

## // le dossier pratique

# Les modalités de recours au télétravail

Bénéficiaires, mise en place, obligations de l'employeur, etc.

Jugées obsolètes, les règles encadrant le télétravail ont été révisées par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 afin de sécuriser ce mode d'exercice du travail et de le rendre plus souple. Exit l'obligation de prévoir le télétravail dans une clause du contrat de travail initial ou dans un avenant ultérieur. En outre, la définition des modalités collectives du télétravail peut faire l'objet d'un accord collectif ou d'une charte. Le point dans ce dossier sur le nouveau régime du télétravail.

*Dossier réalisé par  
la rédaction de Droit  
du travail au quotidien*

## 1 Qu'est-ce que le télétravail ?

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** » (C. trav., art. L. 1222-9).

La définition est assez large pour englober des formes et des lieux de travail différents et recouvrir en pratique de multiples situations :

- **télétravail sédentaire** : le salarié travaille exclusivement à son domicile, en utilisant un matériel mis à sa disposition par l'employeur, ou dans un centre de proximité ;
- **télétravail alterné ou pendulaire** : le salarié alterne des périodes de travail à son domicile et sur son lieu de travail ;
- **télétravail en centre de proximité ou coworking** : le salarié travaille dans des bureaux disposant d'équipements informatiques et de télécommunication proposés par son employeur ;
- **télétravail nomade** : le salarié conserve un bureau sur le lieu de travail, mais il a recours aux technologies de l'information et aux outils de travail mobiles pour pouvoir travailler depuis n'importe quel lieu.

La fréquence du télétravail peut également varier. Il peut être **régulier** ou n'être utilisé que de manière **occasionnelle**, pour répondre à des circonstances particulières. Une **enquête** menée par l'observatoire des conditions de travail et de l'ergonomie recommandait de ne **pas dépasser trois jours de télétravail par semaine** afin de

maintenir le lien social entre le salarié et l'entreprise (*Enquête Obergo, 2011/2012*). Un point de vue partagé et confirmé par l'OIT qui, dans un rapport rédigé et publié conjointement avec Eurofound d'après une enquête menée dans dix pays membres de l'Union européenne et cinq pays tiers, établissait que « l'équilibre idéal semble être deux à trois jours de travail à domicile » (« *Travailler en tout temps et en tout lieu : les effets sur le monde du travail* », février 2017).

**À NOTER** Il ne faut pas confondre le « travail à domicile », notion définie par les articles L. 7411-1 et suivants du Code du travail (qui réglementent l'exécution d'un travail précis, à la commande, moyennant une rémunération forfaitaire, et sans lien de subordination exigé entre le donneur d'ouvrage et le travailleur) et le « travail au domicile », qui ne constitue qu'une modalité d'organisation du travail classique et n'est qu'une forme (peut-être la plus courante mais pas exclusive), du télétravail salarié.

## 2 Qui peut bénéficier du télétravail ?

Les dispositions légales ne restreignent pas le périmètre des salariés pouvant effectuer du télétravail. En pratique, cette forme de travail n'est toutefois **pas adaptée** à **tous les salariés**.

Une analyse du poste, de l'autonomie du salarié, des modalités d'échanges au sein des équipes permet d'envisager la faisabilité de la mise en œuvre du télétravail. La protection de la confidentialité des données traitées peut également amener

À CLASSER SOUS

CONTRAT DE TRAVAIL  
EXÉCUTION

01 / 19

à devoir écarter la possibilité pour le salarié de travailler depuis son domicile.

**Certaines catégories de salariés peuvent être exclues** du télétravail : les salariés ne disposant pas d'une autonomie suffisante, ceux n'ayant pas suffisamment d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés en période d'essai, ceux en situation d'astreinte à domicile, les stagiaires et les apprentis, etc.

### 3 Comment mettre en place le télétravail ?

La mise en place du télétravail s'effectue dans le cadre :

- d'un **accord collectif** ;

- ou, **à défaut** d'accord collectif, d'une **charte** élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (ou du comité d'entreprise tant qu'il existe) ;

- **ou**, en l'absence d'accord collectif ou de charte, d'un **accord** entre le **salarié** et l'**employeur**, formalisé par tout moyen (*C. trav., art. L. 1222-9, I*).

