

# Un salarié peut-il refuser un dispositif de surveillance mis en place par l'employeur ?

## Réponse courte

Le salarié ne peut pas **refuser unilatéralement** un dispositif de surveillance licite mis en place par l'employeur dans le respect du cadre légal. L'article [L.261-1](#) du Code du travail autorise la surveillance dès lors qu'elle repose sur une **base légale du RGPD**, que la délégation du personnel a été informée et que le dispositif est proportionné à la finalité poursuivie.

En revanche, le salarié dispose de **voies de recours** s'il estime le dispositif illicite ou disproportionné. Il peut saisir la délégation du personnel, déposer une réclamation auprès de la **CNPD** ou engager une action devant le tribunal du travail. Si le dispositif n'a pas fait l'objet de l'information préalable obligatoire ou viole le principe de proportionnalité, le salarié est fondé à en contester la légalité.

## Définition

Le refus d'un dispositif de surveillance désigne l'opposition du salarié à un système de **contrôle de son activité** mis en place par l'employeur. Ce refus ne constitue pas un droit absolu mais peut être légitime lorsque le dispositif viole les règles de [protection des données](#) ou les dispositions du Code du travail relatives à la surveillance.

## Conditions d'exercice

La possibilité de refuser ou contester un dispositif de surveillance dépend de sa conformité légale.

Condition	Détail
<b>Dispositif licite</b>	Le salarié ne peut pas refuser un dispositif conforme à l'art. <a href="#">L.261-1</a> et au RGPD
<b>Information préalable</b>	L'absence d'information de la délégation rend le dispositif contestable
<b>Proportionnalité</b>	Un dispositif disproportionné peut être valablement contesté
<b>Voies de recours</b>	Délégation du personnel, CNPD, tribunal du travail
<b>Protection du salarié</b>	Le refus d'un dispositif illicite ne peut justifier un licenciement

## Modalités pratiques

La contestation d'un dispositif de surveillance par un salarié suit un processus défini.

Étape	Détail
<b>Signalement interne</b>	Alerter la délégation du personnel sur le dispositif contesté
<b>Demande d'information</b>	Exercer le droit d'accès RGPD pour connaître les données collectées
<b>Réclamation CNPD</b>	Déposer une réclamation auprès de la CNPD si le dispositif semble illicite
<b>Médiation</b>	Tenter une résolution amiable avec l'employeur via la délégation
<b>Action judiciaire</b>	Saisir le tribunal du travail en cas d'échec des démarches préalables

## Pratiques et recommandations

**Anticiper** les contestations en associant la délégation du personnel dès la conception du dispositif de surveillance pour garantir son acceptabilité sociale.

**Documenter** rigoureusement la conformité du dispositif (finalité, proportionnalité, information) afin de pouvoir répondre efficacement à toute contestation.

**Traiter** rapidement les réclamations des salariés concernant la surveillance pour éviter l'escalade vers la CNPD ou le tribunal du travail.

**Former** les salariés sur leurs droits en matière de protection des données pour favoriser un dialogue constructif. L'employeur doit consulter la délégation avant toute installation de dispositif.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.261-1</u> Code du travail</b>	Conditions de licéité de la surveillance des salariés
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), art. 15 et 77</b>	Droit d'accès et droit de réclamation auprès de l'autorité de contrôle
<b>Art. <u>L.414-3</u> Code du travail</b>	Mission de la délégation en matière de conditions de travail

Un salarié licencié pour avoir contesté un dispositif de surveillance illicite peut obtenir la nullité du licenciement. L'employeur a tout intérêt à sécuriser la conformité de ses dispositifs en amont pour éviter des contentieux coûteux.

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.