

QUESTION, RÉPONSE

Ai-je le droit de contrôler l'activité du salarié en télétravail ?

Publié le 17/03/2022 à 06:50 par la rédaction des Éditions Tissot dans Contrat de travail.

Mots-clés

Télétravail, Surveillance des salariés.

Bonne réponse !

Télétravail : mise en place

La mise en place du télétravail au sein de votre entreprise peut être le résultat de la négociation d'un accord collectif, ou à défaut d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, le recours au télétravail est possible après accord entre le salarié et l'employeur.

Dans le cadre d'un recours régulier, l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte que vous élaborez précise notamment :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution sur site ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles vous pouvez habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail (nouvelle disposition issue de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle).

Télétravail : surveillance des salariés en télétravail

Oui, vous pouvez tout à fait contrôler l'activité des salariés en télétravail.

La CNIL, dans son questions-réponses, rappelle que le télétravail n'est qu'une modalité d'organisation de travail et que vous conservez donc votre pouvoir d'encadrer et de contrôler l'exécution du travail comme si le salarié travaillait sur site.

Préalablement à la mise en place d'un dispositif de surveillance, vous devez :

- informer les salariés de la mise en œuvre de ce dispositif de contrôle de leur activité ;
- informer et consulter votre comité social et économique, s'il existe.

Mais attention, le système de contrôle que vous mettez en place ne doit pas porter atteinte aux droits et libertés de vos salariés.

Ainsi, cette surveillance doit être strictement proportionnée à l'objectif poursuivi.

Les outils de contrôle doivent être justifiés par la nature de la tâche et être proportionnés au but recherché. Les procédés qui placent vos salariés sous une surveillance permanente et disproportionnée de leurs activités sont prohibés.

La CNIL donne des exemples d'outils qui ne sont pas compatibles avec le respect des droits et libertés des salariés :

- la surveillance constante au moyen de dispositifs vidéo ou audio ;
- 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.

Même en télétravail, l'article [L. 3131-1](#) du Code du travail s'applique : tout salarié doit bénéficier d'un repos entre deux journées de travail d'au moins 11 heures consécutives. Pour garantir le respect de cette obligation légale, notre partenaire **Lucca** propose une solution de saisie des temps simple et intuitive conçue pour rendre l'exercice aussi peu intrusif que possible.

[En savoir plus sur le suivi des temps de travail](#)



AUTEUR : [Isabelle Vénuat](#)

[Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot](#)