

TÉLÉTRAVAIL ET VACANCES : UN SALARIÉ PEUT-IL VRAIMENT TRAVAILLER D'OÙ IL VEUT ?

Pour éviter les bouchons des grands départs en vacances, certains salariés se posent la question de savoir s'ils peuvent partir plus tôt sur leur lieu de villégiature afin de télétravailler quelques jours avant de profiter pleinement de leurs congés payés. La réponse n'est pas si simple et pourtant particulièrement d'actualité en ce début de vacances d'été.

TÉLÉTRAVAIL EN DEHORS DU DOMICILE : POSSIBLE S'IL N'EXISTE AUCUNE DISPOSITION CONTRAIRE

Pour répondre à la question du lieu du télétravail, il faut déjà regarder comment le télétravail a été mis en place dans l'entreprise et si quelque chose sur le sujet a été prévu. Sachant qu'il existe différentes options pour recourir au télétravail :

- d'office en cas de circonstances exceptionnelles comme celles que la pandémie nous a fait vivre ;
- par un accord collectif ;
- à défaut via une charte élaborée par l'employeur et après avis du CSE s'il existe ;
- ou par simple accord entre salarié-employeur.

Le ministère du Travail précise, dans ses questions-réponses sur le télétravail, que celui-ci peut avoir lieu au domicile ou en dehors, sauf si la charte ou l'accord prévoit le contraire.

Vous pouvez en effet préciser, dans votre charte ou accord, le lieu dans lequel le télétravail sera effectué (domicile des salariés ou résidence secondaire, espace de coworking, etc.).

Attention cependant à votre formulation. Rappelons que chaque personne dispose de la liberté de choisir son domicile.

Si vous imposez des restrictions et que vous voulez par exemple impérativement qu'un salarié télétravaille depuis son domicile habituel, il est préférable de pouvoir justifier d'un motif légitime comme par exemple la nécessité de pouvoir revenir rapidement sur le lieu de travail en cas de besoin, ou encore des questions de sécurité ou de connexions réseau.

Si rien n'a été prévu sur le sujet, difficile d'interdire à un salarié de télétravailler du lieu de son choix, qui peut donc être son lieu de vacances.

On peut aussi imaginer un mode de transport à condition que le salarié puisse effectivement travailler dans de bonnes conditions (il ne doit pas être bloqué par exemple par un problème de connexion).

BON À SAVOIR

Dès lors que votre accord collectif ou votre charte impose bien de télétravailler à son domicile, un salarié qui ne respecterait pas cette règle encourt une sanction disciplinaire. C'est ce qui est arrivé dans notre histoire belge. Le salarié avait un accord qui lui imposait de télétravailler de chez lui mais avait été dénoncé par un de ses collègues qui l'avait vu dans un avion à destination du Portugal pendant ses heures de télétravail. L'argument du salarié qui disait avoir bien travaillé dans l'avion hors réseau et sans être dérangé n'a servi à rien, il a été licencié pour faute pour ne pas avoir respecté les règles fixées. Une solution qui pourrait parfaitement être transposée au droit français...

LA PROBLÉMATIQUE PARTICULIÈRE DE L'ÉTRANGER

Attention au télétravail à l'étranger car des difficultés peuvent surgir.

Déjà sur la législation applicable. Si un salarié reste trop longtemps en télétravail à l'étranger la question de l'expatriation peut se poser.

Des problèmes peuvent aussi intervenir en cas de pépin de santé sur la prise en charge et l'application de la Sécurité sociale.

Gardez aussi à l'esprit que vous êtes responsable de la santé et la sécurité du salarié, même lorsqu'il travaille à l'étranger.

Il reste par conséquent préférable d'envisager d'emblée la question et de poser des limites (par exemple en limitant la durée du télétravail hors domicile ou en posant des restrictions pour l'étranger) afin de ne pas se retrouver devant le fait accompli...

LIEU DU TÉLÉTRAVAIL : LA POSSIBILITÉ DE SANCTIONNER LES ABUS

Si rien n'a été prévu et que vous laissez un salarié télétravailler depuis le lieu de son choix, il faut bien avoir en tête que télétravail ne rime pas avec liberté totale et vous pouvez parfaitement contrôler l'exécution des tâches confiées à vos salariés.

Que le salarié télétravaille de chez lui ou de son lieu de vacances ne doit pas avoir d'impact sur la qualité de son travail. Vous pouvez tout à fait envisager une sanction si un salarié n'effectue pas ses tâches (n'est pas joignable à ses heures de travail, n'assiste pas aux réunions en audio ou visio, etc.)

Vous pouvez décider de contrôler l'activité de vos salariés en télétravail à condition que ce contrôle soit proportionné à l'objectif poursuivi et qu'il ne porte pas atteinte à leurs droits et libertés.

Un contrôle permanent est cependant interdit. La CNIL en donne des exemples : webcam, logiciels qui enregistrent les frappes, obligation pour le salarié d'effectuer très régulièrement des actions pour démontrer sa présence derrière son écran comme cliquer toutes les X minutes sur une application, etc.

Attention, avant tout contrôle vous devez informer les salariés et procéder à une information et une consultation préalable des représentants du personnel.

Autre point de vigilance sur lequel nous souhaitons attirer votre attention : ne faites pas de différence injustifiée entre les salariés sur la question du télétravail. Vous devez pouvoir justifier toute différence de traitement en matière d'accès au télétravail ou liberté sur le lieu du choix du télétravail. Par exemple, si vous refusez d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail, car vous avez un doute sur son implication professionnelle, vous devez avoir des éléments objectifs pour justifier ce refus

[Télétravail et vacances : un salarié peut-il vraiment travailler d'où il veut ? | Éditions Tissot](#)