

Le salarié en télétravail a-t-il droit à la même évolution de carrière que les salariés sur site ?

Réponse courte

Le salarié en télétravail bénéficie des **mêmes droits en matière d'évolution de carrière** que les salariés travaillant sur site. L'article L.251-1 du Code du travail et la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 garantissent l'**égalité de traitement** en matière de **formation professionnelle**, de **promotion**, d'**évaluation des performances** et d'accès aux **opportunités de mobilité interne**.

L'employeur ne peut pas pénaliser un salarié dans son évolution professionnelle en raison de son **statut de télétravailleur**. Toute différence de traitement fondée sur le recours au télétravail constitue une **discrimination** sanctionnable devant le tribunal du travail. L'employeur doit veiller à ce que les critères d'évaluation et de promotion soient **objectifs et identiques** pour tous les salariés, indépendamment de leur lieu de travail habituel.

Définition

L'**égalité de traitement en matière d'évolution de carrière** pour les télétravailleurs désigne le droit de bénéficier des mêmes conditions d'accès à la formation, à la promotion, à l'augmentation salariale et aux opportunités de développement professionnel que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise. Ce principe découle de l'article L.251-1 du Code du travail (interdiction des discriminations) et de la convention du 20 octobre 2020 qui affirme explicitement l'**égalité des droits** entre télétravailleurs et salariés sur site. L'évaluation des performances doit refléter cette égalité.

Conditions d'exercice

L'égalité de traitement en matière de carrière couvre plusieurs domaines encadrés par la loi et la convention.

Domaine	Garantie
Formation professionnelle	Accès identique aux formations, y compris en présentiel
Promotion	Mêmes critères d'éligibilité, sans pénalisation liée au télétravail
Évaluation	Critères objectifs identiques, adaptés le cas échéant au travail à distance
Rémunération	Même grille salariale, mêmes augmentations et primes
Information	Accès aux mêmes informations sur les postes vacants et opportunités
Droits collectifs	Éligibilité aux élections sociales, accès aux représentants du personnel

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place des mesures concrètes pour garantir l'égalité de traitement effective.

Action	Détail
Critères d'évaluation	Définir des critères objectifs mesurables, identiques pour tous les salariés
Entretiens réguliers	Organiser des entretiens de développement incluant les perspectives de carrière
Plan de formation	Intégrer les télétravailleurs dans le plan de formation annuel
Communication interne	Diffuser les opportunités de mobilité à tous les salariés, y compris à distance
Suivi statistique	Comparer les taux de promotion et d'augmentation entre télétravailleurs et sur site
Traçabilité	Documenter les décisions de promotion et leurs motivations objectives

Pratiques et recommandations

Adapter les critères d'évaluation des performances au contexte du télétravail en se concentrant sur les résultats et les objectifs atteints plutôt que sur la présence physique. **Veiller** à ce que les managers ne développent pas un biais de proximité favorisant inconsciemment les salariés physiquement présents au détriment des télétravailleurs.

Former les managers à l'évaluation équitable des salariés en télétravail et aux risques de discrimination liés au biais de visibilité. **Organiser** des moments de présence collective réguliers pour maintenir le lien professionnel et garantir la visibilité des contributions de chaque salarié.

Analyser annuellement les données de promotion, d'augmentation et d'accès à la formation en distinguant les salariés en télétravail et ceux sur site, conformément au cadre général du télétravail. Tout écart significatif doit faire l'objet d'une investigation et de mesures correctives. **Documenter** les motifs de chaque décision de promotion ou de refus pour pouvoir justifier l'absence de discrimination en cas de contestation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Égalité des droits entre télétravailleurs et salariés sur site
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données dans le cadre de l'évaluation
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité incluant la prévention de la discrimination

Le biais de proximité constitue le principal risque pour l'égalité de traitement des télétravailleurs. L'employeur doit mettre en place des garde-fous objectifs (critères d'évaluation formalisés, suivi statistique) pour prévenir toute discrimination indirecte liée au lieu de 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.