

Le télétravailleur peut-il participer à des formations à distance ?

Réponse courte

Le télétravailleur peut participer à des **formations à distance** dans les mêmes conditions que les salariés sur site. Le principe d'**égalité de traitement** garanti par l'art. L.251-1 du Code du travail impose que le télétravailleur ait un accès équivalent à la formation professionnelle. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 confirme expressément ce droit à la **formation continue**.

L'employeur doit veiller à ce que les télétravailleurs disposent des **outils technologiques** nécessaires pour suivre les formations en ligne. Le temps consacré à la formation à distance est considéré comme du **temps de travail effectif** et doit être rémunéré en conséquence. L'employeur ne peut exiger du télétravailleur qu'il se déplace systématiquement sur site pour accéder aux formations lorsqu'un format distanciel est disponible.

Définition

La formation à distance du télétravailleur désigne toute action de **développement des compétences** suivie par un salarié en télétravail via des outils numériques. Elle s'inscrit dans le cadre du droit à la formation professionnelle continue et bénéficie des mêmes **garanties juridiques** que la formation en présentiel. Les formations obligatoires obéissent à des règles spécifiques d'accessibilité.

Conditions d'exercice

L'accès du télétravailleur aux formations à distance obéit à des conditions d'égalité.

Condition	Détail
Égalité d'accès	Le télétravailleur bénéficie du même droit à la formation que les salariés sur site
Moyens techniques	L'employeur fournit les outils nécessaires au suivi de la formation à distance
Temps de travail	La formation à distance est comptabilisée comme temps de travail effectif
Information	Le télétravailleur doit être informé des offres de formation au même titre que les autres salariés
Choix du format	L'employeur ne peut imposer le présentiel lorsque la formation est disponible à distance
Attestation	La formation à distance donne lieu aux mêmes certifications que la formation en présentiel

Modalités pratiques

L'organisation des formations à distance pour les télétravailleurs requiert des adaptations.

Étape	Détail
Recenser les besoins	Inclure les télétravailleurs dans l'identification des besoins de formation
Adapter le catalogue	Proposer des formats distanciels pour les formations récurrentes
Vérifier les outils	S'assurer que le salarié dispose de la connexion et des logiciels nécessaires
Planifier	Intégrer les formations dans le planning du télétravailleur en respectant les plages horaires convenues
Évaluer	Mesurer l'efficacité de la formation à distance et recueillir le retour du salarié

Pratiques et recommandations

Inclure systématiquement les télétravailleurs dans le plan de formation annuel pour éviter leur exclusion involontaire des actions de développement des compétences.

Proposer des formats hybrides ou entièrement distanciels pour les formations compatibles avec le e-learning afin de faciliter l'accès des télétravailleurs.

Garantir la même qualité pédagogique pour les formations à distance et en présentiel, en investissant dans des outils de visioconférence et des plateformes de formation adaptés.

Comptabiliser les heures de formation à distance comme du temps de travail effectif et les intégrer dans le suivi du temps de travail du télétravailleur, en cohérence avec le [cadre général du télétravail](#).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1 Code du travail	Égalité de traitement en matière de formation professionnelle
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Droit à la formation continue du télétravailleur
Art. L.542-1 et s. Code du travail	Droit à la formation professionnelle continue
Art. L.312-1 Code du travail	Obligation de sécurité incluant la formation aux outils de travail

L'exclusion systématique des télétravailleurs des formations proposées aux salariés sur site peut constituer une rupture d'égalité de traitement. L'employeur doit pouvoir démontrer que les télétravailleurs bénéficient d'un accès équivalent à la formation professionnelle.

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.