



Télétravail : points clefs



Julia GORI

Avocate spécialisée en droit du travail,
exerçant au sein du bureau parisien du cabinet
Simmons & Simmons LLP

A lors qu'une deuxième vague de l'épidémie de Covid-19 assombrit la rentrée, le télétravail est plus que toujours d'actualité...

Voici des tableaux synthétiques pour accéder directement aux réponses à vos principales questions sur le télétravail.

conisations du protocole sanitaire, mais aussi afin de répondre à une forte demande de leurs salariés et afin de réduire leurs coûts.

De nombreuses entreprises envisagent même de le pérenniser faute de pouvoir respecter toutes les pré-

Comment le mettre en place dans l'entreprise et sélectionner les salariés éligibles ? Quels garde-fous prévoir ? Quels droits pour les salariés ? ♦

Télétravail en tableaux

TEXTES	
Le télétravail a tout d'abord été introduit en France par un Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005, dont les dispositions ont été intégrées dans le Code du travail en 2012 ⁽¹⁾ . Ce cadre juridique a ensuite été modifié et assoupli par l'ordonnance du 22 septembre 2017 ⁽²⁾ et sa loi de ratification ⁽³⁾ . L'ANI de 2005 est toutefois toujours en vigueur. Les deux dispositifs doivent donc se combiner.	
Définitions	
Télétravail	Constitue du télétravail 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 (TIC) ⁽⁴⁾ .

(1) L. n° 2012-387, 22 mars 2012.

(2) Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017.

(3) L. n° 2018-217, 29 mars 2018.

(4) C. trav., art. L. 1222-9, I., al. 1 et 2.

Définitions	
Télétravail	<p>Sauf restrictions prévues par l'entreprise, le télétravail peut donc en principe être réalisé en tout lieu, et pas nécessairement au domicile habituel du salarié.</p> <p>Le télétravail se distingue du travail à domicile (adapté à la réalisation de tâches manuelles, sans utilisation des TIC), qui est régi par des règles spécifiques.</p>
Télétravailleur	Est un télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini par la loi ⁽⁵⁾ .
Mise en place dans l'entreprise	
Entreprises concernées	Toutes les entreprises régies par le Code du travail peuvent mettre en place du télétravail, la loi ne prévoyant pas de restrictions. Il est toutefois nécessaire que le travail effectué par le salarié puisse être accompli en dehors des locaux habituels. Cela exclut donc d'office certaines entreprises, du fait de leur activité (sauf éventuellement pour certains postes, par exemple les fonctions support).
Mise en place négociée	<p>Le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif (le plus souvent un accord d'entreprise).</p> <p>Pour rappel, l'accord collectif d'entreprise est en principe signé avec les délégués syndicaux.</p> <p>En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, l'employeur a toutefois la possibilité de conclure un accord collectif avec d'autres interlocuteurs (CSE, salariés mandatés). Ces interlocuteurs varient en fonction de la taille de l'entreprise ⁽⁶⁾.</p> <p>L'accord collectif doit préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution ⁽⁷⁾ ; – 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.
Mise en place unilatérale	<p>Dans les entreprises où sont présents des délégués syndicaux, l'employeur doit donner la priorité à la négociation d'un accord collectif.</p> <p>À défaut d'accord, elle pourra toutefois malgré tout mettre en place le télétravail par le biais d'une charte unilatérale.</p> <p>Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur semble pouvoir opter directement pour une charte unilatérale sans avoir à explorer préalablement la négociation d'un accord avec d'autres interlocuteurs habilités.</p> <p>Dans les deux cas, la charte doit être soumise à la consultation du CSE s'il existe.</p> <p>Le contenu obligatoire de la charte unilatérale est le même que celui de l'accord collectif (<i>voir ci-dessus</i>).</p>

(5) C. trav., art. L. 1222-9, I., al. 2.

(6) C. trav., art. L. 2232-21 à L. 2232-29-2.

(7) C. environnement, art. L. 223-1.



