

Fiche pratique « Gérer le télétravail »

Définition

Le Code du travail définit le télétravail comme 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 ([Article L-1222-9 du Code de travail](#)).

Conditions de mise en œuvre du télétravail hors crise sanitaire

Les conditions de mise en œuvre du télétravail dépendent de l'existence d'un accord d'entreprise ou d'une charte élaborée après avis du comité social et économique.

Télétravail encadré par un accord ou une charte

À travers un dialogue social performant, le télétravail peut être encadré dans l'entreprise par un accord collectif ou une charte.

Cet accord peut déterminer notamment les enjeux suivants :

- Définir les objectifs sociaux et organisationnels de la mise en œuvre du télétravail dans l'entreprise, dans une approche individuelle et collective.
- Définir les activités éligibles au télétravail et les impacts sur les emplois recouvrant ces activités,
- Editer un guide d'usages pour les salarié(e)s bénéficiaires de la modalité de télétravail,
- Construire les indicateurs de suivis et d'impacts du télétravail sur l'activité de l'entreprise et la santé des salarié(e)s.

Télétravail sans accord collectif ou charte

- En l'absence de charte ou accord au sein de l'entreprise, le télétravail peut être mis en œuvre par simple accord entre employeur et salarié.
- Le télétravail peut être demandé par tous les salariés et par tout moyen (e-mail, demande orale...).
- Aucun délai de prévenance n'est nécessaire. Mais il est préférable d'anticiper pour bien organiser le travail.
- L'employeur peut refuser la demande du salarié, mais il doit motiver sa réponse (tâches non compatibles...)
- Le télétravail peut avoir lieu au domicile ou en dehors du domicile, sauf si la charte ou l'accord prévoient le contraire.

Source CCI Cantal & CCI France – 15 mai 2020

Conditions de mise en œuvre du télétravail pendant une crise sanitaire

L'[article L. 1222-11 du Code du travail](#) mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. Dans ce cadre, la mise en œuvre du télétravail ne nécessite aucun formalisme particulier.

A cette fin, depuis le 17 mars et jusqu'à nouvel ordre, le gouvernement stipule que le télétravail doit être systématiquement privilégié, y compris pour réussir le déconfinement.

Après avis des partenaires sociaux, le ministère du Travail publie un « [questions-réponses](#) » téléchargeable pour aider les entreprises et les salariés dans cette organisation du travail.

Pendant la période d'état d'urgence sanitaire, l'employeur peut refuser le télétravail ou y mettre fin dès lors que les conditions de reprise d'activité sont conformes aux consignes sanitaires. Le télétravail peut être cumulé avec l'activité partielle.

Mettre en place ou maintenir le télétravail après le déconfinement

Accord collectif, charte ou accord des parties : 3 modalités de mise en œuvre

- ✓ Le télétravail peut être mis en place par accord collectif :
 - dans les entreprises avec un ou plusieurs délégués syndicaux avec au moins 51% des voix au 1er tour
 - dans les TPE de moins de 11 salariés, dépourvues de délégués syndicaux des élections, à la majorité des $\frac{2}{3}$ des salariés.
- ✓ Le télétravail peut être mis en place par établissement d'une charte annexée au règlement intérieur :
 - Ce n'est qu'en cas d'échec des négociations, que l'employeur peut, après avis du CSE, établir une charte qui devra être annexée au règlement intérieur. A défaut, ce serait une décision unilatérale de l'employeur sans valeur juridique.
 - Depuis la loi PACTE, le règlement intérieur n'est obligatoire qu'à partir de 50 salariés. Les entreprises qui n'y sont pas tenues au regard de leur seuil d'effectif pourraient donc avoir intérêt à le mettre en place.



Le principal inconvénient de la mise en œuvre du télétravail par accord collectif ou par charte repose sur l'obligation de principe d'accorder le télétravail à tout salarié qui occupe un poste ouvert au télétravail et qui en ferait la demande. Le refus de l'employeur doit alors être motivé, en démontrant notamment que la présence sur le lieu de travail est indispensable au fonctionnement de l'activité.

- ✓ Le télétravail peut être mis en place sans accord collectif et sans charte
 - En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen, un échange de courriel peut suffire.
 - Toutefois, si le code du travail n'impose pas de formalisme particulier dans ce cas, semble prudent d'indiquer, a minima, la durée ou le terme du recours au télétravail.

Contractualisation

En présence d'un accord collectif ou d'une charte élaborée par l'employeur et précisant les modalités d'exécution du télétravail, il n'y a plus nécessité de contractualiser la pratique du télétravail.

En dehors de tout accord ou charte il semble prudent de fixer des règles communes à travers l'avenant au contrat de travail. Toutefois, le code du travail n'impose pas le recours à cet avenant contractuel.

Organisation du travail

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

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à l'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 régulations 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.

Obligations de l'employeur

Outre ses obligations de droit commun vis à vis de l'ensemble des salariés de l'entreprise, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- de l'informer 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 telles restrictions ;
- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.
- De lui permettre de rencontrer régulièrement sa hiérarchie et ses collègues de travail, comme obligation de prévention, notamment de l'isolement du salarié
- de prévoir une période d'adaptation au cours de laquelle le salarié, utilisant les technologies, peut revenir travailler dans les locaux de l'entreprise si le télétravail ne lui convient pas.

Droits du télétravailleur

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.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, doit motiver sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident du travail au sens de l'article L.411-1 du Code de la sécurité sociale.