



Résumé et analyse

Proposition de citation :

DUPONT ANNE-SYLVE, Le télétravail comme activité adaptée aux limitations fonctionnelles, ou lorsque les querelles des juges desservent la cohérence du droit, Analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_535/2024, Newsletter rcassurances.ch février 2026

Art. 7, 8 et 16 LPGA

Le télétravail comme activité adaptée aux limitations fonctionnelles, ou lorsque les querelles des juges desservent la cohérence du droit

Analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_535/2024 du 10 novembre 2025

Anne-Sylvie Dupont

I. Objet de l'arrêt

L'arrêt traite de l'**exigibilité de la mise en œuvre effective d'une capacité de travail résiduelle dans des emplois exclusivement en télétravail** chez une personne assurée atteinte de troubles psychiques.

II. Résumé de l'arrêt

A. Les faits

Une personne atteinte d'un **trouble anxieux généralisé** a bénéficié d'une demi-rente de l'assurance-invalidité entre 2005 et 2013. En 2021, elle s'annonce à nouveau auprès de cette assurance. Soumise à une expertise psychiatrique, elle se voit reconnaître par les experts une capacité de travail résiduelle à 100 % dans un emploi de bureau exercé exclusivement en télétravail (*home office*). Sur cette base, le droit à une rente lui est nié par l'office AI, décision confirmée par le Tribunal cantonal des assurances. L'assurée recourt au Tribunal fédéral.

B. Le droit

Après les considérants d'usage sur la recevabilité du recours et le pouvoir de cognition (consid. 1), le Tribunal fédéral rappelle les bases légales applicables à l'affaire (art. 8 et 16 LPGA ; consid. 2).

Il est ensuite rappelé que l'objet du litige porte sur la seule question de l'exigibilité de la mise en œuvre, par l'assurée, de la capacité de travail résiduelle à 100 % dans un emploi exclusivement en télétravail (consid. 3.1). Le Tribunal fédéral rappelle les quelques arrêts précédemment rendus à ce sujet, en particulier l'arrêt 9C_426/2020 du 29 avril 2021. Dans cet arrêt, il avait été rappelé que l'inexigibilité de la mise en œuvre de la capacité de travail

résiduelle devait être présumée lorsque l'activité raisonnablement exigible n'était possible que sous une forme tellement restreinte qu'elle n'existait pratiquement pas sur le marché du travail équilibré, ou qu'elle ne serait possible qu'aux prix d'efforts irréalistes de la part d'un employeur moyen, la recherche d'un emploi correspondant semblant par conséquent exclue d'emblée (consid. 3.2).

Précisant qu'il est acquis que le marché du travail offre de nombreux postes de travail en télétravail exclusivement, il revient sur une jurisprudence antérieure, fruit des réflexions de la troisième Cour (TF 9C_426/2020), dans laquelle il avait été posé que l'exploitation d'une capacité de travail résiduelle en télétravail n'était exigible que si la personne assurée était en mesure de se rendre dans les locaux de l'employeur au moins sporadiquement (consid. 3.3).

La quatrième Cour remet cette prémisse en doute, mais estime qu'il n'est pas nécessaire de trancher la question en l'espèce, dans la mesure où il est établi – et non contesté par la personne assurée – que cette dernière pourrait se rendre dans les locaux de l'employeur accompagnée d'une personne de confiance. Rien ne permet de penser, selon la quatrième Cour, que cette perspective soit irréaliste, dès lors que ces « sorties » se limiteraient nécessairement à des événements ponctuels (entretien d'embauche, instructions, etc.) (consid. 3.4).

Le droit à la rente est donc nié, et le recours rejeté, le bénéfice de l'assistance judiciaire étant néanmoins garanti à la personne assurée (consid. 4).

