

FICHE CABINET
Juillet 2018

COMMENT METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL ?

Ce qu'il faut savoir sur la mise en œuvre du télétravail.

Cette fiche expert, qui accompagne la fiche client, vous permettra de répondre aux questions des entreprises.

► À RETENIR

Une ordonnance du 22 septembre 2017 ratifiée par la loi du 29 mars 2018, facilite la mise en place du télétravail et fixe les droits des salariés.

La mise en œuvre du télétravail doit être prévue par un accord collectif ou par une charte, ou, à défaut par accord entre les parties formalisé par tout moyen.

► DÉMARCHES À EFFECTUER

- Cabinet :
 - Cibler les clients concernés par la mise en œuvre de cette modalité d'organisation du travail
 - Adresser la fiche d'information client
 - Proposer une mission d'accompagnement éventuelle : élaboration d'une charte, en l'absence de délégués syndicaux
 - À défaut d'accord collectif ou de charte, envisager avec le client un recours au télétravail par accord entre les parties
- Employeur :
 - Réfléchir aux postes éligibles au télétravail
 - Informer les salariés de l'existence d'un accord collectif ou d'une charte sur le télétravail
 - À défaut, informer les salariés sur la faculté de le mettre en œuvre le télétravail par accord

► DOCUMENTS À CONSERVER DANS LE DOSSIER

- Copie de l'accord collectif ou de la charte mettant en place le télétravail
- En présence d'un accord collectif ou d'une charte sur le télétravail :
 - Copie du contrat de travail ou avenant relatif au télétravail s'il existe
 - Copie du PV de consultation des représentants élus du personnel
 - Copie de la demande de télétravail du salarié
 - Copie du refus de l'employeur d'accéder à la demande du salarié de bénéficier du télétravail
 - Copie du compte rendu de l'entretien annuel des salariés en télétravail
- En l'absence d'accord collectif ou de charte, copie de l'accord employeur/salarié pour recourir au télétravail.

► POUR EN SAVOIR PLUS

- Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail applicable à compter du 24/09/2017, ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 (articles L 1222-9 et L 1222-10 du Code du travail)
- Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail étendu par un arrêté du 15 juin 2006
- Publication Infodoc-experts
 - Fiche client

Le télétravail constitue une modalité d'organisation du travail qui tend à se développer.

■ QU'EST-CE QUE LE TÉLÉTRAVAIL ?

Le télétravail est une 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.

Le télétravail désigne donc un travail à distance qui, même s'il s'exerce le plus souvent au domicile du salarié, peut également s'exercer en de tiers lieux de l'employeur tels que des bureaux déportés, des télécentres, des espaces « coworking », des lieux nomades (train, avion, gares, hôtels), etc.

La notion de télétravail n'implique pas qu'il constitue la principale modalité d'organisation du travail du salarié. Aussi, même si la majorité du temps de travail s'effectue dans les locaux de l'entreprise, le salarié peut être considéré comme un télétravailleur. Tel sera le cas, à titre d'exemple, s'il ne travaille qu'une journée par semaine à son domicile.

■ COMMENT LE METTRE EN PLACE ?

L'ordonnance distingue deux situations :

- le télétravail mis en place par accord collectif ou charte ;
- le télétravail mis en place par accord des parties en l'absence d'accord collectif ou de charte.

Quel que soit le mode de recours au télétravail, l'employeur n'a pas l'obligation de le mettre en place, sauf si celui-ci est prévu par un accord collectif (accord de branche) qui s'imposerait à l'entreprise.

1.1 Télétravail mis en place par accord collectif ou charte

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif (il peut s'agir d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise), ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Dans une entreprise de moins de 50 salariés, il faut consulter la délégation du personnel du CSE.

Lorsqu'il existe des syndicats représentatifs dans l'entreprise, il faut que l'employeur engage une négociation avec eux ; en présence d'un procès-verbal de désaccord, l'employeur peut mettre en place le télétravail par charte (document unilatéral). En l'absence de syndicat représentatif, l'employeur peut établir directement une charte.

△ Si l'accord collectif valablement conclu est opposable au salarié, la charte n'a pas cette valeur juridique. Pour qu'elle soit opposable au salarié, la charte doit figurer au règlement intérieur ou être annexée à celui-ci. Les entreprises de moins de 20 salariés qui ne sont pas tenues de mettre en place un règlement intérieur ont donc intérêt à le faire si elles souhaitent mettre en œuvre le télétravail selon cette modalité.

