

Le salarié peut-il télétravailler depuis un lieu de vacances ?

Réponse courte

Le salarié ne peut pas décider **unilatéralement** de télétravailler depuis un lieu de vacances. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 prévoit que le télétravail s'exerce depuis un **lieu convenu** entre les parties, généralement le domicile du salarié. Toute modification du lieu de télétravail nécessite l'accord préalable de l'employeur.

Le télétravail depuis un lieu de vacances soulève des problématiques de **sécurité des données**, de couverture en matière d'accident du travail et, pour les frontaliers, de respect des **seuils fiscaux et sociaux**. Si le lieu de vacances se trouve dans un autre pays, le dépassement des seuils de télétravail transfrontalier peut entraîner un changement de législation applicable. L'employeur est en droit de refuser cette demande pour des motifs objectifs liés à la sécurité, à la conformité ou à l'organisation du travail.

Définition

Le télétravail depuis un lieu de vacances désigne l'exercice de l'activité professionnelle à distance depuis un **lieu différent du domicile** habituel du salarié. Cette pratique relève de l'accord des parties et doit être évaluée au regard des obligations de sécurité, de protection des données et de conformité fiscale et sociale.

Questions fréquentes

Comment formaliser un télétravail en lieu de vacances ?

Par un avenant temporaire précisant le lieu, les dates et les conditions. La demande du salarié doit être écrite, l'employeur évalue les risques (sécurité, AT, impact fiscal) et formalise sa décision. La connexion VPN sécurisée et le respect de la charte informatique restent obligatoires.

L'accident est-il couvert depuis un lieu de vacances ?

Cela dépend des conditions. La couverture accident du travail doit être vérifiée pour le nouveau lieu, la couverture étant initialement limitée au lieu de télétravail déclaré. L'avenant temporaire doit préciser ce point pour éviter tout vide assurantiel pendant la période concernée.

Le salarié peut-il télétravailler depuis un lieu de vacances ?

Non sans accord de l'employeur. La convention du 20 octobre 2020 prévoit que le télétravail s'exerce depuis un lieu convenu, généralement le domicile. Toute modification du lieu nécessite l'accord préalable de l'employeur, qui peut refuser pour des motifs objectifs.

Quelle politique adopter sur le télétravail en vacances ?

Une politique claire encadrant les demandes pour garantir l'égalité de traitement, limiter la durée pour éviter la requalification du lieu de travail, exiger systématiquement une connexion VPN sécurisée et évaluer l'impact fiscal et social, en particulier pour les salariés frontaliers.

Quels risques pour le télétravail depuis un lieu de vacances ?

Trois risques principaux : sécurité des données informatiques, couverture en matière d'accident du travail et, pour les frontaliers, dépassement des seuils fiscaux et sociaux. Le télétravail à l'étranger peut entraîner un changement de législation applicable au salarié.

Quels seuils impacte le télétravail à l'étranger ?

Les seuils fiscaux (34 jours pour FR/BE, 19 jours pour DE) et le seuil de sécurité sociale (moins de 50 % dans le pays de résidence). Le télétravail depuis un lieu de vacances à l'étranger consomme ces quotas et peut basculer le régime fiscal ou social applicable.

Conditions d'exercice

Le télétravail depuis un lieu de vacances est soumis à des conditions strictes.

Condition	Détail
Accord de l'employeur	Le changement de lieu de télétravail nécessite une autorisation préalable
Sécurité des données	Le lieu doit offrir des conditions de sécurité informatique suffisantes
Couverture AT	La couverture accident du travail doit être vérifiée pour le nouveau lieu
Seuils transfrontaliers	Le télétravail à l'étranger impacte les seuils fiscaux et sociaux (frontaliers)
Connectivité	Le lieu doit disposer d'une connexion internet suffisante pour le travail

Modalités pratiques

Le traitement d'une demande de télétravail depuis un lieu de vacances suit un processus défini.

Étape	Détail
Demande formelle	Le salarié adresse une demande écrite précisant le lieu, les dates et les conditions
Évaluation	L'employeur évalue les risques : sécurité, couverture AT, impact fiscal
Décision	L'employeur accepte ou refuse la demande de manière motivée
Formalisation	En cas d'accord, un avenant temporaire précise les conditions
Suivi	Vérifier le respect des plages horaires et des obligations de confidentialité

Pratiques et recommandations

Définir une politique claire sur le télétravail depuis un lieu autre que le domicile pour encadrer les demandes et garantir une égalité de traitement entre les salariés.

Évaluer systématiquement l'impact fiscal et social du télétravail à l'étranger, en particulier pour les frontaliers dont les jours sont décomptés des seuils de tolérance.

Exiger une connexion VPN sécurisée et le respect de la charte informatique, quel que soit le lieu de télétravail, pour garantir la protection des données de l'entreprise.

Limiter la durée du télétravail depuis un lieu de vacances pour éviter les risques de requalification du lieu de travail et les complications assurantielles. Pour les frontaliers, vérifier l'impact sur les seuils transfrontaliers.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Définition du lieu de télétravail et accord des parties
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur, y compris hors des locaux
Règlement (CE) 883/2004	Coordination de la sécurité sociale et seuils de télétravail transfrontalier

Le télétravail depuis un lieu de vacances à l'étranger peut créer des obligations fiscales dans le pays de séjour si la durée dépasse certains seuils. L'employeur doit impérativement vérifier les conséquences juridiques avant d'autoriser cette pratique.

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.