

# Un salarié peut-il refuser d'utiliser ses propres équipements pour télétravailler ?

## Réponse courte

Le salarié peut **refuser d'utiliser son matériel personnel** pour télétravailler. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 impose à l'employeur de fournir les équipements nécessaires au télétravail régulier. Le salarié n'a aucune obligation contractuelle d'affecter ses biens personnels à un usage professionnel, sauf **accord exprès** prévoyant une prise en charge financière par l'employeur.

Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de sanction disciplinaire. Si l'employeur souhaite recourir au modèle BYOD (Bring Your Own Device), il doit obtenir le **consentement écrit** du salarié et compenser les coûts d'utilisation. L'avenant de télétravail doit préciser les modalités de fourniture du matériel et les éventuelles alternatives convenues entre les parties.

## Définition

Le refus d'utiliser ses propres équipements pour télétravailler désigne le droit du salarié de ne pas mettre son **matériel personnel** à disposition de l'employeur. Ce droit découle de l'obligation de l'employeur de fournir les équipements et du principe de séparation entre sphère privée et professionnelle.

## Questions fréquentes

### Le matériel personnel doit-il respecter des normes de sécurité ?

Oui. En cas d'accord BYOD, le matériel personnel utilisé doit respecter les normes de sécurité informatique de l'entreprise. L'employeur doit évaluer les risques RGPD avant d'autoriser cette pratique et formaliser les exigences techniques dans l'avenant.

### Le refus du BYOD est-il une faute ?

Non. Le refus d'utiliser son propre matériel ne constitue ni une faute ni un motif de sanction disciplinaire. Le télétravail repose sur le volontariat réciproque et l'employeur ne peut exercer de pression directe ou indirecte sur le salarié pour imposer le BYOD.

### Pourquoi privilégier la fourniture de matériel professionnel ?

Pour simplifier la gestion, garantir la sécurité des données et éviter les litiges sur la compensation. La fourniture standardisée par l'employeur respecte automatiquement la convention de 2020 et le principe d'égalité de traitement entre salariés télétravailleurs.

### Que faire si l'employeur impose unilatéralement le BYOD ?

L'imposition unilatérale peut être requalifiée en modification défavorable des conditions de travail. L'employeur qui conditionne le télétravail à l'utilisation du matériel personnel sans compensation s'expose à un recours du salarié devant le tribunal du travail.

### Quelles conditions pour un accord BYOD valide ?

Le BYOD requiert le consentement écrit du salarié et une compensation financière prenant en charge les coûts d'usure, de maintenance et de logiciels. Les conditions doivent être formalisées dans un avenant écrit précisant les équipements, le montant de compensation et les obligations de sécurité.

## Un salarié peut-il refuser d'utiliser son matériel personnel pour télétravailler ?

Oui. La convention du 20 octobre 2020 impose à l'employeur de fournir les équipements en télétravail régulier. Le salarié n'a aucune obligation contractuelle d'affecter ses biens personnels à un usage professionnel et peut refuser sans risque de sanction disciplinaire.

## Conditions d'exercice

Le droit de refuser l'utilisation du matériel personnel est encadré par plusieurs principes.

| Condition             | Détail  |
|-----------------------|---|
| <b>Principe</b>       | L'employeur fournit les équipements en télétravail régulier (convention du 20 octobre 2020) |
| <b>Refus légitime</b> | Le salarié peut refuser sans justification et sans risque de sanction                       |
| <b>Exception BYOD</b> | Possible uniquement avec l'accord écrit du salarié et compensation financière               |
| <b>Compensation</b>   | L'employeur prend en charge les coûts d'usure, de maintenance et de logiciels               |
| <b>Sécurité</b>       | Le matériel personnel utilisé doit respecter les normes de sécurité de l'entreprise         |

## Modalités pratiques

La gestion du refus d'utilisation du matériel personnel suit un processus clair.

| Étape                         | Détail  |
|-------------------------------|---|
| <b>Demande de l'employeur</b> | Proposer l'option BYOD au salarié par écrit avec les conditions de compensation         |
| <b>Décision du salarié</b>    | Le salarié accepte ou refuse librement, sans pression ni conséquence                    |
| <b>En cas de refus</b>        | L'employeur fournit le matériel professionnel nécessaire                                |
| <b>En cas d'accord</b>        | Formaliser les conditions dans l'avenant de télétravail avec le montant de compensation |
| <b>Suivi</b>                  | Vérifier la conformité du matériel personnel aux normes de sécurité informatique        |

## Pratiques et recommandations

**Privilégier** la fourniture de matériel professionnel par l'employeur pour simplifier la gestion, garantir la sécurité des données et éviter les litiges sur la compensation.

**Formaliser** tout accord BYOD par un avenant écrit précisant les équipements concernés, le montant de la compensation et les obligations de sécurité du salarié.

**Respecter** le refus du salarié sans exercer de pression directe ou indirecte, car le télétravail repose sur le volontariat réciproque.

**Évaluer** les risques de sécurité informatique liés à l'utilisation de matériel personnel avant d'autoriser le BYOD, en s'assurant de la conformité avec les exigences du RGPD.

## Cadre juridique

| Référence   | Objet  |
|---|--|
| <b>Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, art. 7</b> | Obligation de fourniture des équipements par l'employeur |
| <b>Art. <u>L.121-6</u> Code du travail</b>                        | Proportionnalité des restrictions aux droits du salarié  |
| <b>Art. <u>L.261-1</u> Code du travail</b>                        | Protection des données personnelles du salarié           |
| <b>Art. <u>L.251-1</u> Code du travail</b>                        | Égalité de traitement entre salariés                     |

L'imposition unilatérale de l'utilisation du matériel personnel peut être requalifiée en modification défavorable des conditions de travail. L'employeur qui conditionne le télétravail à l'utilisation du matériel personnel sans compensation s'expose à un recours du salarié.

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.