



**HAUTS-DE
FRANCE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Pôle Juridique Soci@L'Info

Mars 2021



TÉLÉTRAVAIL, ce que rappelle le droit

La crise sanitaire a imposé le télétravail à celles et ceux dont le poste le permettait. Il est encore fortement recommandé actuellement. Il a été vécu diversement, notamment en raison de l'absence de distinction entre la sphère privée et professionnelle. Pour autant, nombreux sont ceux qui le plébiscitent à l'avenir au regard des bénéfices qui peuvent en être tirés, tant pour les travailleurs que pour les entreprises et administrations

Si le télétravail présente de nombreux avantages tant pour le salarié (moins de temps de transport, moins de fatigue et de stress, une capacité de concentration plus importante, une plus grande liberté et autonomie, etc.), que pour les entreprises (plus grand engagement des salariés, augmentation de la productivité, amélioration de la qualité du travail, attractivité de l'entreprise, diminution de l'absentéisme, etc.), il peut néanmoins présenter certains risques, isolement du salarié, augmentation de son temps de travail, difficultés à se « déconnecter » et finalement un risque d'empiètement de son activité professionnelle sur sa vie personnelle. C'est pourquoi le dispositif doit être encadré.

TÉLÉTRAVAIL, ce que rappelle le droit

Définition du 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. Le télétravailleur est le salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Plusieurs critères doivent donc être réunis pour caractériser le télétravail :

- Le télétravail doit **utiliser les TIC** (technologies de l'information et de la communication). Ce critère exclut les salariés qui n'effectuent que des tâches manuelles à leur domicile ; il s'agira alors de travailleurs à domicile ;
- Le télétravail s'effectue **en dehors des locaux de l'entreprise**. Ce qui vise le télétravail au domicile du salarié (domicile principal et/ou résidence secondaire) mais aussi dans des espaces collectifs situés en dehors de l'entreprise et mis à disposition notamment par les collectivités territoriales (les télécentres) ;
- Le travail effectué en dehors de l'entreprise **aurait pu s'effectuer à l'intérieur de l'entreprise**. Travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit donc pas en soi à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur. Ce critère exclut les salariés :
 - Dont le travail par nature ne s'exerce que sur le terrain (commerciaux par exemple,) et qui ne pourraient pas effectuer leurs tâches de manière sédentaire dans l'entreprise.
 - Qui sont en astreinte à leur domicile ce mode d'organisation implique que le salarié ne travaille pas sur le lieu du travail.

Mise en place du télétravail : accord écrit suffisant, volontariat, refus motivé et objectif

Le Code du travail n'exclut aucun salarié du bénéfice du télétravail : **le télétravail est donc en théorie ouvert à tous les salariés**. Toutefois, pour des raisons évidentes liées à certaines activités (manipulation de machines, travail d'équipe, travail nécessitant des mesures de sécurité...) ou liées au profil du salarié (pas assez d'ancienneté, besoin d'être encadré, logement non compatible...), l'accès au télétravail peut être restreint à une **catégorie de salariés éligibles**. Les **critères** mis en place pour définir l'éligibilité doivent être **objectifs** afin de ne pas violer le principe d'égalité de traitement. Ceux-ci peuvent être les suivants :

- Ancienneté minimale au motif qu'il est nécessaire que le salarié ait eu le temps de connaître les contours de son poste ainsi que l'organisation de l'entreprise,
- Exclusion pour les CDD inférieurs à une certaine durée en raison des coûts engendrés par la mise en conformité du domicile et du délai de mise à disposition des équipements,
- Salariés à temps plein ou salariés à temps partiel dont la durée du travail est supérieure à un certain pourcentage afin d'éviter tout isolement professionnel,
- Nature du travail effectué qui peut être une source d'exclusion du télétravail,
- Capacité d'autonomie du salarié (aptitude à pouvoir s'organiser, à gérer ses propres horaires de travail et de repos, non nécessité d'un soutien managérial important, ..)
- Présence physique permanente du salarié au sein de l'équipe de travail

TÉLÉTRAVAIL, ce que rappelle le droit

- requis pour pas pénaliser l'organisation du travail en entreprise
- Logement compatible (bénéficiaire d'une surface réservée au travail, installation électrique conforme...).

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 encore à défaut de tout cela, par un **accord entre le salarié et l'employeur**, formalisé par tout moyen.

L'accord collectif ou la charte doit contenir à minima

Les conditions de passage en télétravail :

- En circonstances normales : sous conditions d'éligibilité en fonction du poste occupé ;
- Mise en place en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie ou en cas de force majeure (épisode de pollution, fortes intempéries, grèves des transports...), dès lors que le préfet a pris des mesures en vue d'en limiter l'ampleur et les effets sur la population. La mise en œuvre du télétravail est alors considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'entreprise et garantir la protection des salariés ;
- Les conditions d'exécution du télétravail : le lieu du télétravail, le nombre de jours télétravaillés, les équipements de travail fournis, la prise en charge des coûts liés au 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.

