

## Un télétravail négocié, un atout partagé...

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Avant 2017, seul le télétravail exécuté de manière régulière était considéré comme du télétravail. Aujourd'hui, la loi prend en compte le télétravail très occasionnel, utilisé pour répondre à des situations exceptionnelles (grève des transports, terminer un travail chez soi, garder un enfant malade). Désormais que le télétravail soit effectué de façon régulière ou occasionnelle doit être soumis à la réglementation du télétravail (art 24 I de l'ordonnance n°3 du 22 septembre 2017).

Pour être considéré comme du télétravail, plusieurs critères doivent être réunis :

- Utilisation de TIC (technologies de l'information et de la communication) (donc pas les salariés qui n'effectuent que des tâches manuelles à domicile -> travailleurs à domicile)
- S'effectue en dehors de l'entreprise (domicile, résidence secondaire, espaces collectifs)
- Le travail effectué en dehors de l'entreprise aurait pu s'effectuer à l'intérieur de l'entreprise.

### I. Mise en place du télétravail

#### A. Précaution à prendre avant

##### 1. Salariés éligibles (ancienneté / contrat / autonomie)

La première précaution à prendre avant d'instaurer le télétravail est de définir les salariés éligibles.

Le télétravail est en théorie ouvert à tous les salariés, le code du travail n'exclut personne. Mais pour des raisons évidentes, notamment liées à l'activité du salarié ou à son profil, le télétravail n'est pas accessible à tous.

L'accord collectif ou la charte mettant en place le télétravail peut donc fixer des critères pour être éligible au télétravail. Pour éviter toute ambiguïté qui pourrait entraîner une inégalité de traitement entre les salariés, il est nécessaire que les critères de sélection reposent sur des éléments objectifs et qu'ils soient justifiés par les conditions particulières d'exercice du travail liées au télétravail.

Par exemple, le télétravail peut être :

- Subordonné à une **ancienneté minimale**
- Réservé aux salariés avec une **certaine durée de travail** (temps plein / temps partiel assez élevé)
- Conditionné à un **travail spécifique** et donc exclure par nature certain travail.  
Ex : travail en laboratoire, en équipe
- Lié à une certaine **capacité d'autonomie** du salarié : doit être apte à pouvoir s'organiser, gérer ses horaires de travail et de repos. Il ne faut pas qu'il ait besoin d'un soutien managérial trop important.
- Réservé aux salariés qui ont un **logement compatible**.

En plus de ces critères, l'employeur pourra également exclure des salariés éligibles simplement car il devra faire en sorte que le **nombre de salariés en télétravail** ne désorganise pas l'entreprise. Il peut donc être utile de prévoir une période d'expérimentation pour fixer le bon nombre de télétravailleur.

Avant d'instaurer le télétravail, il faudra également penser au **cas des travailleurs handicapés**. En effet, pour leur permettre de travailler, l'employeur devra s'assurer que leur poste de travail soit accessible en télétravail (article L5213-6 du code du travail).

L'employeur doit aussi avoir en tête que le télétravail peut **engendrer un coût**, en particulier pour la mise en conformité du domicile, le paiement des factures d'électricité qui devront être pris en charge par l'employeur.

Evaluer le coût suppose de veiller à la **conformité du lieu de télétravail**. Cette obligation de conformité est la conséquence de l'obligation de santé et de sécurité qu'à l'employeur envers ses salariés.

## Repenser le management ?

Il y a donc plusieurs points de réflexion à avoir avant d'instaurer le télétravail. Une commission de suivi permettra de résoudre des litiges éventuels ou de les éviter. Cette commission pourrait associer le DRH, le CSE, les DS, les manager ou encore la médecine du travail.

## B. Procédure pour l'instaurer

Le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE ou, en l'absence d'un accord collectif ou d'une charte, par un accord entre le salarié et l'employeur, formalisé par tout moyen (article L1222-9 du code du travail).

### 1. Accord d'entreprise ou charte

L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

- Les conditions de passage en télétravail, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

Le télétravail revêt un caractère volontaire, pour le salarié et pour l'employeur. Il pourra donc faire partie des conditions d'embauche du salarié ou être mis en place par la suite sur la base du volontariat.

L'employeur qui souhaite que le salarié soit en télétravail doit obtenir son accord. Le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail. Cette occupation à la demande de l'employeur constitue une immixtion dans la vie privée du salarié.

Il n'y a pas besoin de conclure un avenant ou une clause au contrat pour formaliser l'acceptation du télétravail mis en place par un accord ou une charte. Mais puisque celui-ci repose sur le volontariat il est important d'établir son acceptation. Il faudra donc préciser les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail.

Lorsque le salarié demande à passer en télétravail en application de l'accord ou de la charte, l'employeur qui souhaite refuser devra motiver sa réponse.

De manière générale, avant de proposer le télétravail à ses salariés, l'employeur doit consulter le CSE car cette décision touche les conditions de travail. Les motifs invoqués doivent être objectifs. A défaut, le refus pourrait être considéré comme discriminatoire ou portant atteinte au principe d'égalité de traitement.

