Le frontalier peut-il refuser le télétravail pour des raisons de sécurité informatique ?

Réponse courte

Un frontalier peut invoquer des **raisons de sécurité informatique** pour refuser le télétravail, dès lors que les conditions matérielles à son domicile ne permettent pas de garantir la **confidentialité** et la **sécurité des données** de l'entreprise. Le télétravail repose sur le principe du **volontariat** prévu par la Convention du 20 octobre 2020. Toutefois, si l'employeur fournit l'ensemble des équipements et solutions techniques nécessaires, le refus du salarié doit être étayé par des motifs objectifs, comme précisé dans la fiche sur encadrement du BYOD pour les télétravailleurs frontaliers.

L'employeur ne peut imposer le télétravail si les conditions de sécurité informatique ne sont pas réunies, car il reste responsable de la **protection des données** au sens de l'article L.261-1 du Code du travail et du RGPD.

Définition

La **sécurité informatique** en contexte de télétravail désigne l'ensemble des mesures techniques et organisationnelles visant à protéger les systèmes d'information, les données à caractère personnel et les données confidentielles de l'entreprise contre les accès non autorisés, les fuites et les cyberattaques. L'article L.261-1 du Code du travail impose à l'employeur de garantir la licéité et la sécurité du traitement des données, y compris en situation de **travail à distance**, comme précisé dans la fiche sur protection des données en télétravail frontalier.

Conditions d’exercice

Le refus du télétravail pour raisons de sécurité informatique doit respecter les conditions suivantes.

Condition	Détail
Volontariat	Le télétravail est fondé sur le volontariat (Convention du 20 octobre 2020)
Motifs objectifs	Le refus doit être justifié par des raisons concrètes et vérifiables
Responsabilité employeur	L'employeur doit fournir les équipements et solutions de sécurité adéquats
Évaluation des risques	L'employeur doit évaluer les risques informatiques du poste de travail à distance
Bonne foi	Le salarié ne peut invoquer un prétexte de sécurité pour un refus de convenance

Modalités pratiques

L'employeur et le salarié doivent collaborer pour résoudre les obstacles de sécurité informatique.

Élément	Détail
Fourniture d'équipements	L'employeur fournit l'ordinateur, le VPN et les outils de sécurité
Connexion internet	Vérifier la qualité et la sécurité de la connexion au domicile
Formation	Former le salarié aux bonnes pratiques de cybersécurité
Charte informatique	Faire signer une charte d'utilisation des outils informatiques en télétravail
Alternatives	Proposer des solutions alternatives (espace de coworking sécurisé, présentiel renforcé)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **réaliser** un audit de sécurité du poste de travail à distance avant la mise en place du télétravail. L'employeur doit **fournir** une solution VPN professionnelle et des outils de chiffrement adaptés. Le salarié doit être **formé** aux risques de phishing, de vol de données et d'intrusion. En cas de refus persistant malgré la mise à disposition de tous les outils, l'employeur peut **réévaluer** l'éligibilité du poste au télétravail. Il est conseillé de **documenter** par écrit les échanges et les solutions proposées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention du 20 octobre 2020	Principe de volontariat et obligations de l'employeur
Art. L.261-1 du Code du travail	Protection des données et surveillance des salariés
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Sécurité des traitements de données personnelles
Art. L.312-1 du Code du travail	Obligation générale de sécurité
Art. L.121-4 du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail

L'employeur qui impose le télétravail sans garantir les conditions de sécurité informatique engage sa responsabilité en cas de fuite de données ou de cyberattaque. Le refus motivé du salarié ne peut en aucun cas constituer un motif de sanction disciplinaire.

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.