L'ordonnance fixe les clauses que l'accord ou la charte doit, a minima, prévoir. Compte tenu des obligations de l'employeur, il peut être opportun d'ajouter d'autres clauses.

1.1.1 Clauses obligatoires de l'accord collectif ou de la charte

L'accord collectif ou la charte doit contenir *a minima* les dispositions suivantes :

1.1.1.1 Conditions de passage en télétravail et les conditions de retour sans télétravail

On peut supposer que ceci recouvre les modalités suivantes :

- Fixation par l'employeur des postes éligibles au télétravail ;
- △ **Il faut être très vigilant sur ce point car le salarié bénéficie d'un « droit au télétravail » si son poste est éligible au télétravail ; l'employeur peut certes refuser, mais il doit motiver son refus.**
- Modalités de demande du salarié de bénéficier du télétravail et de revenir à une exécution du contrat sans télétravail ;
- Modalités selon lesquelles l'employeur peut demander à un salarié en télétravail de revenir à une exécution du contrat sans télétravail

1.1.1.2 Modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail

Le télétravail repose sur le volontariat comme le rappelle sa définition.

Il peut s'avérer que, malgré la modification du code du travail sur ce point, la mise en œuvre du télétravail nécessite la rédaction d'un contrat (ou avenant) précisant les conditions de passage au télétravail et les conditions de sa réversibilité.

1.1.1.3 Modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail

Il s'agit d'un point essentiel en cas de mise en place du télétravail : il faut veiller à ce que les durées maximales du travail et les temps de repos soient respectés, ainsi que le droit à la déconnexion.

△ **Quelles que soient les modalités de mise en œuvre, rappelons que le salarié doit conserver le bénéfice d'un repos quotidien de 11 heures consécutives et hebdomadaire de 35 heures consécutives (sauf exceptions).**

Il peut être utile de rappeler que le salarié doit respecter la durée du travail applicable dans l'entreprise, soit X heures par semaine, les temps de repos (à préciser), etc.

1.1.1.4 Détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail

L'employeur doit fixer, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.

L'employeur doit se ménager la preuve que le salarié accepte la détermination des plages horaires de travail prévues par l'accord collectif ou la charte. Il n'est pas opportun de contractualiser ce point, pour ne pas figer ces plages horaires. Cela peut être prévu par mail, lettre remise en main propre, etc.

1.1.2 Clauses facultatives de l'accord collectif ou de la charte

Compte tenu des obligations de l'employeur, l'accord collectif ou la charte peut rappeler notamment :

1.1.2.1 Les restrictions du salarié à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et les sanctions en cas de non-respect des ces restrictions ;

Le cas échéant, l'employeur peut faire référence à la charte informatique mise en place dans l'entreprise.

1.1.2.2 Les mesures de prévention contre l'isolement du télétravailleur

À cet effet, il peut être prévu que le télétravailleur puisse rencontrer régulièrement sa hiérarchie et ses collègues de travail comme le préconise l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005.

1.1.2.3 L'accès au lieu du télétravail

Pour permettre à l'employeur de respecter ses obligations en matière de santé et de sécurité, l'employeur, les représentants du personnel ou les autorités administratives compétentes peuvent avoir accès au lieu du télétravail selon des modalités à définir dans l'accord collectif ou la charte.

1.1.2.4 Le cas échéant, le versement d'une prime de sujétion (cf ci-après)

1.1.2.5 La tenue annuelle d'un entretien portant notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail

1.1.2.6 Les raisons pour lesquelles l'employeur pourra être amené à s'opposer à cette demande et les délais dont il dispose pour se faire (cf ci-après).

1.1.3 Articulation accord collectif, charte et contrat de travail

Le télétravail doit être prévu par un accord collectif ou une charte ou à défaut par accord avec le salarié. Sauf précision contraire à venir, l'employeur ne peut donc pas se dispenser de ces modalités pour mettre en place le télétravail directement par le biais du seul accord avec le salarié s'il n'a pas au préalable tenté de négocier un accord avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise s'ils existent. À défaut de syndicats représentatifs dans l'entreprise, l'employeur pourra selon son choix élaborer une charte ou recueillir directement l'accord du salarié par tout moyen.

L'ordonnance prévoit qu'en présence d'un accord ou d'une charte, celui-ci se substitue aux clauses du contrat de travail contraires ou incompatibles **conclu antérieurement à l'ordonnance, sauf refus du salarié.**

Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

Bien que le texte ne le précise pas, on peut supposer qu'en cas de refus du salarié, celui-ci pourra toujours se prévaloir des clauses contractuelles.

