

# Le télétravail est-il compatible avec les contrats à durée déterminée ?

## Réponse courte

Le télétravail est parfaitement compatible avec un **contrat à durée déterminée** (CDD). Le principe d'**égalité de traitement** prévu par l'art. L.251-1 du Code du travail interdit toute discrimination entre salariés en CDD et en CDI dans l'accès aux conditions de travail. L'employeur ne peut refuser le télétravail au seul motif de la nature déterminée du contrat.

La mise en place du télétravail pour un salarié en CDD nécessite un **avenant écrit** pour le télétravail régulier, comme pour tout autre salarié. La durée du CDD peut toutefois justifier des **aménagements pratiques** concernant la période d'adaptation ou la fréquence du télétravail, à condition que ces ajustements reposent sur des critères objectifs liés au poste et non au statut contractuel.

## Définition

Le télétravail en CDD désigne l'exercice à distance d'une activité professionnelle par un salarié dont le contrat à durée déterminée est conclu pour une **durée limitée**. Le salarié en CDD bénéficie des mêmes droits que le salarié en CDI, y compris l'accès au télétravail.

## Questions fréquentes

### Comment adapter la période d'essai du télétravail au CDD ?

En raccourcissant si la durée du CDD est courte. La période d'essai du télétravail doit rester pertinente par rapport à la durée totale du contrat. Cette adaptation garantit que le dispositif reste effectif et utile sur la période contractuelle limitée.

### Comment gérer la restitution des équipements en fin de CDD ?

En prévoyant les modalités de restitution dans l'avenant de télétravail. La formalisation écrite des conditions de retour du matériel à l'échéance du contrat évite tout litige matériel ultérieur et garantit la traçabilité des équipements fournis par l'employeur.

### Comment intégrer un salarié en CDD télétravailleur ?

En renforçant les temps de présence sur site en début de contrat pour faciliter l'intégration dans l'équipe avant le passage au télétravail. Cette progression progressive favorise l'apprentissage des codes de l'entreprise et la création de liens avec les collègues.

### Faut-il un avenant pour le télétravail régulier en CDD ?

Oui. Un avenant écrit est obligatoire pour le télétravail régulier en CDD comme en CDI. La durée du télétravail est alignée sur celle du CDD, et l'avenant précise les modalités d'éligibilité, les équipements fournis et les conditions de réversibilité.

### Le télétravail est-il compatible avec un CDD ?

Oui parfaitement. Le télétravail est compatible avec un contrat à durée déterminée. Le principe d'égalité de traitement de l'article L. 251-1 du Code du travail interdit toute discrimination entre salariés en CDD et en CDI dans l'accès aux conditions de travail.

## Refuser le télétravail à un CDD est-il discriminatoire ?

Oui potentiellement. Un employeur qui accorde systématiquement le télétravail aux CDI tout en le refusant aux CDD occupant des postes comparables s'expose à une action en discrimination devant le tribunal du travail, sur le fondement de l'article L. 251-1 du Code du travail.

## Conditions d'exercice

L'accès au télétravail pour un salarié en CDD obéit aux conditions générales applicables.

Condition	Détail
Égalité de traitement	Le CDD ne peut justifier un refus de télétravail (art. <a href="#">L.251-1</a> )
Éligibilité du poste	Le poste doit être compatible avec le travail à distance
Avenant écrit	Obligatoire pour le télétravail régulier, même en CDD
Durée suffisante	La durée restante du CDD doit permettre une mise en place effective
Volontariat	Le télétravail ne peut être imposé au salarié en CDD
Réversibilité	Les conditions de retour sur site doivent être définies dans l'avenant

## Modalités pratiques

La mise en place du télétravail pour un salarié en CDD suit un processus standard avec quelques adaptations.

Étape	Détail
Vérifier l'éligibilité	Appliquer les mêmes critères que pour les salariés en CDI
Adapter la période test	Raccourcir la phase d'essai si la durée du CDD est courte
Formaliser l'avenant	Inclure la durée du télétravail alignée sur celle du CDD
Fournir les équipements	Mettre à disposition le matériel nécessaire dès le début du télétravail
Organiser l'intégration	Prévoir des jours de présence réguliers pour faciliter l'insertion dans l'équipe

## Pratiques et recommandations

**Appliquer** les mêmes critères d'éligibilité au télétravail pour les salariés en CDD et en CDI afin de garantir l'égalité de traitement.

**Adapter** la durée de la période d'essai du télétravail à la durée du CDD pour que le dispositif reste pertinent et effectif.

**Prévoir** des modalités de restitution des équipements à l'échéance du CDD dans l'avenant de télétravail pour éviter tout litige matériel.

**Renforcer** les temps de présence sur site en début de contrat pour faciliter l'intégration du salarié en CDD avant le passage au télétravail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement entre salariés en CDD et en CDI
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Volontariat, égalité des droits et formalisation du télétravail
Art. <u>L.122-1</u> et s. Code du travail	Régime du contrat à durée déterminée
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation de sécurité applicable au poste de télétravail

Un employeur qui accorde systématiquement le télétravail aux salariés en CDI tout en le refusant aux salariés en CDD occupant des postes comparables s'expose à une action en discrimination 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.