Mise en place dans l'entreprise	
Simple accord entre l'employeur et le salarié	<p>En l'absence d'accord ou de charte, un salarié et l'employeur peuvent convenir, d'un commun accord, de recourir au télétravail, en formalisant celui-ci par tout moyen.</p> <p>Il est néanmoins recommandé de privilégier la mise en place du télétravail au niveau de l'entreprise par le biais d'un accord ou d'une charte.</p> <p>Une telle demande individuelle peut émaner notamment d'un travailleur handicapé ⁽⁸⁾ ou d'un salarié aidant un proche âgé ⁽⁹⁾. Dans ce cas, si elle refuse la demande, la direction doit motiver sa décision de refus.</p> <p>Cette demande peut aussi être formulée par tout autre salarié, par exemple un salarié qui souhaite changer de lieu d'habitation et s'éloigner de son lieu de travail habituel. Dans un tel cas, il est préférable de conclure un avenant au contrat de travail, encadrant bien le télétravail (en prévoyant notamment la réversibilité de ce mode d'organisation du travail).</p> <p>Attention toutefois à ne pas créer d'inégalité de traitement ou de « précédent » qui pourrait inspirer d'autres salariés (si vous ne souhaitez pas rendre collectif le bénéfice du télétravail).</p>
Rôle du CSE	
Négociation	Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, le CSE peut être l'interlocuteur de l'employeur dans la négociation d'un accord collectif d'entreprise visant à la mise en place du télétravail.
Consultation	<p>Si la direction décide de mettre le télétravail en place unilatéralement, par le biais d'une charte, le CSE est consulté sur le projet de charte, c'est-à-dire qu'il rend un avis formel.</p> <p>Cette consultation est encadrée par les délais maximums prévus par la loi ⁽¹⁰⁾.</p>
Suivi	Il peut également être envisagé de mettre en place une commission de suivi de la mise en place du télétravail dans l'entreprise, associant notamment des représentants de la direction de l'entreprise (DRH) et des représentants du personnel.
Passage du salarié en télétravail	
Principe : caractère volontaire du télétravail	<p>Le passage en télétravail est en principe basé sur le volontariat.</p> <p>Il ne peut donc pas être imposé par l'entreprise au salarié ni vice versa.</p> <p>Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.</p>
Une unique exception	<p>En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, le télétravail peut être imposé par la direction ⁽¹¹⁾.</p> <p>Il constitue en effet, dans ces circonstances, un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité (lorsque celle-ci s'y prête) et garantir la protection des salariés.</p>
Choix des salariés éligibles	<p>Par principe, aucun salarié n'est exclu par la loi du bénéfice du télétravail.</p> <p>La direction peut néanmoins définir des catégories de salariés ou de postes éligibles au télétravail, notamment si leur activité peut être réalisée en dehors des locaux.</p>

(8) C. trav., art. L. 5212-13.

(9) C. action sociale et familles., art. L. 113-1-3.

(10) C. trav., art. L. 2312-15 et L. 2312-16.

(11) C. trav., art. L. 1222-11.