Notons par ailleurs que le texte n'impose pas à l'employeur d'informer le salarié de ce droit. Cette obligation pourrait toutefois être prévue par l'accord ou la charte.

1.2 Télétravail en l'absence d'accord collectif ou de charte

L'ordonnance précise qu'en l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque l'employeur et le salarié conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord « par tout moyen ».

L'accord collectif ou la charte peuvent aussi prévoir des modalités formalisant l'accord des parties.

Le commun accord qui suppose un échange de volonté revêt donc juridiquement une valeur contractuelle. Toutefois, le texte n'exige pas la rédaction formelle d'un avenant au contrat de travail. À titre d'exemple, un échange de mail pourrait suffire.

■ L'EMPLOYEUR PEUT-IL S'OPPOSER AU TÉLÉTRAVAIL ?

En premier lieu, l'employeur n'a pas l'obligation de conclure un accord collectif ou de rédiger une charte sur le télétravail.

Et, même s'il l'a fait, il peut refuser la demande du salarié qui occuperait un poste éligible au télétravail.

1.1 Télétravail mis en place par accord collectif ou charte

L'employeur peut s'opposer à la demande du 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, s'il motive son refus.

Le salarié n'a pas, quant à lui, à motiver les raisons qui président sa demande de télétravail.

Le refus de l'employeur ne peut donc pas reposer sur l'absence éventuelle de légitimité de la demande du salarié. Elle ne peut en pratique reposer que sur des motifs objectifs touchant l'organisation du travail.

À titre d'exemple, ces motifs pourraient avoir trait au nombre de salariés en télétravail simultanément rendant impossible le bon fonctionnement du travail exigeant la présence physique dans les locaux de l'entreprise d'un nombre minimum de salarié de la catégorie visée.

△ Le texte ne fixe aucun délai à l'employeur pour formuler son refus. Faute de précisions à venir, il peut être opportun de le préciser dans l'accord collectif ou la charte.

1.2 Télétravail en l'absence d'accord collectif ou de charte

Le télétravail peut être mis en place par commun accord.

L'employeur peut donc s'y opposer sans avoir à motiver sa réponse.

■ L'EMPLOYEUR PEUT-IL IMPOSER LE TÉLÉTRAVAIL ?

Quelles que soient ses modalités de mise en œuvre, le télétravail repose sur la base du volontariat du salarié. L'employeur ne peut donc pas l'imposer au salarié.

■ QUELS SONT LES DROITS DES SALARIÉS ?

1.1 Principe général

Le texte rappelle que le télétravailleur dispose des mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. Ainsi, par exemple, le télétravailleur a droit aux titres restaurant s'il en existe dans l'entreprise.

Le télétravailleur est électeur et éligible, il a accès à la formation, aux informations syndicales, etc.

La loi précise également que le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

1.2 Prise en charge des coûts et sujétions liés au télétravail

Il faut distinguer la prise en charge des coûts liés au télétravail de l'indemnité de sujétion ;

1.2.1 Coûts liés au télétravail

Alors que les textes antérieurs prévoyaient expressément l'obligation pour l'employeur de prendre en charge les « coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci », l'ordonnance du 22 septembre 2017 supprime cette obligation.

Une circulaire DSS du 7 janvier 2003 n° 2003/07 précise de manière très détaillée la nature des frais pouvant être pris en charge en exonération de charges sociales. Elle précise que pour l'utilisation des outils issus des nouvelles technologies que le salarié possède, l'employeur est autorisé à déduire les dépenses réellement supportées sous réserve que ces frais soient justifiés. La part professionnelle est déterminée d'après la déclaration faite par le salarié évaluant le nombre d'heures à usage strictement professionnel, dans la limite de 50% de l'usage total.

Toutefois, si l'obligation légale a été supprimée, un accord de branche peut prévoir une obligation de prise en charge de certains coûts, auquel cas cette disposition s'applique, en l'absence d'accord d'entreprise contraire.

Et par ailleurs, l'employeur a une obligation générale de prise en charge des frais professionnels (notamment Cass. soc. 9 janvier 2001, n° 98-44833).

1.2.2 Prime de sujétion

Les juges considèrent que l'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans sa vie privée. Aussi, l'employeur doit indemniser le salarié de cette sujétion particulière (Cass. soc. 7 avril 2010, n° 08-44865).

Il ne s'agit pas de la prise en charge de frais professionnels mais du versement d'une indemnité de sujétion soumise aux charges sociales.

1.3 Accident du travail

La loi précise que 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 au sens des dispositions du Code de la sécurité sociale.