

# Comment gérer le télétravail en cas d'arrêt maladie ou de congé maternité ?

## Réponse courte

Le télétravail est **automatiquement suspendu** pendant un arrêt maladie ou un congé maternité. Le salarié en incapacité de travail est dispensé de toute prestation, y compris à distance. L'art. [L.121-6](#) du Code du travail interdit à l'employeur d'exiger une quelconque activité professionnelle pendant la période couverte par un **certificat médical** d'incapacité de travail.

Pendant le **congé de maternité**, la salariée bénéficie d'une protection renforcée au titre de l'art. [L.337-1](#) du Code du travail. L'employeur ne peut ni imposer ni proposer du télétravail pendant le congé prénatal ou postnatal obligatoire. Au retour d'un arrêt maladie prolongé ou d'un congé maternité, le salarié retrouve automatiquement le bénéfice de son **avenant de télétravail** aux conditions antérieures, sauf modification convenue d'un commun accord.

## Définition

La suspension du télétravail pour raison médicale ou maternité désigne l'interruption temporaire de l'obligation de prestation à distance du salarié, sans remise en cause de l'avenant de télétravail. Elle relève de la **suspension du contrat de travail** et garantit au salarié le maintien de ses droits contractuels à l'issue de la période d'absence. Pour une salariée enceinte, les règles de [télétravail](#) et [grossesse](#) s'appliquent en amont.

## Questions fréquentes

### Comment gérer le télétravail en cas d'arrêt maladie ?

Par une suspension automatique du télétravail. Le salarié en incapacité de travail est dispensé de toute prestation, y compris à distance. L'article L. 121-6 du Code du travail interdit à l'employeur d'exiger une activité professionnelle pendant la période couverte par un certificat médical.

### Faut-il couper les accès pendant l'arrêt maladie ?

Oui. Les accès aux outils professionnels doivent être coupés dès le début de l'arrêt maladie pour éviter que le salarié ne soit tenté ou sollicité pour travailler. Cette mesure technique sécurise le respect de l'incapacité et l'application stricte de l'article L. 121-6.

### Le télétravail est-il possible en mi-temps thérapeutique ?

Oui sur avis du médecin du travail. Le télétravail peut être aménagé dans le cadre de la reprise progressive d'activité après une absence pour raison médicale. Cette modalité facilite la reprise et respecte les recommandations médicales du médecin du travail.

### Le télétravail est-il possible pendant le congé maternité ?

Non. L'employeur ne peut ni imposer ni proposer du télétravail pendant le congé prénatal de 8 semaines ou postnatal de 12 semaines, conformément à l'article L. 332-1. La salariée bénéficie d'une protection renforcée au titre de l'article L. 337-1 du Code du travail.

### Le télétravail reprend-il automatiquement après l'absence ?

Oui. Au retour d'un arrêt maladie prolongé ou d'un congé maternité, le salarié retrouve automatiquement le bénéfice de son avenant de télétravail aux conditions antérieures, sauf modification convenue d'un commun accord. Les droits contractuels sont préservés intégralement.

## Quelles sanctions si l'employeur fait travailler un salarié en arrêt ?

Une requalification en travail dissimulé et des sanctions associées. La CNS peut également exiger le remboursement des indemnités de maladie si le salarié a travaillé pendant son incapacité. Cette violation engage gravement la responsabilité de l'employeur au plan pénal et social.

## Conditions d'exercice

La suspension du télétravail pendant un arrêt maladie ou un congé maternité obéit à des règles précises.

Situation	Règle applicable
Arrêt maladie	Suspension automatique de toute prestation, y compris en télétravail (art. <a href="#">L.121-6</a> )
Congé maternité	Interdiction absolue de travail pendant le congé prénatal (8 semaines) et postnatal (12 semaines) (art. <a href="#">L.332-1</a> )
Mi-temps thérapeutique	Le télétravail peut être aménagé sur avis du médecin du travail dans le cadre de la reprise
Retour au poste	Rétablissement automatique des conditions de l'avenant de télétravail
Modification	Toute modification de l'avenant au retour nécessite l'accord du salarié

## Modalités pratiques

La gestion administrative du télétravail pendant une absence médicale suit un processus défini.

Étape	Détail
Notification	Le salarié informe l'employeur de son arrêt et transmet le certificat médical sous trois jours
Suspension	Le service RH suspend l'accès aux outils de télétravail pour la durée de l'arrêt
Visite de reprise	Organiser une visite médicale de reprise après une absence de plus de quatre semaines
Réactivation	Réactiver les accès et les équipements dès le retour du salarié
Entretien	Proposer un entretien de reprise pour réajuster les modalités de télétravail si nécessaire

## Pratiques et recommandations

**Couper** les accès aux outils professionnels dès le début de l'arrêt maladie pour éviter que le salarié ne soit tenté ou sollicité pour travailler pendant son incapacité.

**Inform**er les managers que toute demande de travail adressée à un salarié en arrêt maladie constitue une violation de l'art. [L.121-6](#) susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur.

**Prévoir** dans l'avenant de télétravail une clause de suspension automatique en cas d'incapacité de travail pour clarifier les droits et obligations des parties.

**Organiser** un entretien de reprise systématique après une absence prolongée afin de réajuster les conditions de télétravail aux éventuelles recommandations du médecin du travail, conformément au cadre général du télétravail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u> Code du travail	Protection du salarié en cas de maladie, suspension du contrat
Art. <u>L.337-1</u> Code du travail	Protection contre le licenciement pendant la maternité
Art. <u>L.332-1</u> Code du travail	Durée du congé de maternité (prénatal et postnatal)
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur, y compris lors de la reprise
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Maintien des droits du télétravailleur en cas de suspension du contrat

L'employeur qui tolère ou encourage la prestation de travail à distance pendant un arrêt maladie s'expose à une requalification en travail dissimulé et à des sanctions. La CNS peut également exiger le remboursement des indemnités de maladie si le salarié a travaillé pendant son incapacité.

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.