Les motifs peuvent être énumérés dans l'accord ou la charte (condition d'éligibilité, impossibilité technique, risque de désorganisation au sein de l'équipe, autonomie insuffisante). L'accord peut prévoir qu'en cas de litige, le salarié peut contester la décision de refus auprès d'une commission de suivi.

Concernant la mise en place du télétravail via une charte : celle-ci doit être élaborée après avis du CSE.

Pour la mise en place via un accord collectif : dès lors qu'un sujet est abordé par un accord collectif, il n'est pas obligatoire de consulter au préalable les représentants du personnel. En revanche, une fois l'accord conclu, les conditions de travail liées au télétravail devront faire l'objet d'une consultation périodique du CSE.

### 2. Accord employeur / salarié

En l'absence d'accord collectif ou de charte concernant le télétravail, il est possible de le mettre en œuvre par un **simple accord entre le salarié et l'employeur**. Celui-ci peut être formalisé par une clause dans le contrat de travail ou par un avenant ou tout autre support (mail, sms, accord verbal). Il est bien entendu conseillé d'encadrer le recours au télétravail par un support écrit pour éviter tout litige.

Dans ce cas de figure, le code du travail ne prévoit **pas de mentions** à faire figurer dans cet accord. Mais il est là aussi conseillé de reprendre les mentions exigées dans un accord collectif ou une charte.

Dans le cas où la demande de télétravail est faite par le salarié, l'employeur peut la refuser sans avoir à motiver son refus sauf si cette demande émane d'un salarié handicapé ou d'un proche aidant : dans ce cas, le refus devra être accompagné par un motif.

Le télétravail ne peut pas non plus s'imposer au salarié et ce refus n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Cette organisation du travail peut également être **préconisée par le médecin du travail** pour un salarié déclaré inapte par exemple.

### 3. Utilisation en cas de circonstances exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment comme c'est le cas en l'espèce 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 et garantir la protection des salariés.

Actuellement, le gouvernement préconise toujours le télétravail au maximum lorsque cela est possible.

#### C. Statut du télétravailleur

##### 1. Egalité de traitement

Le principe général d'égalité de traitement entre les salariés s'applique également au cas des télétravailleurs. En effet, ils bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Cela signifie qu'ils ont droit à une charge de travail, à des normes de production et des critères de résultats équivalents ; qu'ils ont accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise ; à la formation professionnelle et aux possibilités de déroulement de carrière dans les mêmes conditions.

Le télétravailleur est un salarié à part entière. Par conséquent, il bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues.

Si les salariés de l'entreprise bénéficient de tickets-restaurants, il en sera de même pour les télétravailleurs dès lors qu'ils remplissent les mêmes conditions c'est-à-dire dès lors que leur journée de travail couvre 2 vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas.

Par droit collectif, on vise notamment les relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales.

Les télétravailleurs bénéficient également des mêmes conditions de participations aux élections professionnelles.

##### 2. Organisation du travail (temps + charge)

Le télétravail peut s'effectuer à **temps plein ou être en alternance** avec des périodes de travail en présentiel. Le nombre de jours de télétravail doit alors être prédéfini pour une question d'organisation des équipes présentes.

Il pourrait être intéressant d'avoir une certaine souplesse au niveau de la détermination des jours télétravaillés pour faire face à des contraintes qui ne peuvent pas toujours être planifiées. Il ne faut pas oublier que le télétravail doit rester un instrument de flexibilité.

Le nombre de jour pouvant être prédéfini, de ce fait, la modification du nombre de jours télétravaillés par l'employeur constitue une modification du contrat et nécessite donc l'accord du salarié.

Les **plages horaires** pendant lesquelles le salarié peut être habituellement contacté devront être indiquées dans l'accord, la charte ou dans l'avenant au contrat.

Il devra toujours y avoir un **contrôle des horaires de travail**. Les règles de décompte seront plus délicates à mettre en œuvre lorsque le salarié est en télétravail c'est pourquoi l'employeur devra trouver des modalités de contrôle adaptées (système d'autodéclaration, mise en place d'un logiciel de pointage sur l'ordinateur). De plus, si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit bien sûr en être informé. Il faudra également consulter préalablement le CSE et la CNIL.

Cela permettra de vérifier que le télétravailleur n'enfreint pas la réglementation du temps de travail (durées maximales, temps de repos).

Il est également important de souligner que le télétravail doit se reposer sur un **climat de confiance** pour être opérationnel. Il est donc possible d'opter plutôt pour un management par objectif plutôt que basé sur du temps de présence.

Enfin, la régulation de la charge de travail peut elle aussi être prévue par l'accord ou la charte sur le télétravail. Le code du travail prévoit qu'un entretien annuel doit porter sur les conditions d'activité de la charge de travail du télétravailleur.

### 3. Equipements

Concernant la conformité du poste de travail, le code du travail n'apporte pas de précision. Néanmoins, c'est dans le cadre de **l'obligation de santé et de sécurité** que l'employeur doit assurer, avant de mettre en place le télétravail, de la conformité du lieu d'exécution du télétravail.

