



Ordonnance Macron : l'évolution du télétravail

publié le 17/10/2017, vu 2289 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

A l'ère du numérique, le télétravail constitue une forme d'organisation du travail de plus en plus sollicitée au sein des entreprises. Selon Muriel Pénicaud, Ministre du travail, « 61 % des salariés français aspirent à ce mode de travail » (conférence de Presse, 31/08/2017). En ce sens, l'ordonnance « Macron » n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 refonde le télétravail.

1/ La définition du télétravail

Le télétravail est défini à l'article L. 1222-9 du Code du travail comme « *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.* ».

L'ordonnance « Macron » supprime la condition de « régularité », qui existait antérieurement, dans le but de conférer un cadre légal au télétravail occasionnel.

En effet, ce dispositif était pratiqué par de nombreuses entreprises de manière informelle ou temporaire.

2/ Le recours au télétravail

Le salarié peut être en situation de télétravail soit dès son embauche, soit ultérieurement.

Les textes prévoient que le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du nouveau comité social économique (CSE), s'il existe.

En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

Dans ce cadre, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail doit motiver sa décision.

Cette nouvelle disposition est particulièrement novatrice puisque c'est à l'employeur de justifier les raisons pour lesquelles le recours au télétravail n'est pas possible pour le salarié.

Quant au salarié, il est toujours en droit de refuser ce nouveau mode d'organisation. A cet égard, son refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Enfin, le recours au télétravail est considéré comme une solution efficace lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est en péril ou lorsque la santé et/ou la sécurité des salariés est menacée.

En effet, il est prévu qu' « *en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* » (C. trav. art. L. 1222-9).

3/ La formalisation du télétravail

Avant l'Ordonnance, le télétravail était formalisé dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant.

Le contrat comportait les « *conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail* » (C. trav. art.L. 1222-9).

Il n'était pas nécessaire de conclure un accord collectif ou une charte.

Désormais, la formalisation par contrat de travail est supprimée. L'ordonnance opère une distinction entre le télétravail régulier et le télétravail occasionnel.

Comme évoqué ci-dessus, le télétravail régulier est organisé dans un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis, s'il existe, du CSE.

L'accord collectif ou la charte doivent comporter les mentions obligatoires suivantes :

1° Les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

En pratique, il est conseillé à l'employeur de recourir à l'accord collectif puisque la charte n'a pas un caractère contraignant pour le salarié sauf si elle est intégrée dans le règlement intérieur.

Le télétravail occasionnel est mis en place d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Ce double accord est « *recueilli par tout moyen.* » En pratique, il est conseillé aux entreprises de formaliser l'accord par écrit.

4/ Le statut et les droits du télétravailleur

Si l'organisation du télétravail ne se distinguait pas par sa clarté, c'est bien l'absence de garanties pour le télétravailleur qui suscitait les plus vives polémiques.

Outre le respect des obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur était simplement tenu à l'égard du télétravailleur :

- de l'informer « *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*
- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature
- d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail » (C. trav. art. L. 1222-10).

L'Ordonnance prévoit de nouvelles garanties pour le télétravailleur.

Ainsi, celui-ci dispose des mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise notamment les mêmes droits collectifs et le même accès à la formation.

De plus, l'Ordonnance règle la sensible question de la qualification de l'accident survenu pendant le télétravail.

Désormais, 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 au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

En pratique, la prise en charge des accidents du travail se fera dans les mêmes conditions que si le salarié se trouvait dans les locaux de l'employeur.

5/ L'équipement de travail

Avant l'Ordonnance, tous les coûts liés au télétravail, « *notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci* » étaient à la charge de l'employeur (C. trav. art. L. 1222-10).

L'Ordonnance supprime cette obligation.

L'accord collectif (ou la charte) est dès lors libre d'organiser ou non une prise en charge des coûts et de prévoir un remboursement forfaitaire ou au réel.

Toutefois, une absence totale de prise en charge par l'employeur n'est pas concevable en pratique...

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com