Contrairement à la situation antérieure à l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (le 24 septembre 2017), la mise en place du télétravail n'a désormais **pas à être formalisée** dans le **contrat de travail** ou par un **avenant** contractuel (*v. le paragraphe 5 ci-après*).

En outre, en cas de **circonstances exceptionnelles**, telles que la menace d'épidémie ou la 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 (*C. trav., art. L. 1222-11*).

**À NOTER** Est-ce à dire qu'en cas de circonstances exceptionnelles le passage en télétravail pourrait être considéré comme un simple changement des conditions de travail, pouvant être imposé au salarié ? Dans l'affirmative et en cas de refus du salarié, l'employeur pourrait-il le sanctionner, voire le licencier ? Jean-Sébastien Capisano (avocat associé, Fromont Briens) et Mohamed Materi (avocat, Fromont Briens) ne le pensent pas et estiment que « le télétravail procède d'une telle immixtion du cadre professionnel dans la sphère du domicile privé du salarié que cela conduit à considérer que le recours au télétravail nécessitera, y compris dans cette hypothèse, l'accord préalable du salarié » (*Les Cahiers du DRH*, n° 250-251, février 2018). Des précisions de l'administration sur ce point seraient utiles.

#### QUELLES SONT LES GARANTIES EN TERMES D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT AVEC LES AUTRES SALARIÉS ?

Les dispositions légales précisent que le salarié en télétravail doit bénéficier d'une égalité de traitement avec les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise (*C. trav., art. L. 1222-9, III*). Il a les mêmes droits, notamment en ce qui concerne les relations avec les représentants du personnel, l'accès aux informations syndicales, la participation et l'éligibilité aux élections professionnelles, la progression professionnelle et salariale, etc. Selon l'Urssaf, un salarié en télétravail doit ainsi bénéficier des titres-restaurants, dès lors que ses conditions de travail sont équivalentes à celles des salariés exerçant leur activité au sein de l'entreprise.

### 4 Quelles mentions doit contenir l'accord collectif ou la charte mettant en place le télétravail ?

L'accord collectif mettant en place le télétravail ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur doit préciser un certain nombre d'éléments :

- 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** au cours desquelles l'employeur peut habituellement **contacter** le salarié en télétravail ;

- les modalités d'accès des **travailleurs handicapés** à une organisation en télétravail (*C. trav., art. L. 1222-9 II ; L. n° 2018-771 du 5 septembre 2018, JO 6 septembre*).

#### Exemples

L'accord collectif peut **détailler** les différents **métiers** existants dans l'entreprise pour donner une définition objective des emplois pouvant donner lieu à la mise en œuvre du **télétravail** et, inversement, pour expliquer les raisons pour lesquelles certains postes en sont exclus.

L'accord collectif peut également fixer des **conditions d'ancienneté** à réunir, prévoir l'inclusion ou l'**exclusion** des salariés sous contrat à durée déterminée, des salariés en période d'essai, définir les **modalités** de télétravail, déterminer la procédure de **demande** de passage en télétravail, formaliser les modalités de prise en charge des **frais** induits par le télétravail, envisager les garanties pour assurer un retour dans l'entreprise lorsqu'il est mis fin au télétravail, etc.

Les **dispositions** de l'**accord** collectif ou de la **charte** se **substituent** aux **stipulations contraires** ou incompatibles des **contrats** de travail **conclus avant le 24 septembre 2017**, sauf refus du salarié. Si le salarié refuse, il doit faire connaître sa décision à l'employeur dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord (ou la charte) a été communiqué dans l'entreprise (*Ord. n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre, art. 40, VII*).

**À NOTER** L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 prévoit l'aménagement d'une période d'adaptation lors de la mise en place du télétravail. Celle-ci permet au salarié et à l'employeur d'envisager, pendant une durée donnée, la possibilité de réintégrer un poste sans télétravail moyennant un délai de prévenance. Cette disposition n'a pas été reprise dans le Code du travail. En pratique, on constate toutefois que de nombreux accords d'entreprise la prévoient.

