

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.

Questions fréquentes

Comment adapter les critères d'évaluation au télétravail ?

En se concentrant sur les résultats et les objectifs atteints plutôt que sur la présence physique. Les critères doivent rester objectifs et mesurables, identiques pour tous les salariés. Cette approche par les résultats neutralise le biais de proximité et garantit l'évaluation équitable.

Comment garantir l'égalité d'accès à la formation ?

En intégrant systématiquement les télétravailleurs dans le plan de formation annuel et en proposant des formats hybrides ou distanciels. L'accès doit être identique pour tous les salariés, indépendamment du lieu de travail. Toute exclusion systématique peut constituer une discrimination.

Faut-il analyser les statistiques de promotion ?

Oui annuellement. L'analyse des données de promotion, d'augmentation et d'accès à la formation en distinguant télétravailleurs et salariés sur site permet de détecter les écarts. Tout écart significatif doit faire l'objet d'une investigation et de mesures correctives pour prévenir la discrimination.

Le télétravail peut-il pénaliser une promotion ?

Non. 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 au titre de l'article L. 251-1.

Le télétravailleur a-t-il droit à la même évolution de carrière ?

Oui. L'article L. 251-1 du Code du travail et la convention du 20 octobre 2020 garantissent l'égalité de traitement en formation professionnelle, promotion, évaluation des performances et accès aux opportunités de mobilité interne, indépendamment du lieu de travail habituel.

Qu'est-ce que le biais de proximité ?

C'est le risque pour les managers de favoriser inconsciemment les salariés physiquement présents au détriment des télétravailleurs. Ce biais constitue le principal risque pour l'égalité de traitement des télétravailleurs et nécessite une formation spécifique des managers à l'évaluation équitable.

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.