



La pérennisation du télétravail : les réflexes à adopter

Face à la pandémie de Covid-19, de nombreuses entreprises ont été amenées à se réorganiser en urgence pour permettre la mise en œuvre généralisée du télétravail poursuivant un double objectif de maintien de tout ou partie de l'activité de l'entreprise et de préservation de la santé de leurs salariés.

Le télétravail, conformément à l'article L 1222-9 du Code du travail, 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.

Le recours au télétravail a notamment été rendu possible grâce à un cadre juridique flexible, résultant des Ordonnances dites « Macron » du 22 septembre 2017 ainsi que de la loi de ratification du 29 mars 2018.

Dans la perspective du déconfinement, **l'encouragement des autorités publiques à maintenir le télétravail** pour tous les postes qui le permettent ou bien le recours au télétravail occasionnel, permettant de limiter le nombre de salariés présents sur site **contraint aujourd'hui les entreprises, face à la pérennisation de ce mode de travail, à être attentives à la mise en œuvre du télétravail.**

❖ Les conditions de mise en place du télétravail

En application de l'article L 1222-9 du Code du travail, le télétravail, qu'il soit régulier ou occasionnel, peut être mis en place : **soit par un accord collectif, soit à défaut d'accord collectif, par une charte** élaborée unilatéralement par l'employeur, après avis du CSE, s'il existe.

Il est également possible de recourir au télétravail en l'absence d'accord collectif ou de charte unilatérale, sous réserve d'un commun accord de l'employeur et du salarié qui peut être formalisé « *par tout moyen* ».

Il est cependant conseillé, compte tenu de l'ampleur grandissante du télétravail et, afin de prévenir de tout contentieux, de prévoir un encadrement collectif et uniforme de télétravail par le biais d'un accord ou d'une charte, y compris en cas de recours au télétravail occasionnel.

En outre et, contrairement à un dispositif collectif, le recours aux accords individuels formalisés par tout moyen pourrait soulever des difficultés notamment au regard du principe d'égalité de traitement des salariés.

Lorsque le télétravail est mis en place par le biais d'un accord ou d'une charte, doivent notamment figurer les mentions obligatoires de l'article L 1222-9, à savoir :

- ***Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.***

A ce titre, il est possible de prévoir des **critères d'éligibilité** ainsi que les cas dans lesquels le télétravail est exclu. Il importe de souligner que ces exclusions doivent reposer sur des éléments objectifs tels que le défaut d'autonomie suffisante, un poste manifestement incompatible avec le travail à distance, le bon fonctionnement du service ou la configuration de l'équipe.

Cette possibilité d'exclusion doit être minutieusement être examinée par l'employeur car elle lui permettra d'encadrer le recours au télétravail tout en préservant le bon fonctionnement de l'entreprise.

- ***Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail.***

Le télétravail s'effectuant sur la base du **volontariat**, il est important d'obtenir le consentement éclairé du salarié notamment sur les différentes conditions de mise en œuvre du télétravail. Ainsi, il est recommandé de prévoir que le salarié qui remplit les critères d'éligibilité et qui souhaite bénéficier du télétravail doit en faire la demande par écrit à son employeur, lequel bénéficie d'un délai déterminé pour refuser.

Il convient de préciser que le refus de l'employeur doit être motivé, d'où la nécessité de prévoir des critères d'éligibilité et des cas d'exclusion.

- ***Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail.***

Le télétravailleur peut être soumis soit aux mêmes horaires que les salariés travaillant dans les locaux de l'employeur, soit à des horaires différents. En tout état de cause, il convient de déterminer les **modalités de contrôle de ses heures**. En effet, en l'absence d'encadrement de proximité et, afin de s'assurer que les horaires convenus sont bien réalisés, plusieurs options sont envisageables telles que l'indication des heures de début et de fin de travail en utilisant un logiciel

de gestion du temps de travail, la prise en compte des temps de connexion à distance ou bien encore en sollicitant la remise en fin de journée (ou semaine) d'un état récapitulatif des horaires effectués.

Ce contrôle du temps de travail effectué doit également permettre de s'assurer du respect des durées maximales de travail ainsi que du temps de repos par le télétravailleur.

- ***La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.***

Cette clause revêt une importance particulière notamment en cas d'accident du travail. En effet, si en principe 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 (L 1222-9 du Code du travail), tel ne semble pas être le cas s'il est établi que le salarié ne travaillait plus et que par conséquent il n'était plus à la disposition de l'employeur.

- ***Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.***

❖ **Le contenu de l'accord ou de la charte relative télétravail**

En plus des mentions obligatoires devant figurer dans l'accord ou la charte relative au télétravail, il peut être utile d'ajouter des clauses précisant d'autres modalités relatives notamment au lieu du télétravail, au sort des équipements liés au télétravail ou bien encore des consignes de sécurité et de confidentialité.

S'agissant du ***lieu de l'activité professionnelle en cas de télétravail***, il appartient à l'employeur de s'assurer, lorsque le télétravail s'effectue au sein du domicile du salarié, de ce que ce dernier dispose d'un aménagement lui permettant d'exercer son activité professionnelle dans toutes les conditions de sécurité pour lui-même mais aussi pour les informations et documents professionnels qu'il serait amené à devoir utiliser.

De même, le salarié pratiquant le télétravail doit informer sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle puis, transmettre une attestation d'assurance multirisque habitation à son employeur.

En outre, l'employeur est tenu d'informer les télétravailleurs de toute restriction à ***l'usage d'équipements ou outils informatiques*** ou de service de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions.

Ces restrictions et les sanctions applicables peuvent être précisées dans la charte ou un autre document. L'employeur devra veiller à ce que le télétravailleur soit bien informé sur ce point.

Par ailleurs, une attention particulière doit être adoptée par les entreprises en ***matière de santé et de sécurité au travail des salariés***. En effet, conformément à l'article L 4121-1 du Code du travail, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés.

Cette obligation doit donc également être satisfaite à l'égard des télétravailleurs, l'objectif étant prévenir les risques d'isolement, d'hyper-connexion au travail et de veiller à l'articulation entre la vie professionnelle et vie personnelle du salarié,

A ce titre, l'article L 1222-10 du Code du travail prévoit qu'outre ses obligations de droit commun, l'employeur est tenu à l'égard du télétravailleur, d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur ses conditions d'activité et sa charge de travail.

Dès lors, il apparaît opportun de prévoir dans l'accord ou la charte relative au télétravail les modalités de cet entretien ainsi que celles relatives au soutien et à l'accompagnement de télétravailleurs dans l'exercice de son activité professionnelle.

Enfin, il est utile de rappeler que le document unique d'évaluation des risques professionnels prévu par l'article R. 4121-2 du Code du travail doit faire l'objet d'une actualisation afin de tenir compte des nouveaux risques générés par les changements d'organisation du travail, en ce compris ceux liés à la mise en place du télétravail.

Auteurs



Luc Strohl
Avocat Associé
lstrohl@racine.eu



Paul-Edouard Vonau
Avocat Associé
pevonau@racine.eu