Travail à distance

Surveillance du salarié en télétravail par l'entreprise : la CNIL alerte

Publié le 16 mai 2022 - Service Public / Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Cet article est ancien
L'information n'est **peut-être plus exacte**

L'essor du télétravail en entreprise permet aux salariés une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur travail. Cependant, dans son rapport annuel 2021, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) rapporte une hausse des cas de surveillance du salarié par l'employeur et souligne que certains dispositifs de contrôle des salariés travaillant à distance sont excessifs.

Durant la crise sanitaire, le télétravail s'est modernisé de sorte qu'il s'est largement répandu dans les entreprises. Certains employeurs ont mis en place des dispositifs de contrôle pour surveiller leurs salariés en télétravail mais certaines mesures sont jugées excessives par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Dans son rapport annuel publié le 11 mai 2022, la CNIL dresse le bilan de l'année 2021 et présente les enjeux de 2022. Parmi ceux-ci, la surveillance des moyens de contrôle que les employeurs mettent en place pour leurs salariés en télétravail et la lutte contre les potentiels abus.

Les cas d'abus de surveillance en hausse

L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) relève que plus d'un salarié sur cinq a télétravaillé en 2021. Cette nouvelle manière de travailler s'est accompagnée d'une hausse des abus de contrôles par les employeurs. La surveillance au travail est ainsi devenue l'un des principaux motifs de plainte auprès de la CNIL.

Dans son rapport annuel, la CNIL mentionne que pour l'année 2021, plus de 83 % des plaintes reçues sur la surveillance des salariés concerne des dispositifs de vidéosurveillance au travail.

Des méthodes de surveillance excessives

La hausse des cas d'abus de contrôle s'explique par la multitude de moyens dont dispose l'employeur pour surveiller l'activité de son salarié :

- Enregistreur de frappe sur le clavier ;
- Géolocalisation ;
- Vidéosurveillance (par webcam).

De plus, certains employeurs obligent leur salarié à utiliser leur caméra durant l'intégralité de leur journée de travail. Cette pratique est illégale puisque la surveillance permanente d'un salarié n'intervient que dans des cas exceptionnels dûment justifiés au regard de la nature de la tâche. Tous les dispositifs de surveillance constante comme l'obligation d'activer sa caméra ou son micro tout au long de son temps de travail, le partage permanent de l'écran ou les outils enregistreurs de frappe au clavier ne sont pas autorisés.

Par ailleurs, dans son questions-réponses sur le télétravail, la CNIL rappelle que lorsqu'il n'est pas possible de flouter l'arrière-plan, l'employeur ne peut pas exiger d'un salarié qu'il active sa caméra en permanence à l'occasion d'une réunion en visioconférence sauf dans des cas particuliers comme un entretien RH ou une rencontre avec des clients extérieurs.

La CNIL a observé que les plaintes relatives à ce type d'abus concernent des entreprises de taille réduite n'ayant pas de service juridique ou de délégué à la protection des données (DPO).

Que faire si je suis victime de cet abus ?

L'employeur souhaitant surveiller l'activité de son salarié doit utiliser des moyens proportionnés et ne portant pas une atteinte excessive au respect des droits et libertés du salarié, notamment le droit à la vie privée.

De plus, l'employeur doit informer le salarié sur les moyens qu'il utilise pour collecter des informations sur lui.

Si cela n'est pas le cas, le salarié peut saisir l'inspection du Travail ou adresser une réclamation à la CNIL qui pourra mettre en demeure ou sanctionner l'employeur.

Ainsi, la CNIL veille aussi à l'information des professionnels quant à leurs droits et obligations.

Textes de loi et références

Code civil : article L1121-1 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900785/)
Code civil : article 9 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006419288/)
Code du travail : L1222-4 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900861/)

Voir aussi

Télétravail dans le secteur privé (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F13851)
Service-Public.fr
Télétravail dans la fonction publique (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F13974)
Service-Public.fr
Rapport annuel 2021 (PDF - 8.0 MB) (https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/cnil_-_42e_rapport_annuel_-_2021.pdf)
Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil)
La vidéosurveillance, vidéoprotection – chez soi (https://www.cnil.fr/fr/la-videosurveillance-videoprotection-chez-soi)
Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil)
Les questions-réponses de la CNIL sur le télétravail (https://www.cnil.fr/fr/les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail)
Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil)

Agenda

JUSQU'AU 28 FÉVR. 2026
Prévention
Grippe et Covid-19 : la campagne de vaccination est prolongée
(https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/actualites/A17729)
Publié le 28 janvier 2026
DU 15 JANV. AU 21 FÉVR. 2026
Démographie
Recensement de la population : quand et où a-t-il lieu en 2026 ?
(https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/actualites/A16298)
Publié le 04 novembre 2025

Voir toutes les échéances (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/actualites/agenda)