### 5 Peut-on recourir au télétravail régulier en l'absence d'accord collectif ou de charte ?

En l'**absence d'accord** collectif ou de **charte**, le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un **formalisme allégé**. En effet, l'employeur et le salarié peuvent conve-

nir de recourir au télétravail en formalisant leur accord « **par tout moyen** » (*C. trav., art. L. 1222-9, I*). Il peut s'agir d'une disposition du contrat de travail, d'un avenant à celui-ci, mais également d'échanges de **mails** entre l'employeur et le salarié, qui doivent à tout le moins définir les modalités d'exécution du télétravail.

**À NOTER** Cette possibilité de mettre en place le télétravail en l'absence d'accord collectif ou de charte n'est pas réservée au télétravail occasionnel : le télétravail régulier peut également être mis en place de cette manière. Notons également qu'à notre sens, l'employeur qui a recours au télétravail en l'absence d'accord collectif doit respecter les obligations mises à sa charge par l'ANI du 19 juillet 2005 dès lors qu'il rentre dans le champ d'application de cet accord. Dans ce cas, même si la loi n'en fait pas mention, le passage au télétravail est soumis au consentement du salarié et doit être formalisé par écrit (*v. Les Cahiers du DRH, n° 254, juin 2018*).

## 6 L'employeur peut-il refuser une demande de télétravail ?

**Oui.** Il a toutefois l'obligation de **motiver** son refus lorsque le salarié occupe un poste éligible au télétravail (*C. trav., art. L. 1222-9, III*) ou lorsque la demande est formulée par un travailleur handicapé bénéficiaire d'une obligation d'emploi ou par un proche aidant (*C. trav., art. L. 1222-9, I ; L. n° 2018-771 du 5 septembre 2018, JO 6 septembre*).

En pratique, la marge de manœuvre de l'employeur pour refuser la demande de télétravail semble réduite dès lors que le salarié remplit les conditions fixées par l'accord collectif ou la charte.

**À NOTER** Le refus d'un salarié d'accepter du télétravail ne peut être un motif de rupture du contrat de travail (*C. trav., art. L. 1222-9, III*).

## 7 Quelles sont les obligations de l'employeur en matière d'équipement et de frais induits par le télétravail ?

L'**accord** collectif mettant en place le télétravail (ou, à défaut, la **charte** établie par l'employeur) peut **déterminer** les **équipements** que ce dernier met à la disposition des salariés afin qu'ils soient en mesure d'effectuer leur travail à distance (matériel, connexion internet, etc.).

L'employeur doit **informer** le salarié en télétravail sur les **restrictions** d'utilisation des équipements, outils informatiques et services de communication électroniques mis à sa disposition et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions (*C. trav., art. L. 1222-10*). Cette information s'inscrit notamment dans le cadre de la protection des données de l'entreprise, mais également dans celui du droit à la déconnexion des salariés.

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a supprimé l'obligation pour l'employeur de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail. Toutefois, il ne semble pas que la suppression de cette obligation signifie que l'employeur soit dispensé de toute prise en charge des frais induits

### LE SALARIÉ EST-IL PROTÉGÉ EN CAS D'ACCIDENT ?

L'accident survenu pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident du travail. Il est donc pris en charge dans les mêmes conditions que lorsqu'un tel accident survient dans les locaux de l'entreprise (*C. trav., art. L. 1222-9, III*).

Il appartient donc à l'employeur de prouver que l'accident a une cause étrangère au travail.

par le télétravail, eu égard notamment à l'obligation pour l'employeur de supporter les **frais professionnels** (*Cass. soc., 19 septembre 2013, n° 12-15.137*).

#### Exemples

À titre d'exemples, peuvent être pris en charge :

- le **loyer** ou la valeur locative (au prorata de la superficie affectée à l'usage professionnel), la **taxe d'habitation**, la taxe foncière, les **charges** de copropriété, l'assurance multirisque habitation ;
- le **chauffage**, la climatisation, l'**électricité** ;
- les dépenses d'acquisition du **mobiliier** (bureau, fauteuil, meubles de rangement, lampe de bureau) ;
- les frais liés à l'**adaptation** du **local** (diagnostic de conformité électrique, installation de prises téléphoniques et électriques, modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail) ;
- les **matériels informatiques**, périphériques ;
- les **consommables** ;
- les **frais de connexion** au réseau téléphonique, frais d'abonnement, etc. (*Circ. DSS/SDFSS/5B n° 2005-376 du 4 août 2005*).