III. Analyse

Depuis l'essor du télétravail, en particulier depuis la crise sanitaire du Covid-19, la question s'est posée à plusieurs reprises de savoir si une activité exercée exclusivement en télétravail, pour peu qu'elle soit compatible avec les limitations fonctionnelles, était exigible et devait être prise en compte au moment de statuer sur le droit à une rente de l'assurance-invalidité.

La jurisprudence à ce sujet peut être résumée de la manière suivante¹ :

- Dans certaines affaires, la possibilité de télétravailler a joué **en défaveur de la personne assurée**. Dans une affaire vaudoise de 2020, les juges avaient tenu compte, dans l'évaluation de la capacité de gain de la personne assurée atteinte dans sa santé physique, de ce que cette dernière avait la possibilité de télétravailler et de ce que son poste de travail à domicile avait fait l'objet d'aménagements pris en charge par l'AI². A la même époque, le Tribunal fédéral a admis qu'une personne assurée formée aux tâches administratives, très limitée dans ses facultés de déplacement à l'extérieur de son domicile, conservait une capacité de travail à 80 %, pleinement exploitable grâce aux possibilités de travailler à domicile. Elle conservait, d'après les constats médicaux, la faculté de conduire et, ainsi, de se déplacer de temps à autres dans les locaux de son

¹ Les trois paragraphes suivants sont repris de DUPONT ANNE-SYLVE, Assurances sociales (aspects de droit interne), in : Aurélien Witzig (édit.), Télétravail. Aspects juridiques et pratiques, Bâle 2024, 173-189.

² TC VD, CASSO, AI/349/19 – 411/2020 du 14 décembre 2020.

employeur pour des rendez-vous ou pour y accomplir certains travaux³. Cet arrêt fait l'objet de critiques en doctrine⁴.

- Dans d'autres affaires, **le télétravail n'a pas été considéré comme une perspective réaliste** et n'a pas fait obstacle à l'octroi d'une rente. Peu de temps après l'arrêt 9C_15/2020 relaté au paragraphe précédent, la III^e Cour de droit public du Tribunal fédéral a considéré – dans l'arrêt remis en cause par l'affaire commentée ici – que la capacité de travail résiduelle à 50 % en télétravail d'un assuré atteint de graves troubles psychiques qui l'empêchaient totalement de sortir de chez lui ou d'entretenir des contacts avec un employeur n'était, d'un point de vue réaliste, pas exploitable et avait admis le droit de l'assuré à une rente entière de l'assurance-invalidité⁵. Dans une affaire genevoise de 2022, concernant un assuré qui présentait à la fois des troubles physiques et des troubles psychiques qui l'entravaient en particulier dans ses contacts avec les tiers et dans le maintien autonome d'une structure journalière, les juges ont estimé, contrairement à l'office AI, que les activités en télétravail n'étaient pas compatibles avec les limitations fonctionnelles présentées⁶. En 2022 également, les juges de Lucerne ont jugé que la capacité de travail résiduelle d'un assuré présentant des troubles psychiques, qui le condamnaient à travailler absolument seul et sans contact avec des tiers, n'était pas exploitable, car même une activité manuelle à domicile (en l'espèce, aiguiser de couteaux) supposait qu'il fasse des démarches pour acquérir une clientèle, ce dont il était incapable⁷.

En substance, le télétravail n'avait, jusqu'à l'arrêt commenté ici, été considéré comme une activité économiquement exploitable **que dans l'hypothèse de personnes assurées atteintes dans leur santé physique exclusivement**, qui conservaient tout de même la possibilité de se déplacer dans les locaux de l'entreprise et d'entretenir un contact avec un employeur. Le télétravail n'avait en revanche pas été considéré comme une solution réaliste en cas d'atteinte à la santé psychique empêchant totalement la personne assurée d'entrer en contact avec autrui, ou encore de structurer ses journées de manière autonome. Cette délimitation ne pourra toutefois être affinée qu'au fil des différentes situations individuelles appelées à être jugées.

