

# La surveillance des horaires peut-elle être considérée comme disproportionnée ?

## Réponse courte

La surveillance des horaires peut être considérée comme **disproportionnée** si les moyens de contrôle excèdent ce qui est strictement nécessaire pour atteindre un objectif légitime, comme la gestion du temps de travail ou le respect des obligations légales. Un dispositif est jugé disproportionné s'il porte une **atteinte excessive** à la vie privée ou à la dignité du salarié, s'il n'est pas justifié par la nature de la tâche à accomplir, ou s'il implique une surveillance occulte, généralisée ou permanente sans justification objective.

Pour éviter la disproportion, la surveillance doit être limitée au nécessaire, **transparente**, non intrusive, et respecter l'égalité de traitement entre les salariés. Toute collecte ou traitement de données doit être justifié, documenté, et faire l'objet d'une consultation de la délégation du personnel ainsi que d'une information préalable des salariés. En cas de disproportion, les preuves collectées peuvent être jugées illicites.

## Définition

La **surveillance des horaires** de travail désigne l'ensemble des dispositifs mis en place par l'employeur pour contrôler la présence, les heures d'arrivée et de départ, ainsi que la **durée effective de travail** des salariés. Ces dispositifs incluent notamment les **pointeuses**, **badgeuses**, logiciels de suivi ou systèmes électroniques similaires. La notion de **disproportion** s'applique lorsque les moyens de contrôle excèdent ce qui est strictement nécessaire pour atteindre un **objectif légitime**, tel que la gestion du temps de travail ou le respect des obligations légales.

## Questions fréquentes

### Peut-on surveiller les horaires hors du temps de travail ?

Non, la surveillance ne peut s'étendre au-delà du temps de travail ni dans les lieux réservés à la vie privée comme salles de repos ou sanitaires. Toute extension constitue une atteinte disproportionnée à la vie privée et à la dignité du salarié.

### Quand la surveillance des horaires est-elle disproportionnée ?

La surveillance est disproportionnée si elle excède ce qui est strictement nécessaire pour atteindre un objectif légitime, porte une atteinte excessive à la vie privée ou à la dignité, n'est pas justifiée par la nature de la tâche, ou implique une surveillance occulte généralisée.

### Que faire en cas de doute sur la proportionnalité d'une surveillance ?

Il est recommandé de solliciter l'avis de la CNPD en cas de doute. La traçabilité des accès et traitements doit être documentée. La formation et la sensibilisation des personnes habilitées garantissent le respect des droits des salariés et limitent les contestations.

### Quelles obligations RGPD pour un dispositif de surveillance horaire ?

L'employeur doit consulter la délégation du personnel, informer individuellement les salariés (finalités, destinataires, durée article L.261-2), minimiser les données et limiter l'accès aux personnes habilitées. Une AIPD est obligatoire en cas de risque élevé (article 35 RGPD).

## Quels critères apprécient la proportionnalité d'un dispositif de surveillance ?

L'employeur doit démontrer un objectif légitime (durée, pauses, repos), une proportionnalité stricte avec la finalité, l'égalité de traitement, la transparence des modalités et le respect de la vie privée hors temps de travail. La surveillance occulte est interdite sauf justification exceptionnelle.

## Une preuve issue d'une surveillance disproportionnée est-elle valable ?

Non, en cas de disproportion, les preuves collectées peuvent être jugées illicites et inopposables au salarié. La transparence et la consultation préalable de la délégation du personnel (articles L.261-1 et L.414-3) conditionnent la licéité du dispositif.

## Conditions d'exercice

La surveillance doit être adéquate et circonscrite à la finalité poursuivie.

Critère	Exigence
Objectif légitime	Respect de la durée, pauses, repos
Proportionnalité	Strictement nécessaire à la finalité
Égalité de traitement	Entre tous les salariés concernés
Transparence	Modalités portées à la connaissance des salariés
Surveillance occulte	Interdite sauf justification exceptionnelle
Vie privée	Pas d'extension au-delà du temps de travail

## Modalités pratiques

La mise en place d'un dispositif de surveillance suppose le respect d'une procédure formalisée.

Modalité	Description
Consultation préalable	Délégation du personnel (L.261-1, L.414-3)
Information individuelle	Finalités, destinataires, durée (L.261-2)
Minimisation	Seules données nécessaires à la gestion
Accès limité	Personnes habilitées uniquement
AIPD	Obligatoire si risque élevé (RGPD art. 35)
Traçabilité	Documenter accès et traitements

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier des **dispositifs non intrusifs** et de limiter la collecte de données à celles strictement nécessaires à la gestion des horaires. L'employeur doit formaliser une **politique interne** détaillant les modalités de contrôle, accessible à tous les salariés. Il convient d'éviter toute **surveillance généralisée** ou permanente, notamment en dehors des heures de travail ou dans des **lieux réservés à la vie privée** (salles de repos, sanitaires). En cas de doute sur la proportionnalité d'un dispositif, il est conseillé de solliciter l'**avis de la CNPD**. L'employeur doit également veiller à la formation et à la sensibilisation des personnes habilitées à accéder aux données, afin de garantir le respect des **droits des salariés**.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. <a href="#">L.261-1</a>	Consultation sur dispositifs de surveillance
Code du travail, art. <a href="#">L.261-2</a>	Information individuelle des salariés
Code du travail, art. <a href="#">L.211-5</a>	Durée du travail, pauses et repos
Code du travail, art. <a href="#">L.414-3</a>	Consultation de la délégation du personnel
Code du travail, art. <a href="#">L.414-2 (3)</a>	Veille de la délégation au respect de l'égalité de traitement
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles
RGPD (UE) 2016/679, art. 35	Analyse d'impact (AIPD)
Lignes directrices CNPD	Surveillance sur le lieu de travail

Un dispositif de surveillance des horaires jugé disproportionné peut entraîner l'illicéité des preuves collectées et exposer l'employeur à des sanctions administratives et judiciaires. Il est essentiel de documenter la nécessité, la proportionnalité et l'encadrement humain de tout système de contrôle mis en place.

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.