



Les aspects juridiques du télétravail

publié le **21/04/2012**, vu **15838 fois**, Auteur : [Murielle Cahen](#)

Quelles formes de travail à distance la notion de télétravail recouvre-t-elle ? Quelles sont les modalités de mise en œuvre actuelles du télétravail ? En quoi le silence du Code du travail en la matière constitue-t-il un facteur d'insécurité juridique ? Quel est l'apport de la proposition de loi du 28 juillet 2011 pour les employés et les employeurs ?

Quelles formes de travail à distance la notion de télétravail recouvre-t-elle ? Quelles sont les modalités de mise en œuvre actuelles du télétravail ? En quoi le silence du Code du travail en la matière constitue-t-il un facteur d'insécurité juridique ? Quel est l'apport de la proposition de loi du 28 juillet 2011 pour les employés et les employeurs ?

L'apparition d'un régime juridique applicable au télétravail

L'intérêt grandissant du télétravail

Le télétravail désigne une forme particulière d'organisation du travail. Il s'agit de la situation dans laquelle un travail, qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, dans le cadre de son contrat de travail, par le biais des technologies de l'information.

Si cette modalité d'exécution du contrat de travail a fait l'objet d'un accord-cadre européen en juillet 2002 signé par tous les partenaires sociaux européens et transposé en France par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, le Code du travail est jusqu'à présent resté muet sur cette forme de travail à distance, ce qui constitue une véritable insécurité juridique, tant pour les salariés que leurs employeurs.

Pourtant, cette forme d'organisation du travail est réputée receler plusieurs potentialités. En effet, l'entreprise qui a recours au télétravail, peut espérer améliorer sa productivité et alléger ses coûts de mobiliers, quand le salarié peut de son côté concilier vie professionnelle et famille ainsi qu'éviter la perte de temps et la fatigue liées aux transports.

La définition posée dans l'Ani est suffisamment large pour englober plusieurs formes de télétravail.

- Il peut d'abord s'agir de télétravail à domicile, qui se caractérise par son caractère sédentaire puisque le domicile constitue à 100 % le lieu de travail du salarié.
- Se distingue ensuite le télétravail nomade, encore appelé télétravail mobile, qui vise notamment certains consultants puisqu'ils n'ont pas nécessairement besoin de revenir dans l'entreprise pour y effectuer des tâches administratives et comptables liées à leurs fonctions.
- Enfin, il peut être prévu un mode de télétravail pendulaire, alternant travail dans et hors de l'entreprise.

Les modalités applicables au télétravail

Quatre principes de base gouvernent la pratique du télétravail :

- les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et garanties que les autres salariés de l'entreprise,
- les télétravailleurs appartiennent à la communauté du travail,
- les télétravailleurs sont volontaires,
- l'employeur doit prendre en charge tous les moyens et outils nécessaires aux télétravailleurs.

Il appartient à l'employeur d'organiser l'information dans des conditions similaires à celles de leurs collègues. Les télétravailleurs sont éligibles et électeurs aux élections professionnelles, et peuvent être désignés en qualité de délégué syndical, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Le contrat de travail ou son avenant précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail, sachant que le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

A défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail. En effet, aucune disposition légale n'oblige l'entreprise à conclure un accord collectif pour mettre en place le télétravail. L'employeur peut décider unilatéralement d'y recourir en appliquant directement les dispositions de l'Ani du 19 juillet 2005 dans la mesure où celui-ci a fait l'objet d'un arrêté d'extension ([arrêté du 30 mai 2006](#)).

Dans tous les cas, l'employeur reste tenu, au préalable, de consulter le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (article L. 4612-8 du Code du travail) puis le comité d'entreprise (article 11 de l'Ani du 19 juillet 2005, et article L. 2323-6 du Code du travail), une telle décision affectant la marche générale de l'entreprise et les conditions d'emploi, ainsi que l'organisation du travail des salariés. À défaut, un délit d'entrave est susceptible d'être constitué (articles L. 2328-1, et L. 4742-1 du Code du travail).

L'employeur devra en outre recueillir l'accord de chaque salarié concerné, le télétravail devant en effet revêtir un caractère volontaire pour les deux parties (article 2 de l'Ani du 19 juillet 2005), ce qu'a également affirmé la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 2 octobre 2001.

Enfin, le télétravail doit être formalisé par écrit, soit dans le contrat de travail du salarié embauché comme télétravailleur, soit dans un avenant puisque l'entrée dans ce dispositif constitue une modification du contrat de travail du salarié devenant télétravailleur.

La nécessité d'un renforcement du cadre juridique du télétravail

L'insécurité juridique actuelle en matière de télétravail

En pratique, le télétravail est resté informel alors même qu'il expose la responsabilité de l'entreprise en cas de contentieux. En effet, le salarié qui n'a pas conclu de contrat spécifique ou d'avenant portant sur le télétravail pourrait soutenir que cette forme d'organisation du travail lui a

été imposée et prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur.

De plus, l'employeur doit veiller à ne pas entraver la vie privée et familiale du télétravailleur, qui ne doit pas pouvoir être sollicité en permanence. À cette fin, les accords renvoient souvent à la concertation entre le manager et le salarié pour fixer des plages horaires, figurant au contrat de travail, en dehors desquelles celui-ci ne pourra pas être contacté.

Ces précisions seront d'ailleurs utiles en cas d'accident, afin de déterminer s'il peut être qualifié d'accident du travail. L'Ani étant sur ce point silencieux, les employeurs ne doivent pas oublier de traiter la question. Certains accords d'entreprise prévoient effectivement que l'accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant les jours de télétravail, et dans la plage journalière de travail, sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise pendant le temps de travail. Toutefois, aucune distinction n'est faite selon les modalités d'organisation du temps de travail, et notamment selon qu'il s'agisse d'un forfait en jours ou en heures.

L'Ani, qui sert encore aujourd'hui de base, se contente d'énoncer des principes généraux. Il convient donc de veiller à préciser de nombreuses modalités d'exécution du télétravail par écrit s'agissant notamment du rattachement hiérarchique, de la charge de travail et du temps de travail, des modalités de compte rendu d'activité et de liaison avec l'entreprise, ou encore de l'information sur les équipements et leur utilisation. Ces informations sont indispensables pour organiser un contrôle régulier du travail à distance.

L'insertion attendue du télétravail dans le Code du travail

La proposition de loi Warsmann, relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives (<http://www.assemblee-nationale.fr/13/propositions/pion3706.asp>), a pour but de pallier la carence du Code du travail s'agissant du statut des télétravailleurs, en y insérant les trois articles L. 1222-9 à L. 1222-11, pour garantir leur sécurité juridique.

Adopté en première lecture par l'Assemblée nationale, puis transmis au Sénat, le texte reprend les obligations de l'employeur comme l'attribution aux télétravailleurs des mêmes droits que ceux des salariés de leur entreprise ou le caractère volontaire du télétravail.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le recours par l'employeur au télétravail ne serait qu'un simple aménagement du poste de travail ne nécessitant pas l'accord préalable du salarié.

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est donc tenu :

- de prendre en charge les coûts découlant de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci;
- d'informer le salarié des restrictions à l'usage d'équipements et des sanctions en cas de non-respect;
- de lui donner priorité pour occuper un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité d'un tel poste;
- d'organiser chaque année un entretien portant sur la charge de travail du télétravailleur ;
- de fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.