

SOMMAIRE

- **Qu'est-ce que le télétravail ?**
 - Ce que dit la loi
 - Le sort des contrats de travail conclus avant l'ordonnance du 22 septembre 2017
- **Comment mettre en place le télétravail ?**
 - Un accord collectif ou une charte de l'employeur
 - Ce que doit contenir l'accord collectif ou la charte de l'employeur
- **Les conditions de travail du salarié en télétravail :**
 - Le télétravail doit être volontaire
 - La prise en charge financière de l'équipement de travail

Retour sur le dispositif du télétravail et les conditions de sa mise en œuvre

L'intensité du mouvement social qui a débuté le 5 décembre 2019 en raison de la réforme des retraites a convaincu de nombreuses entreprises de se tourner vers la mise en place du télétravail. Les absences répétées des salariés dues aux grèves des transports inquiètent les entreprises dont le bon fonctionnement est fortement ralenti et peut être préjudiciable à court ou moyen terme.

Le télétravail est l'issue trouvée à l'absentéisme des salariés qui, faute de pouvoir accéder aux services de la SNCF ou de la RATP, peuvent travailler de leur domicile.

Le mouvement social se poursuit, et il est d'ores et déjà reconduit pour le 9 janvier 2020 au titre d'une grève nationale. Le dispositif du télétravail devrait donc connaître un regain de popularité ces prochains jours voire ces prochaines semaines...

Nous revenons dans cet article sur la réglementation relative au télétravail et sur les limites de ce dispositif.

Qu'est-ce que le télétravail ?

Ce que dit la loi

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. Est qualifié de télétravailleur, tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail (article L 1222-9, I du code du travail).

Cette définition issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, élargit les possibilités de recours au télétravail puisque le dispositif peut être mis en place dès l'embauche du salarié ou a posteriori. En d'autres termes, le télétravail peut être mis en place de façon régulière ou occasionnelle afin de faire face à des situations temporaires par exemple la grève de transports, des préconisations du médecin du travail ou encore les contraintes personnelles des salariés.

Le sort des contrats de travail conclus avant l'ordonnance du 22 septembre 2017

Un point de vigilance particulier concerne les contrats de travail conclus avant le 23 septembre 2017 (date de publication de l'ordonnance). En effet, lorsque ces contrats de travail contiennent des stipulations relatives au télétravail, les dispositions de l'accord ou de la charte de l'employeur prévoyant la mise en place du télétravail, se substituent aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié peut néanmoins refuser cette modification dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

21 rue Godot de Mauroy
75009 PARIS

Tél : 0811 46 08 50

Fax : 0811 46 08 52

(prix d'un appel local depuis un fixe)

www.jurisdefi.com

Organisme de formation : N° 11754027275

Comment mettre en place le télétravail ?

Un accord collectif ou une charte de l'employeur

Le télétravail est 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 comité social et économique, s'il existe (article L 1222-9, I du code du travail).

La mise en place du télétravail est subordonnée à l'existence d'un accord collectif en priorité, ce qui suppose que l'employeur ait engagé une négociation sur le télétravail au préalable. Ce n'est qu'en l'absence d'accord que l'employeur peut avoir recours à l'élaboration d'une charte afin de prévoir le dispositif du télétravail ainsi que ses conditions de mise en œuvre.

Rappelons enfin qu'en l'absence de CSE (comité social et économique), ce qui est encore le cas pour certaines entreprises au début de l'année 2020, le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être informés et consultés préalablement à la mise en place du télétravail conformément aux dispositions du Code du travail (articles L 2313-13, L 2313-16, L 2323-1, L 2323-15 du code du travail).

Ce que doit contenir l'accord collectif ou la charte de l'employeur

L'article L1222-9 du code du travail, énonce ce que doit contenir l'accord collectif ou la charte de l'employeur :

- ✓ 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, 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 durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail. (article L 1222-9, II du code du travail) ;
- ✓ les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6.

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 (article L 1222-9, I du code du travail).

Les conditions de travail du salarié en télétravail :

Le télétravail doit être volontaire

Le salarié ainsi que l'employeur peuvent faire une demande de télétravail et l'un comme l'autre, peuvent accepter ou refuser cette demande.

Cette liberté de choix suppose qu'un employeur puisse refuser le télétravail alors même qu'un accord collectif ou à défaut une charte prévoit la possibilité de mise en place du télétravail pour le poste demandé.

Ce droit de refus est toutefois limité par une obligation de motivation de la décision de l'employeur (article L 1222-9, III du code du travail).

De même, l'employeur peut proposer au salarié la mise en œuvre du télétravail mais le salarié reste libre d'accepter ou de refuser la demande. Son refus n'est pas un motif de rupture de contrat de travail (article L 1222-9, III du code du travail).

Le seul cas dérogatoire autorisant l'employeur à contraindre le salarié au télétravail sans son accord relève de la force majeure ou de la menace d'épidémie.

La prise en charge financière de l'équipement de travail

L'article L 1222-10 du Code du travail relatif aux obligations de l'employeur dans le cadre du télétravail, ne mentionne pas de prise en charge financière des équipements du télétravailleur. Bien que la loi soit silencieuse à ce sujet, il semble disproportionné que la totalité des frais reste à la charge exclusive du salarié.

Afin d'anticiper tout litige, il est sans doute plus sûr de s'inspirer du rapport du Président de la République relatif à l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 qui précisait que l'accord collectif ou la charte permettant la mise en place du télétravail doit comporter, notamment, les modalités de prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice régulier du télétravail à la demande de l'employeur.

Une prise en charge proportionnée et raisonnable des coûts liés à l'exercice du télétravail tels que les matériels, logiciel, abonnements, communication etc. permet, à notre sens, de prévenir les cas de contentieux entre l'employeur et le salarié en télétravail.

Les nombreux avantages du télétravail ne sont plus à démontrer. Il permet un travail à distance conciliant les intérêts de l'employeur et du salarié. Il est enfin important de rappeler que, 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. Dans ce sens, tout accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'activité professionnelle, est présumé accident de travail au sens de l'article L 411-1 du code de la sécurité sociale, de la même façon que s'il avait eu lieu sur le lieu de travail.

Parlons-en ensemble !

Textes de références :

- Article L 2312-8 et L 2312-26
- Articles L 2313-13, L 2313-16, L 2323-1, L 2323-15 du code du travail
- Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017
- Article L1222-9 du code du travail
- Article L 1222-9, II du code du travail
- Article L 1222-9, I du code du travail
- Article L 1222-9, III du code du travail
- Article L 1222-10 du code du travail
- Article L 411-1 du code de la sécurité sociale