En outre, selon la jurisprudence, si le salarié accepte, à la demande de l'employeur, de travailler à son domicile et d'y installer ses dossiers et instruments de travail, il doit être indemnisé de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation de son domicile à titre professionnel (*Cass. soc., 7 avril 2010, n° 08-44.865*). Le salarié peut prétendre à une telle indemnisation dès lors qu'aucun local professionnel n'est mis effectivement à sa disposition (*Cass. soc., 12 décembre 2012, n° 11-20.502 ; Cass. soc., 8 novembre 2017, n° 16-18.499*). A contrario, lorsqu'un tel local est mis à sa disposition et que l'occupation du domicile résulte de son choix, le salarié ne peut réclamer aucune indemnité d'occupation (*Cass. soc., 4 décembre 2013, n° 12-19.667*).

## 8 Le temps de travail du salarié peut-il être contrôlé ?

**Oui.** C'est même une obligation. L'**accord** collectif ou, à défaut, la **charte** élaborée par l'employeur doit **définir** :

- les **modalités de contrôle** du **temps de travail** du télétravailleur. Si le salarié est soumis à un horaire de travail, un dispositif doit permettre de décompter les heures effectuées : il peut s'agir d'une déclaration du salarié ou encore d'un badgeage informatique ;
- les modalités de **régulation** de la **charge** de travail du salarié ;
- les **plages horaires** durant lesquelles l'employeur peut **contacter** le salarié en télétravail (*C. trav., art. L. 1222-9*).

Le salarié en télétravail est couvert par la législation du travail et notamment par les règles applicables à la durée du travail. L'employeur doit donc veiller au **respect** des

**durées maximales de travail** et des temps de **repos**. Il est tenu par son obligation de sécurité et doit s'assurer de la protection de la santé du salarié dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail.

**À NOTER** Le droit à la déconnexion a été consacré par la loi Travail (*L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO 9 août*). Les réflexions menées dans ce cadre, en vue de l'élaboration d'accords collectifs ou de chartes sur ce thème, doivent envisager la problématique du temps de travail des salariés en télétravail : blocage de l'accès au réseau de l'entreprise au-delà de certaines heures, le week-end, respect impératif des plages horaires définies avec le salarié durant lesquelles le salarié peut être contacté, etc. L'employeur est par ailleurs tenu d'organiser, **chaque année**, un **entretien** avec le salarié en télétravail portant sur ses conditions d'activité et sa charge de travail (*C. trav., art. L. 1222-10*). Cet entretien peut être l'occasion d'aborder les éventuelles **difficultés** que rencontre le salarié en matière de gestion de son temps de travail. La **séparation** entre **vie personnelle et vie professionnelle** peut en effet être rendue plus délicate du fait du travail réalisé au domicile. L'employeur doit se montrer vigilant sur ce point.

## 9 Comment mettre fin au télétravail ?

Les **conditions de retour** à une exécution du contrat de travail sans télétravail doivent être prévues dans l'**accord** collectif ou la **charte** mettant en place le télétravail (*C. trav., art. L. 1222-9, II*). Peuvent ainsi être définies, les circonstances dans lesquelles un retour à une activité sans télétravail peut être organisé, les modalités d'un tel retour et notamment le délai de prévenance à respecter, etc.

En tout état de cause, dès lors que le salarié sollicite un retour au sein de l'entreprise, les dispositions légales prévoient que l'employeur doit donner **priorité** au salarié pour occuper ou **reprendre un poste sans télétravail** correspondant à sa qualification et à ses compétences professionnelles et porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature (*C. trav., art. L. 1222-10*).

**À NOTER** Selon les dispositions légales, l'accord collectif ou la charte précise les conditions de passage en télétravail « en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du Code de l'environnement » (*C. trav., art. L. 1222-9, II*).