

12 novembre 2020

---

En complément de [ses recommandations concernant les outils utilisables](#), la CNIL répond aux questions les plus fréquentes concernant le télétravail et rappelle certains principes essentiels communs au droit du travail et au RGPD.

## Qu'est-ce que le télétravail ?

Le télétravail est une forme d'organisation du travail, qui s'effectue à distance des locaux de l'employeur, par opposition au travail effectué « sur site », au moyen des technologies de l'information et de la communication.

Encadré par différents textes, il l'est notamment dans le secteur privé par un accord national interprofessionnel (ANI) et par le Code du travail, tandis que les principes pour le secteur public sont issus des dispositions de la loi dite « Sauvadet » et de différents décrets.

Jusqu'à présent modestement développé en France, le télétravail a connu un essor spectaculaire lors du premier épisode de confinement, permettant à de nombreuses entreprises et administrations de maintenir leur activité.

Source de nombreuses opportunités s'il est bien encadré, le recours au télétravail soulève également de nombreuses questions qui ne se limitent pas à la protection des données, telles que le droit à la déconnexion et la porosité des vies personnelle et professionnelle, l'évolution de la fonction managériale et de l'évaluation du travail, ou encore la place du collectif dans le travail.

Parmi ces questions figurent celle de la protection des données personnelles des salariés, mais aussi celle des données que les salariés peuvent être amenés à traiter.

---

## Quelles sont les conditions de mise en place du télétravail ?

Si les conditions de mise en œuvre du télétravail se sont progressivement assouplies depuis plusieurs années, elles le sont tout particulièrement en cas d'épisodes exceptionnels telle que la pandémie de COVID-19.

En temps « normal », sa mise en place doit **faire l'objet d'un accord avec l'employeur** formalisé par tout moyen, qu'il s'agisse d'un accord collectif ou individuel, ou encore d'une charte (article L. 1222-9 du Code du travail).

## **L'employeur peut-il contrôler l'activité des salariés en télétravail ?**

**Oui, si cela ne porte pas atteinte aux droits et libertés des salariés et en respectant certaines règles.**

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.

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)**.

---

## L'employeur peut-il surveiller constamment ses salariés ?

**Non.**

Comme tout traitement de données personnelles, un système de contrôle du temps de travail ou d'activités, qu'il s'effectue à distance ou « sur site », doit notamment :

- avoir un [objectif clairement défini](#) et ne pas être utilisé à d'autres fins ;
- être proportionné et adéquat à cet objectif ;
- nécessiter une [information préalable](#) des personnes concernées.

### Ne pas utiliser d'outil de surveillance permanente

En tout état de cause, comme le rappelle notamment les juridictions sociales et le code du travail, si l'employeur peut contrôler l'activité de ses salariés, **il ne peut les placer sous surveillance permanente**, sauf dans des cas exceptionnels dûment justifiés au regard de la nature de la tâche.

Les exemples suivants **n'apparaissent pas compatibles** avec ces principes :

- **la surveillance constante au moyen de dispositifs vidéo (tels qu'une webcam) ou audio**. Il peut s'agir, par exemple, de la demande faite par un employeur à un employé de se mettre en visioconférence tout au long de son temps de travail pour s'assurer de sa présence derrière son écran.

Un tel un système place les salariés sous surveillance permanente est excessif : **il ne peut donc être mis en œuvre**, qu'il s'agisse de poursuivre un objectif de sécurité ou un objectif de surveillance du temps de travail. Des moyens alternatifs moins intrusifs existent pour ce faire.

- **Le partage permanent de l'écran et/ou l'utilisation de « keyloggers »** (logiciels qui permettent d'enregistrer l'ensemble des frappes au clavier effectuées par une personne sur un ordinateur).

- L'obligation pour le salarié d'effectuer très régulièrement des actions pour démontrer sa présence derrière son écran comme **cliquer toutes les X minutes sur une application ou prendre des photos à intervalles réguliers**.

## Privilégier une adaptation des méthodes d'encadrement

En tant que nouvelle organisation du travail, le télétravail implique également une adaptation des méthodes d'encadrement et d'évaluation des salariés.

La mise en œuvre du télétravail par un organisme devrait donc être précédée d'une **réflexion sur ces questions**. Bien qu'aux limites des compétences de la CNIL, certaines solutions peuvent ainsi être recommandées :

- L'employeur peut par exemple mettre en place un **contrôle de la réalisation par objectifs** pour une période donnée. Ces objectifs devraient être raisonnables, susceptibles d'être objectivement quantifiés, et contrôlables à des intervalles réguliers ;
  - Un **compte rendu régulier du salarié** est également un moyen de contrôle de l'activité pouvant être mis en place.
- 

## Quelles précautions prendre en cas d'utilisation par les salariés de leur équipement personnel (téléphone portable, ordinateur, tablette...) ?

