

TÉLÉTRAVAIL



Cadre réglementaire

La pratique du télétravail est encadrée par des mesures réglementaires et conventionnelles.

Le cadre juridique actuel du télétravail est constitué à la fois de dispositions réglementaires et conventionnelles. Un accord national interprofessionnel (ANI) a été signé le 19 juillet 2005. Puis, en 2012, la loi a introduit dans le Code du travail des dispositions sur le télétravail reprenant en partie celles de l'ANI fixant les obligations des employeurs et les conditions d'emploi des télétravailleurs.

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail et la loi de ratification de mars 2018 sont venues redéfinir et assouplir le cadre juridique du télétravail et ses modalités de mise en œuvre.

Les dispositions légales actuelles concernant le télétravail figurent aux articles L.1222-9 à L.1222-11 du Code du travail et sont complétées par les dispositions conventionnelles du nouvel ANI « pour une mise en œuvre réussie du

télétravail » signé en novembre 2020. Etendu par arrêté en avril 2021, cet accord est devenu obligatoire dans le secteur marchand

Présenté comme un « outil d'aide au dialogue social et un appui à la négociation » d'entreprise ou de branche, l'ANI de 2020 a pour objectif d'aider les acteurs sociaux à faciliter la mise en œuvre du télétravail en entreprise. Il reprend le cadre juridique existant en l'explicitant et en proposant des bonnes pratiques pour la négociation sur ce thème.

Depuis quelques années, de nombreux accords d'entreprise relatifs au télétravail sont venus compléter ce cadre juridique.

La fonction publique n'est pas soumise aux dispositions du Code du travail concernant le télétravail ; des textes spécifiques lui sont dédiés.

La définition légale du télétravail

C'est un mode particulier d'organisation du travail qui est défini par le Code du travail.

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 considéré comme télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui exécute volontairement du télétravail soit dès l'embauche, soit ultérieurement.

La définition légale actuelle concerne 3 formes de télétravail :

- en situation **régulière**,
- en situation **occasionnelle**,
- en situation de **circonstances exceptionnelles ou de force majeure** : dans ce cas le télétravail peut être imposé par l'employeur compte tenu des circonstances (art L.1222-11).

Le télétravail doit porter sur des tâches qui auraient pu être exécutées dans les locaux de l'entreprise : les salariés dont l'activité ne peut, par nature, s'effectuer de façon sédentaire dans l'entreprise ne seront pas qualifiés de télétravailleurs, ce sont des travailleurs dits « nomades » ou des travailleurs à distance.

Ce télétravail doit s'exercer dans un lieu différent des locaux de l'entreprise, généralement le domicile mais également dans des tiers-lieux sous réserve d'accord de l'employeur.

Pour aller plus loin

- **Art L. 1222-9 I du Code du travail**

Les modalités de mise en place du télétravail

Si le recours au télétravail a été assoupli par le Code du travail, il ne constitue, pour l'employeur, qu'une possibilité d'organisation du travail et non pas une obligation.

Le télétravail, qu'il soit régulier ou occasionnel, peut être mis en place (Art L. 1222-9 I du Code du travail - Points 2.3 de l'ANI) :

- soit par un **accord collectif** adopté au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ;
- soit, à défaut d'accord collectif, par une **charte** élaborée unilatéralement par l'employeur après avis du CSE s'il existe.

Dans ces deux cas, la signature d'un avenant au contrat de travail de chaque télétravailleur n'est pas obligatoire. Cependant de nombreux accords collectifs ou chartes le prévoient.

- soit en l'absence d'accord collectif ou de charte unilatérale, par **accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié** lorsqu'ils conviennent de recourir au télétravail.

Le Code du travail prévoit que cet accord peut être formalisé « par tout moyen » même si un écrit reste recommandé.

Les conditions d'exécution du télétravail - Spécificités santé et sécurité

Du fait du déploiement du télétravail dans l'entreprise, les conditions de travail matérielles et organisationnelles vont généralement être modifiées. Ces changements sont susceptibles d'impacter la santé et la sécurité des télétravailleurs.

La mise en place du télétravail, qu'il soit occasionnel ou régulier, n'a pas pour effet de modifier les obligations de l'employeur, ni celles du salarié en matière de prévention des risques professionnels.

Pour l'employeur

L'employeur reste tenu à l'obligation générale figurant à l'article L.4121-1 du Code du travail, à savoir « prendre les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

L'employeur doit ainsi identifier les risques liés au télétravail, les évaluer, compléter le document unique et définir les mesures de prévention appropriées à cette nouvelle organisation du travail.

Vigilance sur l'aménagement du poste de travail du télétravailleur

L'employeur doit porter une attention particulière à l'aménagement du poste de travail du télétravailleur à son domicile (Point 3.4.2 de l'ANI de 2020).

L'obligation est faite à l'employeur d'organiser, chaque année, avec le télétravailleur, un entretien portant notamment sur ses conditions d'activité et sur sa charge de travail (Code du travail L.1222-10 3°). Cet entretien sera un moment privilégié pour échanger avec le manager sur la mise en œuvre du télétravail au regard de la situation particulière du salarié.

Actions renforcées d'information et de formation des télétravailleurs, de l'encadrement et des non-télétravailleurs (Points 3.1.6 -3.4.2 - 4.2 de l'ANI)

Compte tenu des particularités de cette organisation du travail, les mesures d'information et de formation des salariés ont une place particulière parmi les mesures de prévention mises en œuvre dans le cadre du télétravail. Le Code du travail ne le mentionne pas spécifiquement mais l'ANI de 2020 prévoit pour les salariés en situation de télétravail régulier « une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Les responsables hiérarchiques et les collègues directs des salariés en télétravail doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion ».

Pour le salarié

Obligation de prendre soin de sa santé et de sa sécurité (Art. L. 4122-1 du Code du travail - point 3.4.2 de l'ANI)

Le télétravailleur comme tout salarié de l'entreprise, reste sous la subordination de son employeur et a l'obligation de prendre soin de sa santé et de sa sécurité : cela se traduit par l'obligation de prendre en compte les consignes qui lui sont données concernant l'aménagement de son poste de travail, l'organisation de son travail, le respect de la durée du travail et des temps de repos.

Pour aller plus loin

- Focus juridique «Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre dans l'entreprise»

Présomption d'accident du travail pour l'accident survenu en télétravail (Art L. 1222-9 du Code du travail – point 3.4.3 de l'ANI)

En application du Code du travail, un accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail (domicile, tiers-lieux ou autre lieu prévu et ayant fait l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié) pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail. L'accident sera donc pris en charge dans les mêmes conditions que s'il avait eu lieu dans les locaux de l'employeur.

Si l'employeur entend contester cette qualification en estimant que l'accident a été occasionné par une cause étrangère au travail, il lui appartiendra de renverser cette présomption.