



# Assouplissement du recours au télétravail

publié le **16/10/2017**, vu **1749 fois**, Auteur : [Céline Chapman | Avocate](#)

**La récente réforme du Code du travail a assoupli les règles de recours au télétravail. L'objectif annoncé par le gouvernement est (i) de favoriser le recours au télétravail et d'assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié et (ii) d'améliorer l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des personnes handicapées.**

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle le salarié effectue, hors des locaux de l'employeur, de manière volontaire et en utilisant les « technologies de l'information et de la communication », une activité qui aurait pu être exécutée dans ceux-ci. ([art. L. 1222-9 du Code du travail](#)).

La récente réforme du Code du travail a assoupli les règles de recours au télétravail.

L'objectif annoncé par le gouvernement est (i) de favoriser le recours au télétravail et d'assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié et (ii) d'améliorer l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des personnes handicapées.

## Télétravail : un recours volontaire

Le recours au télétravail repose sur le volontariat.

Ainsi, il peut être prévu dès l'embauche d'un salarié ou être mis en place au cours de l'exécution du contrat de travail et ce, soit à la demande du salarié ou à la suite d'une proposition de son employeur.

Dans ce cas, le salarié peut refuser la mise en place du télétravail, sans que celui-ci ne constitue pour autant un motif de rupture du contrat de travail.

En revanche, si un salarié souhaite bénéficier du télétravail et occupe un poste éligible, selon les dispositions de l'accord collectif ou de la charte, l'employeur doit motiver son refus.

## Télétravail : conditions de mise en œuvre

La loi établit désormais une distinction entre le recours au télétravail régulier et le recours au télétravail occasionnel.

### Les conditions de mise en place du télétravail régulier

Le télétravail est dit régulier lorsqu'il est stable (un ou plusieurs jours par semaine) durant une période indéterminée.

Dans ce cas, la mise en place du télétravail doit résulter de la conclusion d'un accord collectif. En

cas d'échec de la négociation avec les partenaires sociaux, l'employeur peut élaborer une charte pour introduire le télétravail. Cette charte doit être soumise à l'avis du Comité social et économique, s'il existe ([art. L. 1222-9 du Code du travail](#)).

Ainsi, le recours au télétravail n'a plus besoin d'être prévu par le contrat de travail ou par un avenant.

Concernant son contenu, l'accord collectif ou à défaut la charte élaborée par l'employeur doit préciser :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions 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 ([art. L. 1222-9 du Code du travail](#)).

## Les conditions de mise en place du télétravail occasionnel

La réforme du Code du travail a consacré le télétravail occasionnel.

A la différence du télétravail régulier qui est stable sur une période indéterminée, le télétravail occasionnel est mis en place afin de répondre à des besoins ponctuels et souvent imprévus : problème de garde d'enfants, déménagement en cours des bureaux, grève ou pollution rendant impossible le déplacement sur le lieu de travail etc..

Dans ces hypothèses, le recours au télétravail est temporaire (par exemple : une journée) et permet l'exécution de la prestation de travail et ceci malgré un imprévu.

Dans ce cas, le salarié et l'employeur peuvent convenir de recourir de manière occasionnelle au télétravail. Les dispositions du Code du travail précisent que cet accord doit être formalisé par tout moyen.

**En pratique, il est recommandé de formaliser cet accord par écrit (email, courrier) afin de sécuriser le recours. Il est de plus intéressant de préciser les horaires de travail convenus avec le salarié afin d'éviter tout litige relatif aux heures rémunérées ([art. L. 1222-9 du Code du travail](#)).**

## Télétravail : obligations de l'employeur

L'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail, outre les obligations de droit commun, aux obligations suivantes :

- informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipement, d'outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- accorder en priorité au salarié un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance tout poste disponible de cette nature ;
- organiser chaque année un entretien portant sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ([art. L. 1222-10 du Code du travail](#)).

**Ainsi, la loi ne prévoit plus la prise en charge par l'employeur des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail (matériel, logiciels, abonnements, maintenance etc.). Néanmoins, même si cette prise en charge n'est plus prévue par le Code du travail,**

**l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail prévoit cette obligation.**

**Il est donc important de vérifier si votre entreprise relève de cet accord (ANI du 19 juillet 2005).**

## **Télétravail : accident de travail**

Lorsqu'un salarié en télétravail est victime d'un accident sur son lieu de télétravail, c'est-à-dire pendant l'exercice de son activité professionnelle, cet accident est présumé être un accident de travail ([art. L. 1222-9 du Code du travail](#)).

## **Télétravail : les bons réflexes**

Lorsqu'une entreprise souhaite recourir au télétravail, elle doit s'assurer de disposer de tous les outils nécessaires pour gérer les salariés en télétravail notamment en ce qui concerne la durée de travail et le suivi de l'activité.

Il faut également être particulièrement vigilant sur les systèmes d'information afin de pouvoir traiter tous les problèmes de connexion et de sécurisation des données.

De plus, il faut être attentif et veiller au bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il est donc recommandé d'organiser le droit à la déconnexion et de prévoir des entretiens avec le salarié en télétravail afin de faire le point sur le respect de ces pratiques.

**Des outils peuvent être mis en place pour sécuriser le recours au télétravail.**

**Ces dispositions sont en vigueur depuis le 24 septembre 2017.**

**Les contrats de travail contenant des dispositions relatives au télétravail seront substitués par les dispositions de l'accord collectif ou par la charte mise en place par l'employeur relative au télétravail sauf si le salarié s'y oppose.**

**En effet, les salariés concernés disposent alors d'un délai d'un mois pour manifester leur refus à compter de la date de l'accord ou la date à laquelle la charte a été communiquée dans l'entreprise.**

**Je reste votre disposition pour toute information complémentaire.**