

Le frontalier en télétravail peut-il être évalué sur des critères de présence ?

Réponse courte

Non, un salarié frontalier en télétravail ne peut pas être évalué principalement sur des **critères de présence physique** dans les locaux de l'entreprise. Le principe d'**égalité de traitement** (Art. L.251-1 du Code du travail) et la Convention du 20 octobre 2020 imposent une évaluation fondée sur des **critères objectifs de performance** et de résultats, indépendamment du lieu d'exécution du travail, comme précisé dans la fiche sur objectifs spécifiques pour les télétravailleurs frontaliers.

Définition

L'**évaluation des performances** est le processus par lequel l'employeur apprécie la qualité du travail, les compétences et les résultats d'un salarié sur une période donnée. En contexte de télétravail, cette évaluation doit reposer sur des critères mesurables et objectifs, non sur la **présence physique**, qui constituerait un critère discriminatoire indirect, comme précisé dans la fiche sur surveillance des salariés en télétravail.

Conditions d'exercice

Les critères d'évaluation doivent respecter les principes suivants.

Principe	Application
Objectivité	Critères mesurables, définis à l'avance et communiqués au salarié
Non-discrimination	Pas de critère lié à la présence physique ou au lieu de résidence
Égalité	Mêmes critères pour les salariés sur site et en télétravail
Transparence	Méthodologie d'évaluation connue de tous
Proportionnalité	Critères adaptés aux fonctions et au contexte de travail

Modalités pratiques

L'employeur doit adapter son système d'évaluation.

Élément	Détail
Définir des objectifs	Fixer des objectifs SMART mesurables à distance
Supprimer les critères de présence	Retirer tout critère lié au temps passé dans les locaux
Former les managers	Sensibiliser à l'évaluation par les résultats
Planifier des entretiens	Organiser des entretiens réguliers en visioconférence
Documenter les évaluations	Conserver les grilles d'évaluation et les comptes rendus

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **revoir** les grilles d'évaluation pour éliminer tout biais lié à la présence physique et de les remplacer par des indicateurs de performance objectifs. L'employeur doit **former** les managers au management par objectifs et **communiquer** clairement aux salariés les critères sur lesquels ils sont évalués. Un **feedback régulier** à distance permet de maintenir la qualité du suivi sans recourir à des critères de présence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination et égalité de traitement
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données dans l'évaluation
Convention du 20 octobre 2020	Égalité des droits des télétravailleurs
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu du contrat de travail
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Traitement des données d'évaluation

Une évaluation défavorable fondée exclusivement sur la faible présence physique d'un télétravailleur constitue une discrimination indirecte. Le salarié peut contester cette évaluation devant le tribunal du travail et obtenir réparation du préjudice subi.

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.