



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Télétravail en faveur des ultramarins

Question écrite n° 1725

Texte de la question

M. Perceval Gaillard interroge M. le ministre auprès du Premier ministre, chargé des outre-mer, sur les moyens pouvant être mis en œuvre en faveur du télétravail des ultramarins, exerçant en Hexagone et désireux de rentrer au *péi*. En effet, au sortir du lycée, bon nombre de jeunes ultramarins s'installent en Hexagone afin d'y faire leurs études supérieures. Une fois diplômés, ces ultramarins ont deux possibilités : rester en Hexagone ou rentrer au *péi* pour y débiter leur carrière professionnelle. Aujourd'hui, certains postes peuvent être effectués en télétravail à 100 %. Toutefois, la mise en place de cette modalité de travail est corrélée au bon vouloir des managers. Des ultramarins en poste dans des entreprises basées en Hexagone partagent leur besoin de maintenir leur emploi en télétravail à 100 % (avec l'option envisagée d'un ou 2 allers-retours ponctuels au siège de leur entreprise par mois) tout en vivant sur leur territoire d'origine. À l'heure où tout un chacun est à la recherche de sens et d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, il est nécessaire de trouver des solutions à des cas précis. Lorsqu'il est possible, M. le député propose d'individualiser et d'adapter autant que faire se peut les postes selon les besoins de l'employé. La volonté de se reconnecter à sa terre natale, à sa culture et de se rapprocher et d'accompagner des parents vieillissants ou malades sont des arguments partagés par de nombreux ultramarins. Il est important de pouvoir faciliter cette démarche lorsqu'elle n'entrave pas l'efficacité professionnelle de l'employé. Il lui demande s'il va permettre et de faciliter le télétravail en faveur des ultramarins, travaillant en Hexagone et désireux de rentrer au *péi*.

Texte de la réponse

Le télétravail revêt un caractère volontaire, pour le salarié, comme pour l'employeur, auquel il ne peut être dérogé. Seule entorse à ce principe du double volontariat, l'article L. 1222-11 du code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, l'employeur peut imposer unilatéralement à ses salariés la mise en œuvre du télétravail. Dès lors, hors cas de circonstances exceptionnelles, le refus du salarié ne constitue pas une faute et aucune sanction disciplinaire ne peut donc être prononcée pour ce motif. Ce principe du double volontariat s'applique également à l'employeur, le télétravail constitue un mode d'organisation du travail, relevant à ce titre de son pouvoir de gestion. Il n'existe donc pas un droit au télétravail en ce sens que le salarié ne peut pas exiger un passage au télétravail, quelle que soit sa situation. L'accord de l'employeur est toujours nécessaire. En outre, dans sa mise en œuvre, il pourra être prévu que certaines activités ne sont pas éligibles à cette organisation, des critères d'éligibilité peuvent être requis (ancienneté, autonomie, etc.) et un modèle hybride peut être privilégié, alternant période dans l'entreprise et en télétravail, choix garant d'échanges physiques, formels ou informels, indispensables à la performance pour certaines entreprises. L'ensemble de ces choix relèvent du pouvoir de direction et du dialogue social. Par ailleurs, les travailleurs, résidents habituels d'outre-mer, ayant besoin d'effectuer des déplacements ponctuels entre leur collectivité et la France hexagonale pour le besoin de leur activité professionnelle font notamment application des clauses prévues à leur contrat de travail pour l'organisation et le financement de ces

déplacements. L'État verse par ailleurs des aides de continuité territoriale afin de compenser les coûts liés à l'éloignement géographique entre la France hexagonale et les territoires ultramarins. Toutefois, ces dispositifs ne visent pas à suppléer les obligations respectives des employeurs et du salarié et restent soumis à des conditions de ressources et de fréquence.

Données clés

Auteur : [M. Perceval Gaillard](#)

Circonscription : Réunion (7^e circonscription) - La France insoumise - Nouveau Front Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 1725

Rubrique : Outre-mer

Ministère interrogé : [Outre-mer](#)

Ministère attributaire : [Outre-mer](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [5 novembre 2024](#), page 5828

Réponse publiée au JO le : [25 mars 2025](#), page 2083