

Comment négocier le télétravail avec son employeur ?

Réponse courte

La négociation du télétravail repose sur le **volontariat mutuel** : ni l'employeur ni le salarié ne peut imposer le télétravail. Le salarié doit formuler une **demande écrite** précisant la fréquence souhaitée, les jours concernés et l'organisation proposée. L'employeur peut accepter, refuser ou proposer un **aménagement différent**, sans obligation de motiver un refus sauf disposition conventionnelle contraire.

Pour maximiser ses chances, le salarié doit démontrer la **compatibilité de son poste** avec le travail à distance et proposer des **garanties concrètes** : espace adapté, disponibilité sur les plages horaires, respect de la confidentialité. Si un **accord collectif** ou une **charte de télétravail** existe, le salarié peut s'appuyer sur les critères d'éligibilité définis pour étayer sa demande.

Définition

La **négociation du télétravail** désigne le processus par lequel un salarié et son employeur conviennent des conditions de mise en place du travail à distance. Ce processus aboutit à un **avenant au contrat de travail** ou s'inscrit dans le cadre d'un accord collectif existant. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 confirme que le télétravail est **réversible** et repose sur un **accord exprès** des deux parties, formalisé par écrit pour le télétravail régulier. Les critères objectifs d'attribution servent de référence pour étayer la demande.

Questions fréquentes

Comment démontrer la compatibilité du poste avec le télétravail ?

Par un argumentaire solide démontrant la nature des tâches, les outils numériques disponibles et les résultats passés en télétravail occasionnel. Cette démonstration concrète rassure l'employeur sur la faisabilité opérationnelle et limite les motifs de refus liés à la nature du poste.

Comment négocier le télétravail avec son employeur ?

Par une demande écrite précisant la fréquence souhaitée, les jours concernés et l'organisation proposée. Le télétravail repose sur le volontariat mutuel, ni l'employeur ni le salarié ne peut l'imposer. La négociation s'appuie sur la convention du 20 octobre 2020.

Faut-il proposer une période d'essai ?

Oui c'est recommandé. Une phase d'essai de 3 à 6 mois avec des objectifs mesurables réduit la perception de risque pour l'employeur et facilite l'acceptation. Cette approche progressive sécurise le dispositif et permet l'évaluation conjointe avant pérennisation.

L'employeur doit-il motiver son refus ?

Pas obligatoirement sauf accord collectif contraire. La convention du 20 octobre 2020 n'impose pas de motivation. Toutefois, un accord d'entreprise peut imposer cette obligation. Un refus discriminatoire reste contestable devant le tribunal du travail sur le fondement de l'article L. 251-1.

Quels éléments inclure dans la demande écrite ?

La fréquence souhaitée, les jours concernés, l'organisation proposée, l'argumentaire sur la compatibilité du poste et les garanties offertes (espace adapté, disponibilité, confidentialité). La demande doit être adressée par courrier ou email avec accusé de réception au manager et aux RH.

Sur quoi s'appuyer si un accord collectif existe ?

Sur les critères d'éligibilité définis. Si un accord collectif ou une charte de télétravail existe, le salarié peut s'appuyer sur les critères pour étayer sa demande. Le salarié répondant aux critères dispose alors d'un argument fort en cas de refus discriminatoire.

Conditions d'exercice

La demande de télétravail doit respecter certaines conditions pour être recevable.

Critère	Détail
Initiative	Le salarié ou l'employeur peut initier la demande
Forme	Demande écrite recommandée (courrier ou email avec accusé de réception)
Éligibilité du poste	Le poste doit être compatible avec le travail à distance
Accord de l'employeur	Le télétravail ne peut être imposé par le salarié
Refus de l'employeur	Pas d'obligation légale de motiver le refus, sauf accord collectif contraire
Formalisation	Avenant écrit obligatoire pour le télétravail régulier
Réversibilité	Chaque partie peut mettre fin au télétravail selon les conditions convenues

Modalités pratiques

La démarche de négociation suit plusieurs étapes permettant de structurer la demande.

Étape	Détail
Vérifier l'éligibilité	Consulter l'accord collectif, la charte ou la politique de télétravail de l'entreprise
Préparer la demande	Argumenter la compatibilité du poste, proposer une organisation concrète
Formuler par écrit	Adresser la demande au responsable hiérarchique et/ou aux RH
Proposer une période test	Suggérer une phase d'essai de 3 à 6 mois pour évaluer le dispositif
Négocier les modalités	Fréquence, jours, plages horaires, équipements, frais, réversibilité
Formaliser l'accord	Signer l'avenant au contrat incluant toutes les conditions convenues

Pratiques et recommandations

Préparer un argumentaire solide démontrant la compatibilité du poste avec le télétravail, en s'appuyant sur des éléments concrets : nature des tâches, outils numériques disponibles, résultats passés en cas de télétravail occasionnel. **Proposer** une organisation détaillée incluant les jours de présence, les plages de disponibilité et les modalités de reporting pour rassurer l'employeur.

Anticiper les objections potentielles en proposant des solutions : espace de travail adapté au domicile, engagement sur la disponibilité, respect de la confidentialité des données. **Suggérer** une phase d'essai avec des objectifs mesurables permet de réduire la perception de risque pour l'employeur.

Connaître ses droits en consultant la convention collective applicable et la politique interne de l'entreprise, conformément au cadre général du télétravail. Si un accord collectif prévoit des critères d'éligibilité, le salarié répondant à ces critères dispose d'un argument fort pour étayer sa demande. **Garder** une trace écrite de tous les échanges pour sécuriser la démarche.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Caractère volontaire, réversibilité, formalisation du télétravail
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification substantielle du contrat (si le télétravail modifie le lieu de travail)
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement entre salariés éligibles
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données en contexte de télétravail

Le refus de télétravail par l'employeur ne constitue pas en soi une faute ou un manquement contractuel. Cependant, un refus discriminatoire ou contraire aux critères d'éligibilité définis dans un accord collectif peut être contesté devant le tribunal du travail.

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.