

L'employeur peut-il refuser une demande de télétravail sans justification ?

Réponse courte

L'employeur dispose du **pouvoir d'organisation** et n'est pas tenu d'accepter le télétravail. Cependant, un refus systématique ou **dépourvu de motif objectif** l'expose à un risque de contestation. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 ne crée pas de droit au télétravail, mais le principe d'**égalité de traitement** de l'article L.251-1 impose que les refus reposent sur des critères objectifs et non discriminatoires.

En pratique, l'employeur doit pouvoir justifier son refus par la **nature du poste**, des **contraintes organisationnelles** ou des **impératifs de sécurité**. Un refus opposé à un salarié dont le poste est objectivement compatible avec le télétravail, alors que des collègues occupant des fonctions similaires en bénéficient, constitue une rupture d'égalité de traitement contestable devant le tribunal du travail.

Définition

Le refus de télétravail sans justification désigne la **décision de l'employeur** de rejeter une demande de télétravail sans invoquer de motif objectif lié au poste, à l'organisation ou à la sécurité. Il soulève la question de la conformité avec le principe d'égalité de traitement.

Questions fréquentes

Comment formaliser une politique de refus cohérente ?

En établissant une charte d'éligibilité avec critères objectifs, en formant les managers aux principes d'égalité de traitement et en répondant systématiquement par écrit avec motifs détaillés. Cette démarche garantit une application cohérente et limite les risques de contentieux.

L'employeur peut-il refuser le télétravail sans justification ?

Non en pratique. L'employeur conserve son pouvoir d'organisation mais un refus dépourvu de motif objectif l'expose à un risque de contestation. Le principe d'égalité de traitement de l'article L. 251-1 impose que les refus reposent sur des critères objectifs et non discriminatoires.

Le refus doit-il être notifié par écrit ?

C'est fortement recommandé. Une notification écrite exposant les motifs constitue une preuve en cas de contestation et garantit la transparence vis-à-vis du salarié. La motivation doit s'appuyer sur les critères objectifs définis dans la charte ou l'accord d'entreprise.

Quels motifs objectifs justifient un refus de télétravail ?

Les motifs admis incluent la nature du poste, les contraintes organisationnelles, les impératifs de service et les exigences de sécurité. Le refus doit être étayé par des éléments concrets liés au fonctionnement de l'entreprise et non par des considérations subjectives.

Qui supporte la charge de la preuve en cas de litige ?

L'employeur. En l'absence de charte ou d'accord collectif définissant les critères d'éligibilité, l'employeur supporte la charge de la preuve du caractère objectif de son refus en cas de contestation devant le tribunal du travail par le salarié.

Un refus inégalitaire entre salariés est-il contestable ?

Oui. Un refus opposé à un salarié dont le poste est compatible alors que des collègues occupant des fonctions similaires bénéficient du télétravail constitue une rupture d'égalité de traitement contestable devant le tribunal du travail sur le fondement de l'article L. 251-1.

Conditions d'exercice

Le refus de télétravail doit respecter certaines limites.

Critère	Détail
Pouvoir de direction	L'employeur conserve le pouvoir d'organisation du travail
Absence de droit subjectif	Le salarié n'a pas de droit au télétravail
Motivation objective	Le refus doit reposer sur des critères liés au poste ou à l'organisation
Non-discrimination	Le refus ne peut être fondé sur un critère discriminatoire
Cohérence	Traitement identique des demandes pour des postes comparables

Modalités pratiques

Le traitement d'une demande de télétravail suit un processus garantissant l'équité.

Étape	Détail
Réception	Enregistrer la demande écrite du salarié
Analyse	Évaluer la compatibilité du poste avec le télétravail
Comparaison	Vérifier le traitement accordé aux postes similaires
Décision	Accepter ou refuser en s'appuyant sur des critères objectifs
Notification motivée	Communiquer le refus par écrit avec les motifs

Pratiques et recommandations

Formaliser les critères d'éligibilité au télétravail dans une charte ou un accord d'entreprise afin de disposer d'un cadre de référence objectif pour motiver les refus.

Répondre par écrit à toute demande de télétravail en exposant les motifs de la décision, qu'elle soit positive ou négative, pour constituer une preuve en cas de contestation.

Former les managers aux critères d'éligibilité et au principe d'égalité de traitement pour garantir une application cohérente au sein de l'entreprise, y compris vis-à-vis des frontaliers soumis aux seuils transfrontaliers.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Cadre du télétravail, absence de droit subjectif
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Principe d'égalité de traitement et non-discrimination
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Consultation de la délégation sur les conditions de travail

En l'absence de charte ou d'accord collectif définissant les critères d'éligibilité, l'employeur supporte la charge de la preuve du caractère objectif de son refus en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.