

Télétravail : un employeur peut contrôler l'activité des salariés si cela ne porte pas atteinte aux droits et libertés des agents



Le télétravail n'étant qu'une modalité d'organisation de travail, l'employeur conserve, au même titre que lorsque le travail est effectué sur site, le pouvoir d'encadrer et de contrôler l'exécution des tâches confiées à son salarié. Néanmoins, si le pouvoir de contrôle de l'employeur est une contrepartie normale et inhérente au contrat de travail, les juridictions ont rappelé de manière constante que ce pouvoir ne saurait être exercé de manière excessive. L'employeur doit donc toujours justifier que les dispositifs mis en œuvre sont strictement **proportionnés à l'objectif poursuivi** et ne portent pas atteinte excessive au respect des droits et libertés des salariés, particulièrement le droit au respect de leur vie privée.

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

- article L. 1121-1 du Code du travail

Conformément tant au Code du travail qu'au RGPD, l'employeur est également soumis à une obligation de loyauté envers ses salariés. Il doit à ce titre informer l'ensemble des salariés, préalablement à leur mise en œuvre, des éventuels dispositifs de contrôle de leur activité. Un employeur qui viendrait à manquer à cette obligation pourra voir sa responsabilité engagée ; par ailleurs, les juridictions ont rappelé à maintes reprises que les preuves obtenues à l'aide de tels dispositifs ne peuvent pas, en principe, être invoquées pour justifier une sanction.

L'information et la consultation des représentants du personnel participent à une meilleure transparence et au dialogue social, et constituent des conditions essentielles de mise en œuvre de ces dispositifs.

De la même manière, les juridictions ont eu l'occasion de rappeler qu'il est interdit à l'employeur d'avoir recours à des stratagèmes visant à « piéger » un salarié.

Par ailleurs, si depuis l'entrée en application du RGPD les traitements de surveillance de l'activité des salariés n'ont pas à faire l'objet d'une formalité préalable auprès de la CNIL, ils devront cependant être portés au registre des traitements.

Les traitements de données personnelles susceptibles d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées doivent faire l'objet d'une analyse d'impact.

Plus particulièrement, la liste des traitements pour lesquels une AIPD est requise rappelle que, dans les cas où ils peuvent être justifiés, les traitements ayant pour finalité de surveiller de manière constante l'activité des employés concernés doivent obligatoirement faire l'objet d'une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD).

Source: FAQ CNIL

[Télétravail : les règles et les bonnes pratiques à suivre](https://www.cnil.fr/fr/teletravail-les-regles-et-les-bonnes-pratiques-suivre)

<https://www.cnil.fr/fr/teletravail-les-regles-et-les-bonnes-pratiques-suivre>

[Les conseils de la CNIL pour mettre en place du télétravail](https://www.cnil.fr/fr/les-conseils-de-la-cnil-pour-mettre-en-place-du-teletravail)

<https://www.cnil.fr/fr/les-conseils-de-la-cnil-pour-mettre-en-place-du-teletravail>

[Salariés en télétravail : quelles sont les bonnes pratiques à suivre ?](#)

