



Télétravail : Quelles obligations de l'employeur ?

publié le 30/09/2010, vu 10265 fois, Auteur : [CANINI FORMATION](#)

Une nouvelle façon de travailler à domicile se développe mais quelles sont les obligations de l'employeur ? Quel est le cadre légal du télétravail ?

TELETRAVAIL : QUEL EST LE REGIME JURIDIQUE DU TRAVAIL A DOMICILE ?

L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 s'applique directement et impérativement dans toutes les entreprises, quels que soient leur branche ou leur effectif depuis l'arrêté du 30 mai 2006 (Journal Officiel 9 Juin 2006).

Cet accord apporte certaines précisions.

1° Définition du télétravail

Le **télétravail** est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, **utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail** et dans laquelle **un travail**, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, **est effectué hors de ces locaux de façon régulière**. Cette définition est impérative.

Est télétravailleur, toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, **du télétravail** tel que défini ci-dessus.

2° Caractère volontaire

Le **télétravail** revêt un caractère **volontaire** pour le salarié et l'employeur concernés.

Le télétravail peut faire partie des conditions d'embauche du salarié ou être mis en place, par la suite, sur la base du volontariat.

Dans ce cas, il doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail initial.

Dans tous les cas, l'employeur fournit par écrit au télétravailleur, l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du travail y compris les informations spécifiques à la pratique du télétravail telles que le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise, ainsi que celles relatives aux équipements, à leurs règles d'utilisation, à leur coût et aux assurances, etc.

3° Conditions d'emploi

Les **télétravailleurs** bénéficient des **mêmes droits** et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

4° Équipements de travail

Sous réserve, lorsque le télétravail s'exerce à domicile, de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, **l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail.**

Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien.

L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications.

L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique.

L'employeur assume la responsabilité, conformément aux dispositions en vigueur, des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisés par le télétravailleur.

5° Formation

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

6° Droits collectifs

Les **télétravailleurs** ont les **mêmes droits collectifs** que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales, y compris par les intranets syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Ils bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel. Les télétravailleurs font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils.

L'établissement auquel le télétravailleur sera rattaché afin d'exercer ses droits collectifs est précisé dans le contrat de travail ou son avenant.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées.

Les télétravailleurs sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.

7° Obligation de fournir un travail et une rémunération.

S'il est exact qu'un employeur n'a pas l'obligation, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, de fournir un volume de travail constant au travailleur à domicile, il ne peut cependant modifier unilatéralement et sans justification la quantité de travail fourni et la rémunération.

Dès lors, il a été jugé que :

La diminution considérable de la rémunération mensuelle moyenne du salarié qui n'est justifiée par aucun élément objectif mais résulte d'une volonté arbitraire de l'employeur, constitue une faute génératrice d'un préjudice pour le salarié (*Cass. soc., 5 avr. 2006*).

8° Salaires. Paiement

Est illicite la clause du contrat de travail subordonnant la rémunération du travailleur à domicile au règlement par le client de la commande qu'il a enregistrée.

En l'absence de fixation du salaire horaire et du temps d'exécution des travaux, le travailleur à domicile a droit à une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance pour le nombre d'heures de travail qu'il a effectué (*Cass. soc., 10 mai 2007*).

Demeurant à votre disposition pour plus d'informations,

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

Pour toute question et assistance juridique personnalisée - CANINI AVOCAT : www.canini-avocat.com

ou <http://www.conseil-juridique.net/avocats/maitre-canini-claudia/avocat-1916.htm>

Pour vous former en droit du travail - RH dans l'entreprise dans le cadre du DIF -CANINI FORMATION : www.canini-formation.com