

Refuser le télétravail à un agent ? Attention, ce n'est pas une simple formalité... et encore moins sans risque juridique

Le [Tribunal administratif de Toulon](#) vient de rappeler une règle essentielle pour les employeurs publics : le refus de télétravail n'est pas une décision anodine. Il engage directement la responsabilité de l'administration... et peut être annulé.

👉 Décryptage opérationnel pour les RH territoriaux.

Dans cette [affaire](#), un agent sollicitait l'exercice partiel de ses fonctions en télétravail, notamment en lien avec sa situation médicale. L'administration a refusé. Mais ce refus a été contesté devant le juge administratif... avec succès.

Le tribunal rappelle d'abord un point fondamental : contrairement à une idée encore répandue, le refus de télétravail n'est pas une simple mesure d'organisation interne, mais bien une décision faisant grief, donc contestable.

Ensuite, le juge sanctionne un vice majeur : l'absence d'entretien préalable. Or, le décret du 11 février 2016 impose clairement que tout refus de télétravail soit précédé d'un échange avec l'agent. Cette étape constitue une garantie essentielle. Son absence suffit à entacher la décision d'illégalité.

Mais ce n'est pas tout. Sur le fond, le tribunal va plus loin en considérant que l'administration a commis une erreur manifeste d'appréciation. Pourquoi ? Parce qu'une partie des missions de l'agent pouvait objectivement être exercée à distance, notamment les tâches administratives ou préparatoires.

Autre élément déterminant :

- ✓ l'existence d'un avis favorable hiérarchique,
- ✓ une préconisation médicale,
- ✓ et l'absence d'argument concret démontrant une incompatibilité avec le service.

Résultat : non seulement la décision est annulée, mais le juge enjoint à l'administration... d'accorder le télétravail à l'agent.

💡 Ce qu'il faut retenir concrètement côté RH :

Refuser le télétravail ne peut plus se faire de manière automatique ou "de principe". Chaque demande doit être instruite sérieusement, individuellement et tracée.

L'entretien préalable est une étape incontournable, au même titre que la motivation écrite.

Enfin, l'analyse des missions doit être fine : même si certaines tâches nécessitent une présence physique, cela n'exclut pas un télétravail partiel.

- ⚠ En pratique, le risque est double :
- 👉 Annulation de la décision
- 👉 Obligation d'accorder le télétravail, sous contrainte du juge

✅ Conclusion :

Cette [décision](#) confirme une évolution de fond : le télétravail s'impose désormais comme un droit encadré, et non comme une simple faculté laissée à la libre appréciation de l'employeur. Les collectivités doivent adapter leurs pratiques pour sécuriser juridiquement leurs décisions... sous peine de contentieux de plus en plus fréquents.

[Télécharger1776091897257](#) *Tribunal Administratif de Toulon n° 2400346 du 23 mars 2026*