

# Le télétravail est-il pris en compte pour le calcul des effectifs ?

## Réponse courte

Le télétravail **n'a aucun impact** sur le décompte des effectifs de l'entreprise. Un salarié en télétravail reste comptabilisé de la même manière qu'un salarié travaillant dans les locaux de l'employeur. L'art. L.251-1 du Code du travail garantit l'**égalité de traitement** entre télétravailleurs et salariés sur site, ce qui implique une intégration identique dans les seuils d'effectifs.

Le lieu d'exécution du travail ne modifie pas le **lien de subordination** ni le rattachement administratif du salarié à l'entreprise. Les télétravailleurs sont pris en compte pour le calcul des seuils déclenchant les obligations de l'employeur en matière de **délégation du personnel**, de **comité mixte d'entreprise** et de **plan de maintien dans l'emploi**. Seul le contrat de travail détermine l'effectif, indépendamment du mode d'organisation du travail.

## Définition

Le calcul des effectifs désigne le **décompte réglementaire** des salariés rattachés à l'entreprise, servant de base pour déterminer les obligations légales de l'employeur. Le télétravail, qu'il soit occasionnel ou régulier, ne constitue pas un critère d'exclusion ou de pondération dans ce décompte. L'impact sur la cotisation accident est également neutre.

## Questions fréquentes

### Comment décompter les télétravailleurs à temps partiel ?

Au prorata du temps de travail contractuel selon l'article L. 211-1 du Code du travail. Les règles de proratisation s'appliquent identiquement aux salariés à temps partiel qu'ils soient en télétravail ou sur site, le mode d'organisation n'ayant aucun impact sur le calcul.

### Comment intégrer les télétravailleurs au registre du personnel ?

En les inscrivant systématiquement au même titre que les salariés sur site, en mentionnant le mode d'organisation du travail à titre informatif uniquement. Cette inscription respecte le principe d'égalité de traitement et garantit la conformité aux obligations de tenue du registre.

### L'ITM peut-elle vérifier les effectifs liés au télétravail ?

Oui. L'Inspection du travail et des mines vérifie le respect des obligations liées aux seuils sur la base du registre du personnel. Le déploiement massif du télétravail ne permet pas de contourner les seuils en invoquant la dispersion géographique des salariés.

### Le télétravail est-il pris en compte pour le calcul des effectifs ?

Oui pleinement. Un salarié en télétravail est comptabilisé de la même manière qu'un salarié travaillant dans les locaux. L'article L. 251-1 du Code du travail garantit l'égalité de traitement, ce qui implique une intégration identique dans les seuils d'effectifs de l'entreprise.

### Le télétravail rompt-il le lien de subordination ?

Non. Le télétravail ne rompt pas le lien de subordination juridique. Le salarié reste rattaché à l'établissement employeur quel que soit son lieu d'exécution du travail. Cette continuité du lien fonde la prise en compte intégrale dans les effectifs de l'entreprise.

## Quels seuils sont impactés par le décompte des télétravailleurs ?

Le seuil de mise en place de la délégation du personnel (15 salariés) et celui du comité mixte d'entreprise (150 salariés). Les télétravailleurs sont pleinement comptabilisés pour ces seuils ainsi que pour les obligations en matière de plan de maintien dans l'emploi.

## Conditions d'exercice

La prise en compte des télétravailleurs dans les effectifs obéit aux règles générales du droit du travail.

Condition	Détail
Contrat en vigueur	Le salarié doit disposer d'un contrat de travail actif avec l'entreprise
Lien de subordination	Le télétravail ne rompt pas le lien de subordination juridique
Rattachement administratif	Le télétravailleur reste rattaché à l'établissement employeur
Temps partiel	Comptabilisé au prorata du temps de travail contractuel (art. <a href="#">L.211-1</a> )
Égalité de traitement	Pas de traitement différencié pour le décompte (art. <a href="#">L.251-1</a> )

## Modalités pratiques

L'intégration des télétravailleurs dans le calcul des effectifs suit le processus standard.

Étape	Détail
Recensement	Inclure tous les contrats actifs, y compris les avenants de télétravail
Proratisation	Appliquer les règles de prorata pour les temps partiels et CDD
Vérification des seuils	Contrôler les seuils de délégation du personnel (15 salariés) et comité mixte (150 salariés)
Mise à jour	Actualiser le décompte à chaque embauche, départ ou modification contractuelle
Documentation	Conserver le registre du personnel à jour avec la mention du télétravail

## Pratiques et recommandations

**Intégrer** systématiquement les télétravailleurs dans le registre du personnel au même titre que les salariés sur site, en mentionnant le mode d'organisation du travail à titre informatif uniquement.

**Vérifier** régulièrement les seuils d'effectifs lors de la mise en place ou de l'extension du télétravail, car l'augmentation du nombre de télétravailleurs ne réduit pas les obligations légales.

**Inform**er la délégation du personnel de l'évolution des modalités de télétravail sans modifier le décompte des effectifs.

**Distinguer** clairement le lieu de travail du rattachement juridique dans les outils de gestion RH pour éviter toute confusion dans le calcul des seuils, conformément au cadre général du télétravail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site
Art. <u>L.211-1</u> Code du travail	Durée normale du travail et base de calcul des effectifs
Art. <u>L.414-1</u> Code du travail	Seuils de mise en place de la délégation du personnel
<b>Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020</b>	Maintien des droits collectifs du télétravailleur

Le déploiement massif du télétravail ne permet pas à l'employeur de contourner les seuils d'effectifs en invoquant la dispersion géographique des salariés. L'ITM vérifie le respect des obligations liées aux seuils sur la base du registre du personnel.

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.