



Attention : Ce texte est une synthèse des informations fournies par les sites web du gouvernement, seuls canaux de référence irremplaçables.

TELETRAVAIL ET CONTROLE DE L'EMPLOYEUR

Q / R Télétravail

Q 1 : L'employeur peut-il contrôler l'activité des salariés en télétravail ?

Oui, l'employeur peut contrôler ses salariés en télétravail sous réserve que ce contrôle ne porte pas atteinte aux droits et libertés des salariés.

Le télétravail n'est qu'une modalité d'organisation de travail, et ainsi, l'employeur conserve le pouvoir d'encadrer et de contrôler l'exécution des tâches confiées aux salariés.

Toutefois, ce pouvoir ne saurait être utilisé de manière excessive. Le code du travail soumet l'employeur à une obligation de loyauté envers ses salariés.

Ainsi, il devra toujours justifier les dispositifs mis en œuvre, leur proportionnalité au but poursuivi et ne pas porter atteinte au respect des droits et libertés des salariés, particulièrement au respect de la vie privée.

Par exemple, l'employeur ne peut pas avoir recours à des « stratagèmes pour piéger le salarié ». S'il y en a, les représentants du personnel doivent être informés et consultés car ils aident à une meilleure transparence et au dialogue social.

Q 2 : L'employeur peut-il constamment surveiller ses salariés ?

Non, l'employeur **peut** surveiller l'activité de ses salariés **mais** il ne peut pas les placer sous surveillance permanente.

Avant tout, un système de contrôle du temps de travail doit respecter certains principes :

- Il doit avoir un objectif clairement défini. Il ne peut pas être utilisé à d'autres fins !
- Il doit être proportionné et adéquat à l'objectif ;
- Nécessité d'une information préalable des personnes concernées.

Donc **sont incompatibles avec ces principes**, les systèmes de contrôle du temps de travail tel que :

- La surveillance constante au moyen de dispositifs vidéo ou audio (demander à son salarié de se mettre en visioconférence tout au long de son temps de travail pour s'assurer de sa présence) ;
- Le partage permanent de l'écran et/ou l'utilisation de « keyloggers » (logiciel 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 (cliquer toutes les X minutes)



L'UNION DES ARCHITECTES

Il est conseillé à l'employeur de privilégier une adaptation des méthodes d'encadrement de ses salariés. Il est possible de mettre en place un contrôle des réalisations des objectifs sur une période donnée. Le salarié peut également remettre un compte-rendu régulier pour permettre de contrôler ses activités.