

Les formations obligatoires doivent-elles être accessibles en télétravail ?

Réponse courte

L'employeur doit garantir l'accès aux **formations obligatoires** à tous les salariés, y compris les télétravailleurs. L'art. L.312-1 du Code du travail impose à l'employeur de former les salariés à la **sécurité** et aux risques liés à leur poste. Le principe d'**égalité de traitement** interdit de priver un télétravailleur d'une formation obligatoire au motif de son éloignement géographique.

L'employeur n'est toutefois pas tenu de proposer systématiquement un **format distanciel** pour toutes les formations obligatoires. Certaines formations, notamment en matière de **sécurité incendie** ou de **premiers secours**, nécessitent une présence physique. Dans ce cas, le télétravailleur doit se rendre sur site et ce déplacement constitue du **temps de travail effectif**. L'employeur prend en charge les frais de déplacement.

Définition

Les formations obligatoires accessibles en télétravail désignent les actions de formation imposées par la loi ou la réglementation que l'employeur doit dispenser à l'ensemble de ses salariés, y compris ceux exerçant à distance. Elles couvrent notamment la **sécurité au travail**, la **protection des données** et les risques spécifiques au poste. Le télétravailleur a également droit aux formations à distance non obligatoires.

Conditions d'exercice

L'accessibilité des formations obligatoires aux télétravailleurs est encadrée par plusieurs exigences.

Exigence	Détail
Obligation de formation	L'employeur doit former tous les salariés aux risques de leur poste (art. <u>L.312-1</u>)
Égalité d'accès	Le télétravailleur ne peut être exclu des formations obligatoires
Format adapté	L'employeur adapte le format lorsque la formation est compatible avec le distanciel
Présence obligatoire	Certaines formations pratiques imposent la présence physique
Temps de travail	Le temps de formation et de déplacement est du temps de travail effectif
Frais de déplacement	L'employeur prend en charge les frais si le télétravailleur doit se déplacer

Modalités pratiques

L'organisation des formations obligatoires pour les télétravailleurs suit un processus structuré.

Étape	Détail
Identifier les formations	Lister les formations obligatoires applicables à chaque poste de télétravail
Évaluer le format	Déterminer lesquelles peuvent être dispensées à distance et lesquelles exigent le présentiel
Planifier	Intégrer les formations dans le calendrier du télétravailleur avec un préavis suffisant
Adapter les supports	Développer des modules e-learning pour les formations compatibles avec le distanciel
Convoquer sur site	Organiser le déplacement pour les formations nécessitant une présence physique
Tracer	Documenter la participation et conserver les attestations de formation

Pratiques et recommandations

Développer des versions e-learning des formations obligatoires compatibles avec le format distanciel pour faciliter l'accès des télétravailleurs sans mobilisation inutile.

Regrouper les formations nécessitant une présence physique sur les jours de présence sur site du télétravailleur pour optimiser les déplacements.

Inclure dans le programme de formation des modules spécifiques aux risques du télétravail : ergonomie du poste à domicile, cybersécurité, prévention de l'isolement.

Vérifier périodiquement que tous les télétravailleurs sont à jour de leurs formations obligatoires en maintenant un registre de suivi, en conformité avec le cadre général du télétravail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation de formation à la sécurité et prévention des risques
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement en matière d'accès à la formation
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Droit à la formation du télétravailleur
Art. <u>L.542-1</u> et s. Code du travail	Cadre de la formation professionnelle continue

Le défaut de formation obligatoire d'un télétravailleur engage la responsabilité de l'employeur en cas d'accident ou d'incident.
L'employeur ne peut invoquer la distance comme justification de l'absence de formation.

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.