Cette nouvelle affaire déplace le curseur, dans la mesure où, d'une part, la personne assurée était atteinte dans sa santé psychique exclusivement, et où, d'autre part, il était établi qu'elle ne pouvait se rendre dans les locaux de l'employeur qu'accompagnée par une personne de confiance. Même si, comme l'admet la quatrième Cour de droit public dans cette affaire, les déplacements dans les locaux de l'employeur ne sont qu'épisodiques, il faut s'interroger sur le caractère réaliste de démarches effectuées, en vue de trouver un emploi, par une personne qui ne peut se présenter seule à l'entretien d'embauche, et doit s'organiser pour être accompagnée si son employeur requiert sa présence. A l'autre bout de la loupe, il faut se demander si l'on peut raisonnablement exiger d'un employeur moyen qu'il doive tolérer la présence d'un accompagnant aux côtés de son employée (ce à quoi il peut être réticent en

³ TF 9C_15/2020 du 10 décembre 2020, c. 6.2.

⁴ Cf. notamment MICHAEL E. MEIER, Homeoffice als leidensangepasste Tätigkeit – Comeback der Heimarbeit ?, Jusletter du 22 mars 2021, N 16 ss.

⁵ TF 9C_426/2020 du 29 avril 2021, c. 5.

⁶ CJ GE, Chambre des assurances sociales, ATAS/236/2022 du 14 mars 2022, c. 6.2.

⁷ TF 8C_52/2022 du 2 juin 2022, c. 4.3.

raison, par exemple, de secrets d'affaires), ou encore le manque de flexibilité découlant des nécessités, pour cette dernière, de s'organiser.

Le peu d'attention apportée à ces questions dans l'arrêt analysé, le caractère sommaire de l'analyse juridique et, surtout, la remise en cause d'un principe posé peu de temps auparavant par l'autre cour en charge du contentieux en matière d'assurance-invalidité, donne ici le net sentiment d'un **combat idéologique entre juges**, au détriment des personnes assurée. Sur une question juridique de cette nature, dont les contours sont encore bien flous et dont l'issue est déterminante pour l'avenir des personnes concernées, de telles querelles sont hors de propos.

S'il est compréhensible, vu son volume⁸, que le contentieux en matière d'assurance-invalidité soit réparti entre deux cours, soit les troisième et quatrième Cours de droit public⁹, **il n'est pas acceptable que cela crée une insécurité juridique**. Rappelons que l'art. 23 al. 1 LTF prévoit expressément qu'une cour ne peut s'écarter de la jurisprudence arrêtée par une ou plusieurs autres cours qu'avec l'accord des cours intéressées réunies. Conformément à l'art. 23 al. 2 LTF, lorsqu'une cour entend trancher une question juridique qui concerne plusieurs cours, elle doit demander l'accord des cours intéressées réunies si elle est d'avis qu'une décision commune est souhaitable pour le développement du droit ou l'uniformité de la jurisprudence.

En l'espèce, la démarche de la quatrième Cour est de contourner l'art. 23 LTF en prétendant qu'il n'est pas nécessaire de trancher ici une question juridique de principe (les conditions de l'exigibilité d'une activité résiduelle en télétravail en cas de troubles psychiques) ou de modifier la jurisprudence rendue à ce propos, et **en déplaçant le débat sur le terrain des faits** (la personne assurée peut sortir de chez elle accompagnée, donc c'est exigible).

Les affaires de ce genre étant vraisemblablement amenées à augmenter au cours des prochaines années, il faut espérer que la prochaine d'entre elles permettra de dégager des critères uniformes et pérennes, appliqués de manière conséquente par les deux Cours, et – si possible – ancrés dans une certaine réalité.

⁸ 460 affaires en 2024, contre 245 pour l'assurance-accidents, deuxième assurance sociale s'agissant de l'importance du contentieux.

⁹ Cf. art. 31 let. c et 32 let. a LAI.