

« Le télétravail »

Plusieurs dispositions issues des Ordonnances Macron de septembre 2017 visent à favoriser le recours au télétravail.

Le télétravail permet au salarié de travailler hors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il peut être mis en place, dans le respect de certaines règles, dès l'embauche du salarié ou à tout moment de la relation contractuelle.

→ **Le télétravail qu'est-ce que c'est ?**

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

Plusieurs critères doivent donc être réunis pour caractériser le télétravail :

1. L'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC). Ce critère exclut donc les salariés qui n'effectuent que des tâches manuelles à leur domicile ; il s'agira alors de travailleurs à domicile,
2. Le travail en-dehors des locaux de l'entreprise. Ce critère vise donc le travail au domicile du salarié ou dans des espaces collectifs dédiés,
3. Le travail aurait pu s'effectuer à l'intérieur de l'entreprise. Travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas en soi à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur. Ce critère exclut donc les salariés dont le travail par nature ne s'exerce que sur le terrain et qui ne pourraient pas effectuer leurs tâches de manière sédentaire (par exemple, les commerciaux), ainsi que les salariés en astreinte.

→ **Les différentes formes de télétravail**

1/ Le recours au télétravail de manière régulière

Ce dispositif doit depuis septembre 2017 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 des représentants du personnel.

Cet accord ou cette charte doit préciser :

- 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 les salariés 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.

2/ Le recours au télétravail de manière occasionnelle

En cas de recours occasionnel au télétravail, celui-ci peut être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Cet accord est recueilli par tout moyen à chaque fois qu'il est mis en œuvre (y compris par mail).

Bon à savoir :

En cas de circonstances exceptionnelles (notamment de menace d'épidémie) ou en cas de force majeure, le télétravail peut être imposé par l'employeur sans l'accord des salariés.

→ Les obligations de l'employeur

1/ Refus de télétravail par l'employeur

Sauf circonstances exceptionnelles ou force majeure, le télétravail revêt un caractère volontaire, pour le salarié et pour l'employeur, auquel il ne peut être dérogé.

Ainsi, lorsque le salarié demande à passer en télétravail, en application de l'accord collectif ou de la charte applicable dans l'entreprise, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail doit alors motiver sa réponse.

C'est la raison pour laquelle il est nécessaire pour l'employeur de prendre le temps de déterminer les salariés éligibles au télétravail en fonction d'éléments objectifs et de les indiquer dans l'accord collectif ou la charte, par exemple :

- Le télétravail peut être subordonné à une 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,
- Le télétravail peut être réservé aux salariés à temps plein afin de s'assurer que le salarié travaille suffisamment de temps dans l'entreprise pour garder un lien avec la collectivité de travail et éviter tout risque d'isolement professionnel.

2/ Equipements de travail

Sous réserve de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Si exceptionnellement le salarié utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien.

3/ Entretien annuel : L'employeur doit organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

→ Les droits du télétravailleur

1/ Droits généraux :

Le télétravailleur est un salarié de l'entreprise. Il bénéficie donc des mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés : accès à la formation, respect de la vie privée, santé et sécurité au travail, accès aux activités sociales de l'entreprise, etc...

2/ Arrêt du télétravail :

Le télétravailleur est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles. L'employeur est tenu de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

3/ Refus du télétravail :

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

→ Accident du travail

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravail est présumé être un accident du travail.

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

L'employeur est susceptible d'être redevable de deux indemnités :

- **L'indemnité de télétravail :** l'employeur a l'obligation de prendre à sa charge les coûts engendrés par le télétravail (chauffage, électricité, internet, téléphone, etc...). S'il fait le choix d'un remboursement du salarié de ses dépenses, cette indemnité est exonérée de charges sociales à condition que l'employeur justifie des dépenses professionnelles réelles supportées par le salarié. Si au contraire il opte pour un remboursement forfaitaire, l'indemnité devra être soumise à charges sociales.
- **L'indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles :** l'employeur a l'obligation de verser cette indemnité lorsqu'il n'est pas en mesure de mettre à disposition du salarié un local pour y travailler. Cette indemnité est soumise à charges sociales.

Nos juristes en droit social se tiennent à votre disposition pour répondre à vos interrogations et vous accompagner dans vos projets ou réflexions.

N'hésitez pas à contacter nos juristes pour plus de précisions.