

L'employeur peut-il refuser le télétravail comme mesure d'aménagement raisonnable ?

Réponse courte

L'employeur ne peut refuser le télétravail comme aménagement raisonnable que s'il démontre une **charge disproportionnée** ou une **incompatibilité objective** du poste avec le travail à distance. L'art. L.251-1 du Code du travail impose de prendre les mesures appropriées pour permettre au salarié handicapé d'exercer son emploi. Le refus doit être motivé par des **raisons concrètes et vérifiables**.

L'appréciation de la charge disproportionnée tient compte de la **taille de l'entreprise**, de ses **ressources financières** et des **aides publiques** disponibles. Si le télétravail est refusé, l'employeur doit proposer une **mesure alternative** d'aménagement. Un refus non motivé ou fondé sur des considérations générales constitue une discrimination au sens de la loi.

Définition

Le refus de télétravail comme aménagement raisonnable désigne la décision de l'employeur de ne pas accorder le travail à distance à un salarié en situation de handicap, alors que cette mesure pourrait compenser ses **limitations fonctionnelles**. Ce refus n'est licite que s'il est justifié par une impossibilité objective ou une **charge manifestement excessive** pour l'entreprise, conformément aux principes applicables aux travailleurs handicapés.

Conditions d'exercice

Le refus de télétravail comme aménagement raisonnable est encadré par des conditions strictes.

Condition	Détail
Motivation écrite	L'employeur doit justifier son refus par des raisons objectives et documentées
Charge disproportionnée	Le coût de l'aménagement dépasse les capacités financières de l'entreprise, aides déduites
Incompatibilité du poste	Le poste nécessite impérativement une présence physique permanente
Alternative	L'employeur doit proposer un autre aménagement si le télétravail est refusé
Avis médical	L'employeur doit tenir compte des recommandations du médecin du travail
Dialogue	L'employeur doit échanger avec le salarié sur les solutions possibles

Modalités pratiques

Le traitement d'une demande de télétravail comme aménagement raisonnable suit un processus rigoureux.

Étape	Détail
Recevoir la demande	Enregistrer la demande du salarié ou la recommandation du médecin du travail
Analyser la faisabilité	Évaluer la compatibilité du poste et le coût des aménagements nécessaires
Rechercher les aides	Vérifier les subventions disponibles auprès du Fonds pour l'emploi
Décider	Accepter le télétravail ou proposer une alternative d'aménagement motivée
Documenter	Consigner par écrit la décision et sa motivation détaillée
Informé le salarié	Notifier la décision au salarié dans un délai raisonnable

Pratiques et recommandations

Documenter précisément l'analyse de proportionnalité en cas de refus, en détaillant les coûts estimés, les ressources de l'entreprise et les aides sollicitées pour se prémunir contre une action en discrimination.

Proposer systématiquement une mesure alternative lorsque le télétravail est refusé, en s'appuyant sur les ajustements raisonnables possibles, pour démontrer la bonne foi de l'employeur dans la recherche d'un aménagement raisonnable.

Consulter le médecin du travail et le salarié concerné avant toute décision de refus pour explorer l'ensemble des solutions possibles.

Conserver l'ensemble des pièces justificatives (devis, avis médicaux, correspondances) pendant toute la durée de la relation de travail en cas de contentieux ultérieur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Obligation d'aménagement raisonnable et interdiction de discrimination
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation de sécurité et adaptation des conditions de travail
Art. <u>L.321-1</u> Code du travail	Rôle du médecin du travail dans l'évaluation de l'aptitude
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Cadre général du télétravail et égalité des droits

La jurisprudence européenne impose une interprétation stricte de la notion de charge disproportionnée. L'employeur qui refuse un aménagement raisonnable sans avoir préalablement recherché les aides publiques disponibles aura des difficultés à justifier son refus 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.