

# L'employeur doit-il informer le salarié du traitement de ses horaires en télétravail ?

## Réponse courte

L'employeur doit obligatoirement **informer** le salarié du traitement de ses horaires en télétravail dès la mise en place de ce mode d'organisation, conformément à l'**article L.261-1** du Code du travail et au **RGPD**.

Cette information doit être **formalisée par écrit** (contrat, avenant, charte ou politique interne) et porter sur les méthodes de suivi, les outils utilisés, la **finalité du traitement**, la durée de conservation des données et les droits du salarié.

Elle doit être remise **avant le début du télétravail**, avec **traçabilité** (accusé de réception ou signature).

Préalablement, le **comité mixte ou la délégation du personnel** est informé du dispositif de surveillance envisagé.

Toute modification ultérieure des modalités de traitement doit faire l'objet d'une information préalable et explicite auprès du salarié concerné. À défaut, les preuves issues du dispositif peuvent être déclarées **inopposables**.

## Définition

Le **traitement des horaires** en télétravail désigne l'ensemble des modalités de suivi, d'enregistrement, de contrôle et de gestion des temps de travail effectués par le salarié à distance, en dehors des locaux de l'entreprise. Cette notion inclut la **collecte**, la **conservation** et l'utilisation des données relatives aux heures de début et de fin de travail, aux pauses, ainsi qu'aux éventuelles **heures supplémentaires** réalisées dans le cadre du télétravail.

Le traitement des horaires implique également l'utilisation d'**outils numériques** ou de procédures spécifiques permettant à l'employeur de s'assurer du respect de la **durée légale** ou contractuelle du travail, tout en garantissant la **protection des données personnelles** du salarié au sens du RGPD et de la loi du 1er août 2018.

## Questions fréquentes

### Faut-il obtenir l'accusé de réception du salarié ?

Oui, recommandé. Il est conseillé de recueillir un accusé de réception ou une signature du salarié attestant qu'il a bien pris connaissance des modalités de traitement de ses horaires. La traçabilité conditionne la sécurité juridique en cas de contentieux.

### L'article 22 du RGPD s'applique-t-il aux dispositifs automatisés ?

Oui. Toute décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé doit pouvoir faire l'objet d'une intervention humaine selon l'article 22 du RGPD. Les outils de suivi doivent respecter la vie privée et garantir l'intervention humaine sur les décisions automatisées.

### L'employeur doit-il informer le salarié du traitement de ses horaires en télétravail ?

Oui. L'employeur doit obligatoirement informer le salarié dès la mise en place du télétravail, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail et au RGPD. L'information doit être formalisée par écrit (contrat, avenant, charte ou politique interne) avec traçabilité.

### La délégation du personnel doit-elle être informée ?

Oui. Préalablement, le comité mixte ou la délégation du personnel est informé du dispositif de surveillance envisagé selon l'article L.261-1 §2. La délégation peut demander l'avis de la CNPD dans les 15 jours suivant l'information préalable, avec effet suspensif.

### Que se passe-t-il en cas d'absence d'information préalable ?

L'absence d'information préalable peut entraîner l'inopposabilité des preuves issues du dispositif et exposer l'employeur à des sanctions, notamment en matière de protection des données. Toute modification ultérieure doit également faire l'objet d'une information préalable explicite au salarié.

### Quel contenu doit comporter l'information préalable ?

L'information doit porter sur les méthodes de suivi, les outils utilisés, la finalité du traitement, la durée de conservation des données et les droits du salarié (accès, rectification, opposition, réclamation CNPD). Elle doit être remise avant le début effectif du télétravail.

## Conditions d'exercice

Les conditions d'information du salarié sur le traitement de ses horaires en télétravail sont synthétisées ci-dessous :

Condition	Portée	Base légale
Obligation d'information préalable	Dès la mise en place du télétravail	Art. <a href="#">L.261-1</a> (2)
Information de la délégation	Comité mixte ou délégation du personnel informé en amont	Art. <a href="#">L.261-1</a> (2)
Avis CNPD possible	Demande d'avis dans les 15 jours suivant l'information	Art. <a href="#">L.261-1</a> (4)
Convention du 20 octobre 2020	Transparence sur les modalités de contrôle et suivi	RGD du 22 janvier 2021
Finalité du traitement	Justification précise et limitée à la finalité déclarée	Art. <a href="#">L.261-1</a> (2)
Durée de conservation	Limitée et communiquée au salarié	Art. <a href="#">L.261-1</a> (2)
Droits du salarié	Accès, rectification, opposition, réclamation CNPD	Art. <a href="#">L.261-1</a> (5) + RGPD
Égalité de traitement	Salariés en télétravail traités comme ceux sur site	Art. <a href="#">L.414-2</a> (3)

## Modalités pratiques

Les modalités pratiques d'information sur le traitement des horaires en télétravail sont résumées ci-dessous :

Aspect	Règle pratique
Support écrit	Contrat, avenant, charte ou politique interne
Contenu détaillé	Méthodes de suivi (pointage, auto-déclaration), plages de disponibilité
Dépassements	Procédures de déclaration des heures supplémentaires
Outils numériques	Nature, fonctionnement, mesures de sécurité, durée de conservation
Délai de saisie CNPD	15 jours suivant l'information préalable (effet suspensif)
Modification	Information préalable et explicite avant toute modification
Traçabilité	Accusé de réception ou signature du salarié
Registre du temps de travail	Inscription des heures sur registre spécial ou fichier (Art. <a href="#">L.211-29</a> )

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de privilégier une **information claire**, détaillée et accessible, afin de prévenir tout litige relatif au temps de travail. L'information doit être remise au salarié **avant le début effectif** du télétravail et actualisée en cas de changement des modalités.

Il est conseillé de recueillir un **accusé de réception** ou une signature du salarié attestant qu'il a bien pris connaissance des modalités de traitement de ses horaires.

L'employeur doit veiller à ce que les outils de suivi respectent la **vie privée** du salarié et ne portent pas atteinte à ses droits fondamentaux. Conformément à l'**article 22 du RGPD**, toute décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé doit pouvoir faire l'objet d'une **intervention humaine**.

Toute collecte de données doit être **proportionnée** à la finalité poursuivie et limitée au strict nécessaire pour le contrôle du temps de travail. Il est également opportun de soumettre le projet de surveillance à l'avis de la **CNPD** en cas de doute sur sa conformité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.261-1</u> du Code du travail</b>	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance — information préalable, finalité, modalités, conservation
<b>Article <u>L.211-29</u> du Code du travail</b>	Obligation de tenir un registre spécial du temps de travail journalier
<b>Article <u>L.414-2 (3)</u> du Code du travail</b>	Veille de la délégation au respect de l'égalité de traitement
<b>Article <u>L.414-3</u> du Code du travail</b>	Information et consultation de la délégation sur les questions relatives au temps de travail
<b>Convention du 20 octobre 2020</b>	Régime juridique du télétravail (RGD du 22 janvier 2021, en vigueur le 2 février 2021)
<b>RGPD (UE) 2016/679 et loi du 1er août 2018</b>	Protection des données personnelles, droits du salarié, encadrement des décisions automatisées (art. 22 RGPD)

L'absence d'information préalable du salarié sur le traitement de ses horaires en télétravail peut entraîner l'inopposabilité des preuves issues du dispositif et exposer l'employeur à des sanctions, notamment en matière de protection des données. Il est essentiel de documenter la remise de l'information et de garantir une intervention humaine sur les dispositifs automatisés conformément au RGPD.

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.