

Comment adapter les procédures disciplinaires pour les infractions commises en télétravail ?

Réponse courte

Les procédures disciplinaires applicables en télétravail sont **identiques** à celles en vigueur dans les locaux de l'entreprise. L'employeur conserve son **pouvoir disciplinaire** à l'égard du télétravailleur, mais doit adapter les moyens de constatation des fautes aux spécificités du travail à distance. Toute sanction doit reposer sur des **faits objectifs et vérifiables**, et non sur de simples présomptions liées à l'absence physique du salarié.

La constatation d'une infraction en télétravail suppose le respect des règles de **surveillance proportionnée** prévues par l'art. L.261-1 du Code du travail. L'employeur ne peut pas utiliser des dispositifs de contrôle non déclarés à la CNPD pour fonder une sanction. La procédure doit respecter l'**entretien préalable** dans les entreprises de 150 salariés ou plus et la **motivation écrite** de la sanction conformément à l'art. L.124-10.

Définition

La procédure disciplinaire en télétravail désigne l'ensemble des règles encadrant l'exercice du **pouvoir de sanction** de l'employeur lorsque le salarié commet une faute dans le cadre de son activité à distance. Elle obéit aux mêmes principes de **légalité**, de **proportionnalité** et de respect des droits de la défense que la procédure applicable sur site. Les sanctions applicables suivent une échelle graduée.

Questions fréquentes

Comment adapter les procédures disciplinaires aux infractions en télétravail ?

Les procédures disciplinaires sont identiques à celles en vigueur dans les locaux. L'employeur conserve son pouvoir disciplinaire mais doit adapter les moyens de constatation aux spécificités du travail à distance. Toute sanction repose sur des faits objectifs et vérifiables.

Comment garantir la licéité des preuves disciplinaires ?

En s'assurant que les preuves proviennent de dispositifs déclarés à la CNPD et conformes à l'article L. 261-1 du Code du travail. Un dispositif de surveillance non déclaré peut entraîner l'irrecevabilité des preuves et l'annulation de la sanction par le tribunal du travail.

Faut-il définir des obligations spécifiques au télétravail ?

Oui. Les obligations spécifiques (plages de disponibilité, reporting, confidentialité) doivent être définies dans l'avenant de télétravail. Leur violation peut alors constituer une faute disciplinaire fondée sur une base contractuelle claire et opposable au salarié.

L'entretien préalable est-il obligatoire en télétravail ?

Oui dans les entreprises de 150 salariés ou plus, conformément à l'article L. 124-2 du Code du travail. Le salarié doit être convoqué par lettre recommandée. L'entretien permet d'exposer les faits et de recueillir les explications avant toute décision de sanction.

Quel délai de prescription pour engager une procédure disciplinaire ?

Un mois à compter de la connaissance des faits selon l'article L. 124-10 du Code du travail. Ce délai impose à l'employeur d'agir rapidement après constatation de la faute. Au-delà, la procédure est prescrite et la sanction ne peut plus être prononcée valablement.

Une sanction plus sévère est-elle possible en télétravail ?

Non. Le principe d'égalité de traitement de l'article L. 251-1 interdit toute sanction plus sévère au seul motif du télétravail. La même échelle de sanctions doit s'appliquer aux infractions commises sur site et en télétravail pour des fautes équivalentes.

Conditions d'exercice

L'exercice du pouvoir disciplinaire en situation de télétravail est soumis à des conditions spécifiques.

Condition	Détail
Faits établis	La faute doit être constatée par des moyens licites et proportionnés (art. L.261-1)
Délai de prescription	Un mois à compter de la connaissance des faits pour engager la procédure (art. L.124-10)
Entretien préalable	Obligatoire dans les entreprises de 150 salariés ou plus (art. L.124-2)
Motivation écrite	La sanction doit énoncer les faits reprochés avec précision (art. L.124-10)
Proportionnalité	La sanction doit être proportionnée à la gravité de la faute commise
Égalité de traitement	Pas de sanction plus sévère au seul motif du télétravail (art. L.251-1)

Modalités pratiques

La gestion disciplinaire en télétravail requiert un processus adapté.

Étape	Détail
Constatation	Documenter l'infraction par des éléments objectifs (logs, rapports, témoignages)
Vérification de licéité	S'assurer que les preuves proviennent de dispositifs déclarés à la CNPD
Convocation	Convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée
Entretien	Exposer les faits, recueillir les explications du salarié, rédiger un compte rendu
Notification	Notifier la sanction par lettre recommandée avec les motifs précis

Pratiques et recommandations

Définir dans l'avenant de télétravail les obligations spécifiques du salarié (plages de disponibilité, reporting, confidentialité) dont la violation peut constituer une faute disciplinaire.

Déclarer préalablement à la CNPD tout dispositif de surveillance utilisé en télétravail afin de garantir la recevabilité des preuves en cas de contentieux.

Appliquer la même échelle de sanctions que pour les infractions commises sur site pour éviter toute rupture d'égalité de traitement.

Conserver l'ensemble des échanges écrits et des preuves dans un dossier disciplinaire structuré, en s'appuyant sur le règlement intérieur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> Code du travail	Motivation du licenciement et délai de prescription disciplinaire
Art. <u>L.124-2</u> Code du travail	Entretien préalable obligatoire (entreprises de 150 salariés ou plus)
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Encadrement de la surveillance des salariés et protection des données
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 et obligations du télétravailleur

La jurisprudence du tribunal du travail exige que l'employeur démontre la licéité des moyens de preuve utilisés pour constater une faute en télétravail. Un dispositif de surveillance non déclaré à la CNPD peut entraîner l'irrecevabilité des preuves et l'annulation de la sanction.

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.