

Les intérimaires peuvent-ils télétravailler ?

Réponse courte

Les salariés intérimaires peuvent bénéficier du télétravail dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice. Le principe d'**égalité de traitement** prévu par l'art. L.251-1 du Code du travail s'applique aux travailleurs temporaires et interdit toute discrimination dans l'accès aux conditions de travail, y compris le télétravail.

La mise en place du télétravail pour un intérimaire nécessite une **coordination tripartite** entre le salarié, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. L'avenant de télétravail doit être formalisé en cohérence avec le **contrat de mission** et les conditions de travail applicables dans l'entreprise utilisatrice. L'entreprise utilisatrice reste responsable des conditions d'exécution du travail, y compris la fourniture des **équipements** nécessaires au télétravail.

Définition

Le télétravail des intérimaires désigne l'exercice à distance de la mission de travail temporaire, conformément à la [définition du télétravail](#). L'**égalité de traitement** impose que le travailleur temporaire ne soit pas exclu du télétravail en raison de son seul statut contractuel.

Questions fréquentes

Comment formaliser le télétravail d'un intérimaire ?

Par un accord tripartite entre le salarié, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Les modalités de télétravail doivent être intégrées dans le contrat de mise à disposition pour sécuriser la relation tripartite et clarifier les responsabilités de chaque partie.

La durée de mission impacte-t-elle l'éligibilité au télétravail ?

Oui. Le télétravail régulier suppose une mission suffisamment longue pour justifier un avenant écrit. Pour les missions très courtes, le télétravail occasionnel est plus adapté car il ne nécessite pas la formalisation contractuelle imposée au-delà du seuil de 10 % du temps.

Les intérimaires peuvent-ils télétravailler au Luxembourg ?

Oui. Les intérimaires peuvent bénéficier du télétravail dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice. Le principe d'égalité de traitement de l'article L. 251-1 du Code du travail interdit toute discrimination dans l'accès aux conditions de travail.

Quels frais et indemnités prévoir pour un intérimaire en télétravail ?

Les frais de télétravail doivent être pris en charge dans les mêmes conditions que pour les salariés permanents. La répartition entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire doit être clairement définie pour garantir l'équité prévue par l'article L. 251-1.

Qui doit fournir les équipements à un intérimaire en télétravail ?

L'entreprise utilisatrice. Elle reste responsable des conditions d'exécution du travail, y compris la fourniture des équipements nécessaires au télétravail. Cette obligation découle de la convention du 20 octobre 2020 et de l'article L. 312-1 sur la sécurité au travail.

Un refus de télétravail à un intérimaire est-il discriminatoire ?

Potentiellement oui. Le refus alors que les salariés permanents occupant des postes comparables en bénéficient peut constituer une rupture d'égalité de traitement. L'entreprise utilisatrice doit pouvoir justifier tout traitement différencié par des raisons objectives liées au poste.

Conditions d'exercice

L'accès au télétravail pour un intérimaire est encadré par des conditions spécifiques.

Condition	Détail
Égalité de traitement	L'intérimaire bénéficie des mêmes conditions de travail que les salariés permanents (art. L.251-1)
Compatibilité du poste	La mission doit être compatible avec le travail à distance
Accord tripartite	L'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice doivent s'accorder
Durée de la mission	Le télétravail régulier suppose une mission suffisamment longue pour justifier un avenant
Équipements	L'entreprise utilisatrice fournit les outils nécessaires au travail à distance
Confidentialité	Les obligations de protection des données s'appliquent identiquement

Modalités pratiques

La mise en place du télétravail pour un intérimaire suit un processus de coordination spécifique.

Étape	Détail
Vérifier la politique	Consulter la politique de télétravail de l'entreprise utilisatrice
Informar l'agence	L'entreprise utilisatrice informe l'entreprise de travail temporaire de la possibilité de télétravail
Formaliser	Intégrer les modalités de télétravail dans le contrat de mise à disposition
Fournir les équipements	L'entreprise utilisatrice met à disposition le matériel nécessaire
Encadrer les horaires	Définir les plages de disponibilité conformément à la mission

Pratiques et recommandations

Appliquer aux intérimaires les mêmes critères d'éligibilité au télétravail que ceux retenus pour les salariés permanents occupant des postes comparables.

Formaliser les modalités de télétravail dans le contrat de mise à disposition pour sécuriser la relation tripartite et clarifier les responsabilités de chaque partie.

Prévoir la prise en charge des frais de télétravail de l'intérimaire dans les mêmes conditions que pour les salariés permanents, en définissant clairement la répartition entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire.

Intégrer les intérimaires en télétravail aux mêmes canaux de communication et réunions d'équipe que les salariés sur site, en respectant les règles de durée du travail applicables.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement entre travailleurs temporaires et salariés permanents
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Conditions d'accès au télétravail et égalité des droits
Art. <u>L.131-1</u> et s. Code du travail	Régime du travail intérimaire et obligations de l'entreprise utilisatrice
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation de sécurité applicable au poste de télétravail

Le refus d'accorder le télétravail à un intérimaire alors que les salariés permanents occupant des postes comparables en bénéficient peut constituer une rupture d'égalité de traitement. L'entreprise utilisatrice doit pouvoir justifier tout traitement différencié par des raisons objectives.

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.