mois, sans qu'il en soit fait usage, et de ne les détruire qu'ensuite, à moins que le consentement du candidat ou une autre raison ne justifie une conservation

plus longue. Les employeurs doivent s'assurer que des processus d'effacement appropriés existent et sont également mis en œuvre en cas d'utilisation d'outils de recrutement numériques. La pratique courante consistant à tenir des listes de candidats non retenus (afin de les identifier plus facilement en cas de nouvelle candidature) n'est admissible ni au regard du droit de la protection des données ni au regard du droit du travail et doit ainsi être abandonnée.

4 Droit d'accès pendant les rapports de travail

Dans le cadre de rapports de travail en cours, les demandes d'accès au titre de la protection des données sont **relativement rares**. Parallèlement, elles sont souvent moins délicates (par exemple en ce qui concerne d'éventuels intérêts de confidentialité de l'employeur), car les travailleurs sont soumis au devoir de fidélité prévu par le droit du travail (conformément au Code des obligations (**CO**)) et, partant, à une obligation de discrétion. Si une demande d'accès est néanmoins formulée, celle-ci est souvent liée à des situations conflictuelles, à des enquêtes internes ou à des évaluations de performance.

Dans ce cas également, le renseignement doit en principe être fourni, mais l'employeur devra confirmer l'existence et l'étendue de l'obligation de renseigner au cas par cas : par exemple, les données personnelles figurant dans **des documents relatifs à des procédures d'enquête pendantes ou en cours** peuvent être exclues du renseignement en raison d'intérêts prépondérants de l'employeur à pouvoir mener à bien l'enquête en cause et ainsi sauvegarder des moyens de preuve, le cas échéant de manière temporaire, étant rappelé qu'un accès différé et partiel devra être préféré à un refus complet d'accès. Des intérêts prépondérants de tiers peuvent également s'opposer au renseignement (sans restriction).

Même pendant la durée du rapport de travail, la règle suivante s'applique : tout ce qui est documenté peut faire l'objet d'une demande d'accès. Les dossiers du personnel doivent donc être **tenus de manière professionnelle et objective**.

Après le départ, les demandes d'accès sont souvent utilisées stratégiquement.

5 Droit d'accès après la fin du rapport de travail

Après la fin du rapport de travail, **les demandes d'accès augmentent généralement de manière significative**. En principe, il convient ici aussi de fournir le renseignement.

Toutefois, ces demandes servent souvent à préparer des litiges relevant du droit du travail, par exemple en lien avec des congés, des prétentions salariales ou des bonus.

Lors de l'examen de la demande d'accès, la question d'un éventuel **caractère abusif** de la demande doit être posée. Parmi les indices pouvant aller dans ce sens, on peut citer le fait que la demande d'accès soit formulée dans le contexte d'une revendication de créances ou d'un congé prétendument abusif (proximité temporelle, voire dans le même courrier ou dans un courrier parallèle). Le caractère abusif est également possible lorsque la demande d'accès est formulée en termes très larges, ne présente aucun lien identifiable avec la protection des données ou se rapporte à une période ou à un événement de longue date – il pourrait s'agir dans ce cas d'une recherche abusive de moyens de preuves (« fishing expedition »). Dans un tel cas, et selon les circonstances, l'accès peut être refusé au motif que la demande sert des fins étrangères à la protection des données. Si une procédure judiciaire a déjà été engagée, la LPD ne s'applique pas (cf. ci-dessus) et il n'est pas nécessaire de donner suite à la demande d'accès.

Si le renseignement doit être fourni, il convient de tenir compte du fait que les anciens employés **ne sont**

plus soumis aux obligations de fidélité et de discrétion prévues par le droit du travail en ce qui concerne les informations qui ne leur sont divulguées qu'après la fin du rapport de travail. Si des informations sensibles ou des documents internes sont divulgués, il peut donc être opportun de procéder à des caviardages ou de prendre **des mesures de protection supplémentaires**, par exemple sous la forme d'accords de confidentialité.

6 Conclusion

Les demandes d'accès au titre de la protection des données font de plus en plus partie du quotidien des RH. Il est d'autant plus important d'adopter une approche structurée et juridiquement sûre des traitements des données personnelles des employés. Des processus RH et de protection des données clairs, une documentation conforme aux standards applicables, une communication contrôlée ainsi qu'une évaluation juridique précoce et au cas par cas des demandes d'accès sont particulièrement recommandés. Une telle approche permettra souvent de traiter les demandes d'accès de manière ciblée, efficace et sans escalade inutile.



Roland Mathys, LL.M. (LSE)
Associé
roland.mathys@swlegal.ch



Jacqueline Brunner
Collaboratrice
jacqueline.brunner@swlegal.ch



Dr. Stéphanie Chuffart-Finsterwald, LL.M.
Associée
stephanie.chuffart@swlegal.ch



Vincent Carron, LL.M.
Associé, Avocat Spécialiste
FSA Droit du travail
vincent.carron@swlegal.ch

Le contenu de cette Newsletter ne peut pas être assimilé à un avis ou conseil juridique ou fiscal. Si vous souhaitez obtenir un avis sur votre situation particulière, votre personne de contact habituelle auprès de Schellenberg Wittmer SA ou l'une des personnes mentionnées ci-dessus répondra volontiers à vos questions.

Schellenberg Wittmer SA est votre cabinet d'avocats d'affaires de référence en Suisse avec plus de 150 juristes à Zurich et Genève ainsi qu'un bureau à Singapour. Nous répondons à tous vos besoins juridiques – transactions, conseil, contentieux.



Schellenberg Wittmer Ltd



Schellenberg Wittmer Ltd



Schellenberg Wittmer Ltd
Avocats

Zurich
Löwenstrasse 19
Case postale 2201
8021 Zurich / Suisse
T +41 44 215 5252
www.swlegal.com

Genève
15bis, rue des Alpes
Case postale 2088
1211 Genève 1 / Suisse
T +41 22 707 8000
www.swlegal.com

Singapour
Schellenberg Wittmer Pte Ltd
50 Raffles Place, #40-05
Singapore Land Tower
Singapore 048623
www.swlegal.sg