

Le télétravail

Consolider la pratique du télétravail dans les entreprises en le transformant en droit opposable aux employeurs et en sécurisant ses contours légaux sur la question des accidents du travail, est l'un des objectifs de la réforme du travail entamée par le Gouvernement.

À noter

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.

Jusqu'à présent, le recours au télétravail était soumis à un accord entre l'employeur et chaque salarié concerné, dans une clause du contrat de travail initial ou dans un avenant ultérieur.

Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance, le 24 septembre 2017, **le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif** ou, à défaut, en application d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (ou du CE et CHSCT dans l'attente de la mise en place du CSE). Comme c'était le cas pour les contrats de travail et les avenants, les accords collectifs et les chartes doivent définir les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail. Tout en y apportant de nouvelles précisions sur 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. L'accord ou la charte doivent aussi définir les postes éligibles au télétravail.

Auparavant, le télétravail était défini comme un travail effectué par un salarié hors des locaux de l'entreprise « de manière régulière ». Cette dernière condition est supprimée, ouvrant le **télétravail occasionnel**, en l'encadrant. Ainsi, lorsque le recours au télétravail est occasionnel, un simple accord entre l'employeur et le salarié peut être suffisant. Selon le code du travail, cet accord peut être formalisé par tout moyen (courrier papier, mail ou avenant au contrat de travail du salarié).

Le télétravailleur, qu'il soit régulier ou occasionnel, a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation. Certaines obligations spécifiques, déjà prévues avant l'ordonnance, continuent en outre de s'imposer aux employeurs occupant des télétravailleurs.

Les employeurs sont tenus :

- d'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;
- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences

professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

A noter :

le télétravail devient, avec les ordonnances, un droit opposable ; ainsi l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié doit motiver sa réponse. Si l'ordonnance ne crée pas un droit au télétravail, elle contraint l'employeur à se justifier dans ce cas. A l'inverse, le refus du salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Les ordonnances apportent également quelques précisions sur le statut du télétravailleur :

- **La protection contre les risques professionnels.** 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 de travail. Cette couverture étant méconnue, elle a donc été introduite dans le code du travail.
- **La fin de l'obligation de prise en charge des coûts découlant du télétravail.** Avant l'intervention de l'ordonnance, l'employeur était tenu à l'égard du salarié en télétravail de prendre en charge tous 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. Cette disposition étant supprimée, désormais, les employeurs n'ont plus l'obligation légale de prendre en charge toutes les dépenses liées à l'exercice du télétravail. Cette disposition n'empêche pas les accords collectifs et chartes d'entreprise de définir les dépenses couvertes par l'employeur et de fixer des forfaits de prise en charge.