L'usage d'équipements informatiques personnels dans un contexte professionnel est connu sous l'acronyme de « *BYOD* » qui est l'abréviation de l'expression anglaise « *Bring Your Own Device* » (en français : « Apportez Votre Equipement personnel de Communication » ou AVEC).

La réglementation en matière de protection des données personnelles veut que **le niveau de sécurité et de confidentialité des données personnelles traitées soit le même, quel que soit l'équipement utilisé**.

L'employeur reste en effet responsable de la [sécurité des données personnelles](#) de son entreprise, y compris lorsqu'elles sont stockées sur des terminaux dont il n'a pas la maîtrise physique ou juridique, mais dont il a autorisé l'utilisation pour accéder aux ressources informatiques de l'entreprise.

Par ailleurs, si l'employeur est en principe libre d'accéder aux données présentes sur l'équipement professionnel confié au salarié, qui sont présumées avoir un caractère professionnel, ce n'est pas le cas pour les données figurant sur l'équipement personnel de ses employés.

Le recours au BYOD est donc une décision qui doit être prise après avoir mis en balance les intérêts et les inconvénients présentés par cet usage qui brouille la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle.

## visioconférence : un employeur peut-il exiger un salarié à activer sa caméra lors d'une réunion ?

De manière générale, la CNIL recommande aux employeurs de ne pas imposer l'activation de leur caméra aux salariés en télétravail qui participent à des visioconférences.

Cette recommandation découle du principe de minimisation des données, consacré par l'article 5.1.c du RGPD et selon lequel les données traitées doivent être « adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées » : or, dans la plupart des cas, **une participation via le micro est suffisante.**

Bien que la diffusion de l'image puisse participer à la convivialité dans une période d'éloignement de ses collègues, le télétravail, particulièrement lorsqu'il est subi en raison de la crise sanitaire, peut porter atteinte au droit au respect de la vie privée, tout particulièrement aux autres personnes présentes au domicile.

Dès lors, un salarié doit pouvoir en principe refuser la diffusion de son image lors d'une visioconférence en mettant en avant les *raisons tenant à sa situation particulière*. Seules des circonstances très particulières, dont il appartiendrait à l'employeur de justifier, pourrait rendre nécessaire la tenue de la visioconférence à visage découvert.

La CNIL propose par ailleurs [des conseils spécifiques pour utiliser les outils de visioconférence](#).

---

## Quels sont les outils spécifiquement dédiés au télétravail ?

Récemment, certaines entreprises se sont mobilisées pour proposer, souvent gratuitement, leurs solutions numériques pour permettre aux entreprises de faire face au défi de la crise sanitaire.

Si ces solutions peuvent aider les organismes à mettre en place le télétravail dans un contexte d'urgence, la CNIL rappelle qu'il appartient aux entreprises qui souhaitent avoir recours à de telles solutions d'évaluer les garanties en matière de protection des données et particulièrement celles relatives à la sécurité et la confidentialité des données personnelles susceptibles d'être ainsi traitées.

- les [employeurs](#) ;
- les [salariés](#).

Elle rappelle également les règles et bonnes pratiques en matière de sécurité des données [sur son site web](#) et dans un [guide téléchargeable](#).

Par ailleurs, l'Agence nationale de sécurité des systèmes d'information (ANSSI) a mis en place une [liste des produits et services qualifiés de l'ANSSI](#) en fonction du niveau de sécurité qu'ils offrent.

---

## Que peut faire la CNIL en cas de plainte ?

La CNIL peut réaliser des [contrôles](#) à distance, sur place, sur audition ou sur pièces en cas de [plainte](#) d'un salarié ou de sa propre initiative.

En cas de non-respect du RGPD ou de la loi, par exemple si l'employeur met en place une surveillance excessive des salariés, la CNIL dispose une [chaîne répressive complète](#) lui permettant de :

- [mettre en demeure](#) les organismes de se conformer au RGPD et à la loi ;
- prononcer une [sanction](#) financière ou non.

Dans certains cas, une publicité peut être décidée en fonction de la gravité des cas.

---

Texte référence

## Pour approfondir

- > [Tous les conseils de la CNIL sur le télétravail](#)
- > [Employeurs : les conseils de la CNIL pour mettre en place du télétravail](#)
- > [Salariés en télétravail : quelles sont les bonnes pratiques à suivre ?](#)
- > [BYOD : quelles sont les bonnes pratiques ?](#)
- > [COVID-19 : les conseils de la CNIL pour utiliser les outils de visioconférence](#)

Texte référence

## Les textes de référence

- > [Articles L. 1222-9 et suivants du Code du travail \(articles relatifs au télétravail\)](#)
- > [Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, spécialement l'article 133](#)

Ce site utilise des cookies et vous permet de contrôler ce que vous souhaitez activer  
Personnaliser

[relations de travail](#)

Haut de page