Il s'agit notamment de vérifier les installations électriques et techniques. Pour cela, l'employeur peut demander au salarié :

- Qu'un **expert** intervienne à son domicile mais avec l'accord du salarié car le principe du respect de la vie privée doit s'appliquer ;
- Ou de fournir un **certificat de conformité technique et électrique** ;
- Ou d'attester qu'il a une installation technique et électrique conforme en délivrant une **attestation sur l'honneur**. Pour être valable, l'employeur devra informer le salarié des risques encourus d'une installation non conforme. Le salarié doit être conscient de la nécessité de respecter les règles de sécurité.

Les équipements nécessaires au télétravail peuvent être soit des équipements appartenant au salarié soit fournis par l'employeur. Une **liste** des équipements devra être précisée par écrit.

Il est possible de demander une **attestation de couverture par l'assurance habitation** du salarié. En effet, le salarié doit être couvert par une assurance pour couvrir l'espace au domicile dédié à l'activité professionnelle ainsi que le matériel utilisé. Généralement, le contrat d'habitation du salarié couvre la situation de télétravail.

Il est donc indispensable que le télétravailleur prévienne son assureur de l'utilisation de son logement à des fins professionnelles et doit fournir une assurance habitation. Cela devra être prévu dans l'accord d'entreprise.

L'employeur pourra prendre certaines mesures pour assurer la **protection des données** utilisées et traités à des fins professionnelles. Il devra informer le télétravail des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise. Par exemple, des restrictions à l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles. Celles-ci peuvent faire l'objet d'une charte informatique spécifique.

En ce qui concerne les **coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements** utilisés par le télétravailleur, c'est à l'employeur d'en assumer la responsabilité.

S'il y a une panne ou que les équipements fonctionnent mal, le télétravail devra informer immédiatement l'entreprise. Les modalités de cette information pourront être fixées préalablement.

Dans le cas où le télétravail utilise son propre matériel, ce sera également à l'employeur d'en **assurer l'adaptation et l'entretien**. Lorsque des équipements appartiennent aux salariés (connexion internet, imprimante, téléphone, etc.), l'employeur devra lui **rembourser le surcoût lié au télétravail**.

### 4. Indemnisation

Avant le 24 septembre 2017, le code du travail indiquait que « l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, en particulier ceux liés aux matériels logiciels abonnements, communications et outils ainsi que les coûts liés à la maintenance de ceux-ci ».

Cette disposition a été supprimée mais la prise en charge par l'employeur des coûts liés à l'exercice des fonctions est une obligation générale. L'employeur doit donc prendre en charge les coûts directement engendrés par le télétravail. Cette indemnisation peut prendre plusieurs formes :

- Remboursement par le versement d'une indemnité forfaitaire couvrant l'ensemble des frais engendrés par le télétravail (chauffage, électricité, internet, téléphone, etc.) ;
- Prise en charge directe des frais liés au télétravail ;
- Remboursement sur justificatifs des factures.

L'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et **exonérée de cotisations et contributions sociales** dans la limite de 10 euros par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine, 20 euros pour 2 jours de télétravail, 30 euros pour 3 jours etc.

Si le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, il y aura exonération uniquement si la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié sont justifiées.

La mise en place du télétravail peut aussi avoir une incidence sur les **frais de transport domicile – lieu de travail**. En effet, il est prévu que l'employeur prenne en charge la moitié du coût de l'abonnement souscrit par le salarié pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

## 5. Santé et sécurité

Encore une fois, en application du principe d'égalité de traitement, les **dispositions légales et conventionnelles en matière de santé et de sécurité au travail s'appliquent également** aux télétravailleurs.

Également, l'employeur a une obligation de santé et de sécurité envers ses salariés. Pour vérifier la bonne application des dispositions, l'employeur peut demander à **visiter le lieu réservé au télétravail**. Cela pourra se faire uniquement avec l'accord du salarié.

L'employeur peut **prévoir des formations spécifiques** sur des questions d'aménagement du poste de travail pour vérifier que le salarié travaille dans des conditions qui ne risquent pas de nuire à sa santé.

Le cas particulier de l'accident de travail : le télétravailleur bénéficie de la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Il y a bien une présomption du caractère professionnelle mais la difficulté est de distinguer si le salarié était en situation de télétravail ou non. En effet, le code du travail précise que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail. C'est pour ça qu'il est important de définir les périodes d'activité et le lieu de travail. Par exemple, si le télétravailleur dispose d'une large autonomie dans la gestion de son temps de travail (le cas de forfait jours), il pourra avoir des difficultés pour prouver que l'accident a bien une origine professionnelle. Il est recommandé de fixer des clauses prévoyant des contraintes horaires comme des plages de présence obligatoire ou des modalités qui permettent de savoir quand est connecté le télétravailleur.

En cas d'accident à son domicile, le salarié aura 48 heures pour le déclarer à son employeur par LRAR.