

# 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.

## Conditions d'exercice

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

Situation	Règle applicable
<b>Arrêt maladie</b>	Suspension automatique de toute prestation, y compris en télétravail (art. <a href="#">L.121-6</a> )
<b>Congé maternité</b>	Interdiction absolue de travail pendant le congé prénatal (8 semaines) et postnatal (12 semaines) (art. <a href="#">L.332-1</a> )
<b>Mi-temps thérapeutique</b>	Le télétravail peut être aménagé sur avis du médecin du travail dans le cadre de la reprise
<b>Retour au poste</b>	Rétablissement automatique des conditions de l'avenant de télétravail
<b>Modification</b>	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
<b>Notification</b>	Le salarié informe l'employeur de son arrêt et transmet le certificat médical sous trois jours
<b>Suspension</b>	Le service RH suspend l'accès aux outils de télétravail pour la durée de l'arrêt
<b>Visite de reprise</b>	Organiser une visite médicale de reprise après une absence de plus de quatre semaines
<b>Réactivation</b>	Réactiver les accès et les équipements dès le retour du salarié
<b>Entretien</b>	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
<b>Art. <a href="#">L.121-6</a> Code du travail</b>	Protection du salarié en cas de maladie, suspension du contrat
<b>Art. <a href="#">L.337-1</a> Code du travail</b>	Protection contre le licenciement pendant la maternité
<b>Art. <a href="#">L.332-1</a> Code du travail</b>	Durée du congé de maternité (prénatal et postnatal)
<b>Art. <a href="#">L.312-1</a> Code du travail</b>	Obligation de sécurité de l'employeur, y compris lors de la reprise
<b>Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020</b>	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.