

L'employeur peut-il surveiller l'activité du salarié en télétravail ?

Réponse courte

L'employeur peut surveiller l'activité du salarié en télétravail, mais dans un cadre **strictement encadré** par la loi. L'article L.261-1 du Code du travail conditionne tout traitement de données à des fins de surveillance au respect du **RGPD** et impose une information préalable du salarié, de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ITM.

La surveillance doit poursuivre une **finalité légitime** et être proportionnée à l'objectif recherché. L'employeur ne peut pas installer de logiciels espions, activer la caméra en continu ou enregistrer les frappes clavier. Les moyens de contrôle admis concernent le suivi du temps de travail, le contrôle des résultats et la vérification de la connexion pendant les **plages horaires convenues**. Tout dispositif de surveillance doit faire l'objet d'une analyse d'impact sur la protection des données.

Définition

La surveillance de l'activité en télétravail désigne l'ensemble des moyens techniques et organisationnels utilisés par l'employeur pour **vérifier l'exécution du travail** par le salarié à distance. Elle est encadrée par le droit du travail et le RGPD, qui imposent un équilibre entre le pouvoir de direction et le droit au respect de la **vie privée** du salarié.

Questions fréquentes

Comment former les managers à la surveillance ?

Par une sensibilisation au cadre légal de la surveillance et au principe de proportionnalité. Cette formation évite les pratiques informelles de micro-management numérique et garantit le respect des droits fondamentaux du salarié pendant son télétravail.

Faut-il une analyse d'impact RGPD ?

Oui pour les dispositifs à risque élevé. Une analyse d'impact sur la protection des données (AIPD) est requise lorsque le traitement présente un risque élevé pour les droits des salariés, conformément aux exigences du RGPD et aux recommandations de la CNPD.

L'employeur peut-il surveiller l'activité du salarié en télétravail ?

Oui mais sous conditions strictes. L'article L. 261-1 du Code du travail conditionne tout traitement de données à des fins de surveillance au respect du RGPD et impose une information préalable du salarié, de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ITM.

Quelles sanctions en cas de surveillance disproportionnée ?

Des sanctions RGPD pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial. La CNPD a rappelé que la surveillance disproportionnée des télétravailleurs constitue une violation du RGPD passible de sanctions administratives importantes en cas de contrôle.

Quels moyens de surveillance sont admis ?

Le suivi du temps de travail, le contrôle des résultats et la vérification de la connexion pendant les plages horaires convenues. Ces moyens doivent reposer sur une finalité légitime, être proportionnés à l'objectif et faire l'objet d'une analyse d'impact pour les dispositifs à risque élevé.

Quels moyens de surveillance sont interdits ?

Les logiciels espions, l'activation continue de la caméra, l'enregistrement des frappes clavier et la capture d'écran continue sont interdits. Ces dispositifs constituent une surveillance disproportionnée violant le RGPD et le droit fondamental au respect de la vie privée.

Conditions d'exercice

La surveillance de l'activité en télétravail est soumise à des conditions cumulatives.

Condition	Détail
Finalité légitime	La surveillance doit répondre à un besoin objectif et documenté
Proportionnalité	Les moyens utilisés doivent être adaptés et non excessifs
Information préalable	Le salarié et la délégation du personnel doivent être informés (art. L.261-1)
Base légale RGPD	Le traitement doit reposer sur l'une des bases de l'article 6 du RGPD
Analyse d'impact	Une AIPD est requise pour les dispositifs à risque élevé

Modalités pratiques

La mise en place d'un dispositif de surveillance en télétravail suit un processus réglementé.

Étape	Détail
Identification du besoin	Définir précisément la finalité et la nécessité de la surveillance
Analyse d'impact	Réaliser une AIPD si le dispositif présente un risque élevé pour les droits des salariés
Information	Informers la délégation du personnel et chaque salarié concerné
Mise en œuvre	Déployer le dispositif dans le respect du principe de minimisation des données
Révision	Évaluer périodiquement la pertinence et la proportionnalité du dispositif

Pratiques et recommandations

Privilégier le contrôle par les résultats plutôt que la surveillance en temps réel pour maintenir la confiance et respecter l'autonomie inhérente au télétravail.

Interdire expressément dans la charte informatique les logiciels de capture d'écran continue, d'enregistrement des frappes clavier et d'activation de la webcam à l'insu du salarié.

Documenter la finalité et la proportionnalité de chaque dispositif de surveillance dans un registre des traitements conforme au RGPD.

Former les managers au respect du cadre légal de la surveillance pour éviter les pratiques informelles de micro-management numérique. La CNPD encadre strictement ces dispositifs.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Encadrement du traitement de données à des fins de surveillance des salariés
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles et bases légales de traitement
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, art. 6	Modalités de contrôle du télétravail

La CNPD a rappelé que la surveillance disproportionnée des télétravailleurs constitue une violation du RGPD passible de sanctions. L'employeur doit trouver un équilibre entre son pouvoir de contrôle et le droit fondamental du salarié au respect de sa vie privée.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.