



Ordonnances Macron : les modifications apportées au télétravail

Fiche pratique publié le 10/10/2017, vu 2322 fois, Auteur : [Anne Leleu - Avocat](#)

L'Ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail encadre la mise en place du télétravail dans l'entreprise et assouplit les conditions de recours au télétravail en introduisant la notion de télétravail occasionnel.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail selon laquelle le travail est exécuté par le salarié hors des locaux de l'employeur, via l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Il est régi par les articles L.1222-9 à 11 du Code du travail.

? Le régime antérieur

Antérieurement à l'Ordonnance du 22 septembre 2017 n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, le télétravail était envisagé comme un mode d'exécution du travail régulier.

Sa mise en place pouvait être négociée, au niveau collectif (au niveau de l'entreprise ou au niveau de la branche), mais la loi ne l'imposait pas et il était tout à fait possible de prévoir les modalités du télétravail dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant au contrat initial (seul document obligatoire).

Le contrat de travail ou son avenant devait uniquement préciser :

- les conditions de passage en télétravail ainsi que celles de son abandon ;
- et, à défaut d'accord collectif applicable, les modalités de contrôle du temps de travail.

Le CE ou, à défaut, les DP devaient par ailleurs être informés et consultés sur l'introduction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées.

? Les nouvelles règles

L'Ordonnance du 22 septembre 2017 n° 2017-1387 encadre le télétravail régulier et introduit la notion de « télétravail occasionnel ».

Le télétravail régulier

Le texte de l'Ordonnance impose désormais la conclusion soit d'un **accord collectif, ou, à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur après avis des « représentants du personnel »** (le texte fait référence au Comité Social d'Entreprise qui ne sera toutefois pas mis en place dans

nombre d'entreprises avant le 31 décembre 2019 – il sera recommandé, en cas d'absence de CSE mais d'existence d'un CE ou de DP, de consulter ces instances comme exigé auparavant).

L'accord collectif ou la charte devra préciser :

- Les conditions de passage en télétravail et 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.

Il sera rappelé, à ce sujet, l'importance de faire le lien, dans ce texte, avec le **droit à la déconnexion**, pour les entreprises qui y sont assujetties.

En revanche, la signature d'un avenant au contrat de travail n'est plus nécessairement requise.

Le texte précise que tout salarié occupant un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail selon les termes de l'accord collectif ou de la charte pourra demander à son employeur d'en bénéficier. En cas de refus par l'employeur, la **réponse devra être motivée**.

Le texte ne précise pas quelle devra être la teneur de la motivation de l'employeur, ni une éventuelle procédure de contestation par le salarié de ce refus, de sorte que ce texte n'a pas, à notre avis, vocation à créer un « droit au télétravail » du salarié comme ont pu le suggérer certains auteurs.

En ce qui concerne les conditions d'exécution du télétravail, l'Ordonnance a **supprimé l'obligation, pour l'employeur, de prendre en charge les coûts** découlant de l'exercice du télétravail (en pratique, les indemnités versées étaient relativement faibles).

Les autres obligations sont maintenues, à savoir :

- 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 ;
- Donner priorité au salarié pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- Organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Le télétravail occasionnel

Le texte de l'Ordonnance introduit la notion de « télétravail occasionnel » en assouplissant le régime du télétravail.

En cas de télétravail occasionnel, celui-ci sera en effet possible par simple accord entre l'employeur et le salarié, **par tout moyen** (c'est-à-dire, sans formalisme particulier).

En pratique, on peut se poser la question de la « sécurisation » réelle de la relation de travail lorsque l'on sait que l'employeur reste quand même tenu à des obligations particulières en matière de protection des salariés, notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

En la matière, il est désormais expressément reconnu une **présomption d'accident du travail** en

cas d'accident intervenu au domicile du salarié qui travaillait en télétravail pendant les plages horaires dédiées.

Il conviendra à tout le moins de s'assurer d'avoir recueilli un **double accord employeur – salarié par écrit**, avant le début du télétravail occasionnel.

Impact de ces nouvelles règles sur la situation des salariés déjà en télétravail

L'Ordonnance du 22 septembre 2017 précise que, pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement au 24 septembre 2017 contient des stipulations relatives au télétravail, les stipulations et dispositions de l'accord collectif ou de la charte se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles.

Le salarié a néanmoins la possibilité de refuser cette substitution, en faisant part de son **refus à l'employeur dans le délai d'un mois** à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

Le texte ne prévoit pas de formalisme particulier.

Des modifications globalement positives

Globalement, les modifications apportées par le texte de l'Ordonnance en matière de télétravail sont perçues de manière positive par les employeurs.

Dans un contexte de profond changement de la relation de travail, qui entraîne une utilisation de plus en plus récurrente au télétravail, ces évolutions permettent en effet d'encadrer un peu mieux le télétravail, tout en assouplissant les conditions de recours en abandonnant l'obligation de l'avenant au contrat ou en introduisant un régime plus souple lorsque celui-ci est occasionnel, alors que cette notion n'existait pas auparavant.

En revanche, la nécessité de recourir à la négociation collective dans un premier temps, pour les entreprises dotées de délégués syndicaux, pourrait rendre la mise en place du télétravail plus laborieuse (la CFDT préconise en effet, par exemple, plusieurs points de vigilance dans le cadre des négociations et notamment la mise en place d'un processus de contestation en cas de refus par l'employeur d'une demande de télétravail, ou encore la négociation sur la prise en charge des moyens matériels et financiers découlant de l'exercice du travail).

Le texte de l'Ordonnance ici :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=D3947E98D8C37D2978B817222D1ABE44>