Passage du salarié en télétravail	
Choix des salariés éligibles	<p>Lorsqu'elle refuse le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste en principe éligible au télétravail (selon l'accord ou la charte), la direction doit motiver sa réponse. Il est donc fortement recommandé de prévoir, dans l'accord ou la charte, des critères objectifs sur lesquels elle pourra s'appuyer pour justifier son refus.</p> <p>Inversement, la direction peut définir des catégories de salariés ou de postes ne pouvant pas bénéficier du télétravail (en fonction, par exemple, de la nature de leur activité, de la nature de leur contrat, de leur durée du travail, de leur performance, de leur ancienneté, de leur autonomie, etc.).</p> <p>Un nombre maximum de télétravailleur dans l'équipe ou le service peut également être envisagé.</p>
Formalisation du passage en télétravail	<p>Une procédure d'approbation de la demande du salarié pour un passage en télétravail peut être prévue.</p> <p>La loi ne précise pas les modalités de formalisation du passage d'un salarié en télétravail. Elle renvoie pour cela à l'accord collectif et à la charte qui doivent prévoir « <i>les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail</i> ».</p> <p>Sauf dans le cas d'un accord direct entre le salarié et l'employeur (hors accord collectif ou charte), ou si le salarié travaille en permanence en dehors des locaux de l'entreprise, il peut être conseillé, afin de ne pas alourdir la charge administrative des services RH, de ne pas avoir recours à un avenant formel au contrat de travail, mais plutôt, par exemple, à un formulaire-type contenant les informations essentielles ⁽¹²⁾.</p>
Période d'adaptation	<p>Lorsqu'un salarié déjà présent dans l'entreprise passe au télétravail, l'ANI du 19 juillet 2005 impose de prévoir une « <i>période d'adaptation</i> », au cours de laquelle le salarié ou l'employeur pourra mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance ⁽¹³⁾.</p> <p>Ces dispositions ne s'imposent qu'aux entreprises qui relèvent de l'ANI ⁽¹⁴⁾, mais l'existence d'une période d'adaptation est à favoriser, afin notamment de permettre à l'employeur de jauger si le salarié travaille tout aussi efficacement en télétravail.</p>
Droit au retour / Réversibilité	<p>Les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail doivent être prévues par l'accord ou la charte (par exemple : délai de prévenance à respecter, situations autorisant la fin du télétravail, etc.).</p> <p>L'employeur n'est toutefois pas obligé de faire immédiatement ou automatiquement droit à la demande de cessation du télétravail émanant d'un salarié. La loi précise simplement que « <i>l'employeur doit donner priorité au salarié en télétravail pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles</i> ».</p> <p>En dehors des cas visés par la clause de réversibilité de l'accord collectif ou de la charte, l'employeur ne peut pas mettre fin unilatéralement au télétravail d'un salarié. En effet, cela constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord exprès préalable du salarié.</p>

⁽¹²⁾ Selon la DGT, la contractualisation imposée par l'ANI du 19 juillet 2005 n'est plus obligatoire, dans la mesure où elle contredit les nouvelles dispositions légales.

⁽¹³⁾ ANI, 19 juill. 2005, art. 2.

⁽¹⁴⁾ Sont couvertes par cet ANI les entreprises dont l'activité est représentée par le Medef, la CGPME et l'UPA. Cet accord couvre donc pratiquement la quasi-totalité du secteur marchand. En sont exclus les professions libérales, l'agriculture, les activités sanitaires et sociales et l'économie sociale, les industries du bois, le caoutchouc et les polymères, l'enseignement privé (sauf le hors contrat), le spectacle vivant et la presse.



Organisation du télétravail	
Égalité de traitement	<p>Le télétravailleur a les mêmes droits qu'un salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.</p> <p>Cela concerne la charge de travail, les droits collectifs, l'inclusion dans les effectifs de l'entreprise, l'accès aux informations et aux activités sociales et culturelles, la formation professionnelle, etc.</p>
Matériel à fournir	<p>La loi est silencieuse quant aux équipements que l'entreprise doit fournir au télétravailleur. En revanche, l'ANI de 2005 précise que « <i>sous réserve, lorsque le télétravail s'exerce à domicile, de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail</i> » ⁽¹⁵⁾. Ces dispositions ne s'imposent qu'aux entreprises relevant de l'ANI ⁽¹⁶⁾.</p> <p>En pratique, la situation la plus courante est celle où les équipements sont fournis par l'entreprise, mais il est également possible que le télétravail soit accompli par le biais d'équipements appartenant au salarié.</p> <p>Dans tous les cas, l'entreprise doit fournir au salarié un service d'appui technique et doit assurer l'entretien des équipements.</p> <p>L'employeur doit informer le salarié de toute restriction à l'usage des équipements et outils informatiques ou de service de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions ⁽¹⁷⁾.</p>
Frais à prendre en charge	<p>La question des frais à prendre en charge n'est pas claire.</p> <p>Selon l'ANI de 2005, « <i>l'employeur prend en charge les coûts directement engendrés par [le télétravail], en particulier ceux liés aux communications</i> » ⁽¹⁸⁾. Cela pouvait viser les surcoûts de consommation énergétique, d'abonnements téléphoniques et internet, l'achat de matériel et de consommables, etc.</p> <p>Toutefois, cette obligation n'a pas été reprise par les dispositions légales. Elle ne s'impose qu'aux entreprises qui relèvent de l'ANI ⁽¹⁹⁾.</p> <p>Il existe néanmoins une obligation générale de l'employeur de prendre en charge les frais professionnels des salariés. Elle peut prendre différentes formes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – remboursement par le versement d'une indemnité forfaitaire ; – prise en charge directe des frais liés au télétravail ; – remboursement sur justificatifs. <p>Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'Urssaf considère que le versement d'une indemnité forfaitaire (jusqu'à un certain plafond – actuellement 10 € par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine) est déductible sans avoir à justifier des dépenses réelles. Il s'agit donc probablement de la solution la plus simple.</p>
Tickets-restaurant	<p>Le télétravailleur est un salarié à part entière. Il bénéficie, comme ses collègues travaillant au sein de l'entreprise, des titres-restaurants (le cas échéant), dès lors que sa journée de travail est organisée en deux vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas.</p>