Une fois l'accord conclu, le télétravail ayant des incidences sur les conditions de travail, sa mise en place et son exécution devront faire l'objet d'une **consultation périodique des représentants du personnel**.

3

L'employeur peut-il m'imposer de télétravailler ?

Non.

Le télétravail revêt un caractère **volontaire**, pour le salarié et pour l'employeur, auquel il ne peut être dérogé. **Le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail.** Le refus d'un salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas en soi un motif de rupture de son contrat de travail.

L'employeur peut-il refuser le télétravail ?

Oui.

Lorsque le salarié demande à passer en télétravail, en application de l'accord collectif ou de la charte sur le télétravail applicable dans l'entreprise, **l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à ce salarié doit motiver sa réponse aux moyens de critères objectifs.**

TÉLÉTRAVAIL, ce que rappelle le droit

Statut du télétravailleur : mêmes droits, mêmes devoirs

En application du principe général d'égalité de traitement entre salariés, les télétravailleurs bénéficient des **mêmes droits et avantages légaux et conventionnels** que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise,

En télétravail, puis-je organiser mon temps comme je l'entends ?

Non.

Les **plages horaires** pendant lesquelles le salarié peut être habituellement contacté devront être fixées par l'accord collectif ou la charte ou à défaut d'accord ou charte dans l'avenant au contrat.

Ai-je droit à des heures supplémentaires ?

Oui.

Si le salarié est soumis à un décompte horaire du travail, il est utile de rappeler que les heures supplémentaires éventuelles ne peuvent être effectuées qu'à la demande de l'employeur. A défaut, elles peuvent ne pas être payées.

Equipements de travail du télétravailleur

Fourniture des équipements

L'employeur, dans le cadre son obligation de résultat dans le domaine de la sécurité, doit s'assurer de la **conformité lieu d'exécution du télétravail, notamment ses installations électriques**. Il peut demander l'intervention d'un expert avec accord du salarié, ou la fourniture d'une attestation de conformité ou encore une déclaration sur l'honneur.

Les équipements nécessaires au télétravail peuvent être, **soit des équipements appartenant au salarié (l'employeur devra alors rembourser au salarié le surcoût lié au télétravail) soit, ce qui est le plus courant, des équipements fournis par l'employeur**. La liste de ces équipements devra être précisée par écrit.

L'employeur doit fournir de plus au télétravailleur un **service approprié d'appui technique**. C'est à l'employeur d'assumer la **responsabilité des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisés 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. Le plus souvent ces règles font l'objet d'une charte informatique spécifique. L'employeur informe aussi le télétravailleur des dispositions légales et **des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité**.

La **prise en charge par les assurances des dommages causés par ou au télétravailleur à son domicile** n'est pas réglementée. L'assurance habitation du salarié explicite rarement les conditions de couverture en cas de télétravail. Le télétravailleur doit être couvert par une assurance pour couvrir l'espace au domicile dédié à l'activité professionnelle ainsi que le matériel et les équipements mis à disposition de l'employeur. Le plus souvent, il suffit

TÉLÉTRAVAIL, ce que rappelle le droit

d'étendre le contrat d'habitation du salarié à la situation de télétravail. Le télétravailleur doit prévenir son assureur de l'utilisation d'une partie de son logement à des fins professionnelles et fournir une attestation d'assurance habitation.

Prise en charge des coûts du télétravail par l'employeur :

La prise en charge par l'employeur des coûts liés à l'exercice des fonctions est une obligation générale dont il ne peut s'exonérer. L'employeur doit prendre en charge les coûts directement engendrés par le télétravail. L'intérêt d'un accord collectif prend là son sens car il permet de négocier une juste prise en charge qui est plus délicate dans le cadre d'un gré à gré avec son manager...

Pour être déduits des cotisations, il doit s'agir de dépenses réelles nécessaires à l'accomplissement du travail du télétravailleur. Ces frais éligibles aux exonérations se répartissent en trois catégories pour l'Etat :

- Les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel ;
- Les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique ;
- Les frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses.

Santé et sécurité du télétravailleur

Au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit veiller au strict respect de la réglementation relative à la santé et à la sécurité des salariés. Il informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail. Le télétravailleur, quant à lui, est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité. Il reçoit une formation appropriée, ciblée sur les équipements

techniques à sa disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

Lorsqu'un accident survient au domicile du télétravailleur, la question de la preuve du caractère professionnel se pose. La présomption du caractère professionnel de l'accident s'applique selon les règles de droit commun mais des réserves pourront être plus souvent émises en raison de la difficulté de distinguer si le salarié était en situation de télétravail ou en dehors. Le télétravailleur bénéficie, à l'instar du salarié occupé dans les locaux de l'entreprise, de la législation relative aux accidents du travail et des maladies professionnelles.

sources:

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/article/teletravail-mode-d-emploi>

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/article/teletravail-mode-d-emploi>

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/article/teletravail-mode-d-emploi>

Pôle Juridique
juridique@hdf.cfdt.fr

