

LE TÉLÉTRAVAIL EN FRANCE

DÉFINITION

Télétravail = forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur l'est hors de ces locaux, de façon **volontaire**, en utilisant les **technologies de l'information et de la communication**.

Télétravailleur = tout salarié de l'entreprise effectuant dès l'embauche ou ultérieurement du télétravail tel que défini ci-dessus.

CARACTÉRISTIQUES

Plusieurs critères doivent être réunis pour caractériser le télétravail et être soumis aux dispositions des **articles L1222-9 et suivants du code du travail** :

TIC

Technologies de l'information
et de la communication

Travail en dehors des
locaux de l'entreprise

MISE EN PLACE

accord collectif

charte

commun accord

A noter : c'est l'accord collectif ou la charte, s'ils existent, qui fixe les critères à remplir pour être éligible au télétravail.

MISE EN PLACE PAR ACCORD COLLECTIF OU CHARTE

L'accord ou la charte doit préciser :

notamment, les conditions de passage en télétravail **en cas d'épisode de pollution** mentionné à l'art L223-1 du code de l'environnement.

- les conditions de passage en télétravail
- 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

CARACTÈRE VOLONTAIRE

Caractère volontaire + réversible



pour le salarié et pour l'employeur

Un salarié peut être embauché directement en télétravail ou demander à y passer en cours de contrat.

Remarque : depuis le 24 septembre 2017, si cette demande émane d'un salarié occupant un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par l'accord collectif ou la charte mettant en place le télétravail dans l'entreprise, **l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à ce salarié doit motiver sa réponse.**



A l'inverse le refus par le salarié d'une proposition d'un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

MISE EN PLACE D'UN COMMUN ACCORD

Simple accord entre l'employeur et le salarié suffit

L'existence d'un accord collectif préalable ou d'une charte n'est plus exigé, y compris en cas de télétravail régulier

Forme ?

Accord formalisé par tout moyen

Clause dans le contrat de travail / avenant au contrat de travail

Il est conseillé de reprendre les mentions devant figurer dans l'accord ou la charte.

En l'absence d'accord ou de charte, **l'employeur peut refuser toute demande de passage en télétravail sans avoir à motiver son refus** (abus : respect principe d'égalité de traitement et motifs non discriminatoires).

LE TÉLÉTRAVAILLEUR

Le télétravailleur a les **mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.**

Le télétravail peut s'effectuer à temps plein ou être en alternance avec des périodes de travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur doit contrôler la durée du travail du télétravailleur. Les modalités de contrôle de la charge de travail sont définies dans l'accord collectif ou la charte. Un **entretien annuel** doit porter sur les conditions d'activité et la charge de travail du télétravailleur.

L'employeur doit lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles.

ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL

- L'employeur doit s'assurer de la **conformité du poste de travail** sur le lieu d'exécution du travail et s'assurer de la conformité des installations électriques et techniques.
- Les équipements nécessaires au télétravail peuvent **appartenir au salarié** (dans ce cas l'employeur devra rembourser le surcoût lié au télétravail) ou **être fournis par l'employeur**.
- Dans le cadre du RGPD l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la **protection des données utilisées et traitées** par le télétravailleur à des fins professionnelles.
- L'employeur doit **entretenir les équipements de travail** et assumer la responsabilité des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisées par le télétravailleur.
- L'employeur doit informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non respect de ces restrictions.

LES COÛTS DU TÉLÉTRAVAIL

Prise en charge des coûts du télétravail par l'employeur

La disposition qui précisait 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 », a été supprimée du Code du travail par les ordonnances Macron.

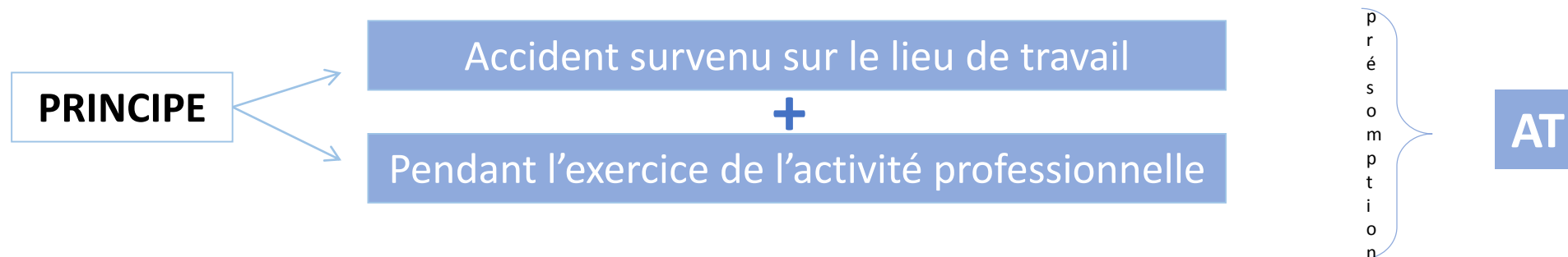
Cependant l'employeur est toujours tenu de prendre en charge les coûts liés à l'exercice des fonctions.

SANTÉ SÉCURITÉ

L'employeur doit veiller au strict **respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail**. Des mesures doivent être prises pour **prévenir l'isolement** du télétravailleur par rapport à sa hiérarchie et aux autres salariés.

Le télétravailleur bénéficie de la législation relative aux AT/MP comme les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

L'ordonnance Macron institue une **présomption d'accident du travail** dès lors que l'accident a eu lieu dans les locaux utilisés pour le télétravail et pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur.



LES RISQUES LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

- Risque **d'atteinte au principe d'égalité de traitement** entre les salariés autorisés à pratiquer le télétravail et ceux qui en sont exclus par l'employeur
- **En cas d'accident survenu au domicile du télétravailleur**, la question de la preuve du caractère professionnel se pose lorsque le lieu de travail et les horaires de travail ne sont pas clairement identifiés
- Les règles de **décompte du temps de travail** sont plus délicates à mettre en œuvre
- La **charge de travail**, les délais d'exécution, le respect des **durées maximales du travail** et des **temps de repos** obligatoires sont plus difficiles à évaluer et à contrôler
- Pour être déductible des cotisations, le **remboursement des frais liés à l'utilisation des NTIC** nécessite que l'employeur justifie qu'il s'agit de dépenses réelles.
- La **prise en charge par les assurances** des dommages causés par le télétravailleur à son domicile devra être précisé. Par exemple, le matériel informatique peut être pris en charge par l'assurance de l'employeur et l'assurance du salarié peut prendre en charge les dégâts à domicile.