

Le télétravailleur peut-il participer aux activités sociales de l'entreprise ?

Réponse courte

Le télétravailleur bénéficie du même droit d'accès aux **activités sociales et culturelles** de l'entreprise que les salariés sur site. L'art. L.251-1 du Code du travail garantit l'**égalité de traitement** entre tous les salariés, indépendamment de leur lieu de travail. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 confirme que le télétravailleur conserve les **mêmes droits collectifs** que les salariés travaillant dans les locaux.

L'employeur doit s'assurer que le télétravailleur est **informé** des événements sociaux, des avantages collectifs et des activités organisées par l'entreprise ou par la délégation du personnel. L'exclusion d'un télétravailleur des activités sociales constitue une **rupture d'égalité de traitement**. Les frais de déplacement pour participer à ces activités peuvent être pris en charge selon la politique interne.

Définition

La participation aux activités sociales de l'entreprise désigne l'accès du télétravailleur aux événements collectifs, avantages sociaux et prestations organisés par l'employeur ou la délégation du personnel. Ce droit s'inscrit dans le principe d'**égalité de traitement** et vise à prévenir l'**exclusion sociale** du salarié travaillant à distance, en complément de l'intégration dans la culture d'entreprise.

Conditions d'exercice

L'accès du télétravailleur aux activités sociales est garanti par des droits spécifiques.

Droit	Détail
Égalité d'accès	Le télétravailleur participe aux mêmes activités que les salariés sur site
Information	L'employeur informe le télétravailleur des événements et avantages collectifs
Avantages sociaux	Chèques-repas, fêtes d'entreprise, activités sportives, avantages culturels
Délégation du personnel	Le télétravailleur est électeur et éligible aux élections sociales
Non-discrimination	L'éloignement géographique ne justifie pas une exclusion des activités
Frais de déplacement	Les frais pour rejoindre le site lors d'activités sociales peuvent être pris en charge

Modalités pratiques

L'intégration des télétravailleurs dans les activités sociales nécessite des mesures organisationnelles.

Étape	Détail
Communiquer	Diffuser les informations sur les activités sociales via les canaux numériques accessibles aux télétravailleurs
Planifier	Organiser les événements sociaux sur les jours de présence habituels des télétravailleurs
Inclure à distance	Proposer une participation en visioconférence lorsque le déplacement n'est pas possible
Distribuer les avantages	Garantir l'accès aux chèques-repas, cadeaux et avantages sans condition de présence
Recueillir les retours	Interroger les télétravailleurs sur leur sentiment d'inclusion sociale

Pratiques et recommandations

Diffuser toutes les informations relatives aux activités sociales et culturelles via des canaux numériques accessibles aux télétravailleurs pour garantir une information équivalente.

Organiser les événements collectifs en tenant compte du planning de télétravail pour maximiser la participation des salariés à distance.

Garantir l'accès aux avantages sociaux indépendamment du lieu de travail, notamment les chèques-repas, les activités du comité d'entreprise et les événements festifs.

Créer des moments de convivialité incluant les salariés à distance, par exemple via des événements hybrides combinant présence physique et participation en ligne, en veillant au respect du droit à la déconnexion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Droits collectifs du télétravailleur
Art. <u>L.414-9</u> Code du travail	Attributions sociales de la délégation du personnel

L'exclusion systématique des télétravailleurs des activités sociales peut constituer un indice de discrimination ou de harcèlement moral par isolement. L'employeur doit veiller activement à l'inclusion sociale des salariés travaillant à distance.

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.