⁽¹⁵⁾ ANI, 19 juill. 2005, art. 7.

⁽¹⁶⁾ Voir note 14.

⁽¹⁷⁾ C. trav., art. L. 1222-10.

⁽¹⁸⁾ ANI, 19 juill. 2005, art. 7.

⁽¹⁹⁾ Voir note 14.

Organisation du télétravail	
Contrôle de la durée du travail	<p>Le salarié télétravailleur reste soumis à la durée du travail fixée par son contrat de travail. Il doit également pouvoir bénéficier de son droit à la déconnexion.</p> <p>L'entreprise doit continuer d'assurer le contrôle et le suivi du temps de travail des salariés, que leur temps de travail soit exprimé en heures ou en jours de travail.</p> <p>Les plages horaires durant lesquelles le supérieur hiérarchique peut habituellement contacter le salarié en télétravail, ainsi que les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail font d'ailleurs partie des dispositions obligatoires de l'accord collectif ou de la charte mettant en place le télétravail dans l'entreprise.</p> <p>Des modalités spécifiques, adaptées aux télétravailleurs, peuvent être envisagées (système d'auto-déclaration, surveillance informatisée, sous réserve qu'elle soit justifiée et proportionnée et conformes à la réglementation en matière de données personnelles).</p>
Contrôle de la charge de travail / entretien annuel	<p>L'employeur doit organiser, chaque année, un entretien avec le télétravailleur qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.</p>
Protection du télétravailleur	
Accident du travail	<p>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.</p> <p>Il s'agit ici d'une reprise de la définition de droit commun de l'accident du travail.</p> <p>Néanmoins, une incertitude peut exister lorsque le lieu du télétravail ou les horaires sont laissés libres.</p>
Hygiène et sécurité	<p>Au titre de son obligation générale de sécurité, l'employeur doit s'assurer de la conformité du domicile du salarié à l'exercice du télétravail, notamment ses installations électriques (tel que prévu par l'ANI de 2005).</p> <p>Cela est néanmoins difficile si le lieu du télétravail n'est pas fixé précisément.</p> <p>L'entreprise peut mandater un prestataire (expert) qui viendra évaluer le domicile du salarié. En pratique, les entreprises ont le plus souvent recours à une simple attestation de conformité remplie par le salarié.</p> <p>Le télétravail peut aussi être une source d'isolement du travailleur et donc de risques psycho-sociaux. Il convient donc de mettre en place des outils de vigilance sur le sujet, tels que, par exemple, l'entretien annuel spécifique au télétravail.</p>
Assurance	<p>La question de l'assurance n'est pas règlementée.</p> <p>L'entreprise n'a pas l'obligation de souscrire une assurance spécifique en lien avec le télétravail (il est toutefois recommandé qu'elle soit assurée pour le matériel mis à la disposition du salarié dans ce cadre).</p> <p>Il est conseillé de demander au salarié une attestation confirmant que son assurance habitation a été informée du fait que du télétravail serait réalisé depuis le domicile.</p>