



Le télétravail du salarié

publié le **07/10/2013**, vu **2449 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Le télétravail peut être défini comme le dispositif selon lequel le salarié accomplit tout ou partie de sa prestation de travail à son domicile, au moyen des technologies de l'information. Longtemps régi par un accord national interprofessionnel, le télétravail a été consacré par la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 et figure désormais aux articles L. 1222-9 et suivants du Code du travail.

1. Notion de télétravail

Selon l'article L. 1222-9, alinéa 1^{er} du Code du travail, le télétravail s'entend de « *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 régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.* »

L'alinéa 2 du même texte précise que le télétravailleur désigne « *toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa.* »

Attention : le télétravail ne se confond pas avec le travail à domicile, régi par les articles L. 7412-1 et suivants du Code du travail, et visant toute personne qui « *exécute, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements, un travail qui lui est confié soit directement, soit par un intermédiaire.* »

2. Mise en place du télétravail

Le télétravail peut être conclu par les parties sans le support préalable d'une convention collective ou d'un accord collectif (contrairement aux conventions de forfait-jours, par exemple).

Il peut être prévu dès l'embauche du salarié ou être mis en place ultérieurement, au moyen d'un simple avenant au contrat de travail.

Le télétravail revêt un caractère nécessairement volontaire, tant pour le salarié que pour l'employeur.

Ainsi, si un salarié exprime le souhait d'opter pour le télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser cette demande.

De manière symétrique, l'employeur ne peut pas imposer au salarié le passage au télétravail, qui s'assimilerait à une modification du contrat de travail.

Ainsi, le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail (articles L. 1222-9, alinéa 3 du Code du travail).

En cas d'accord pour passer au télétravail, le contrat de travail ou son avenant doit préciser les conditions de passage en télétravail.

Une période d'adaptation (généralement de quelques mois) peut être envisagée, pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance préalablement défini.

Dans un tel cas, le salarié retrouve alors un poste dans les locaux de l'entreprise, correspondant à sa qualification.

3. Evolution du télétravail

Les parties doivent prévoir « *les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail* » (article L. 1222-9, alinéa 4 du Code du travail).

A défaut, l'employeur ne pourrait exiger le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, puisqu'il s'agirait d'une modification du contrat de travail.

En pratique, le contrat de télétravail ou son avenant mentionne que, passée telle période, chacune des parties pourra mettre fin au télétravail en respectant un délai de prévenance déterminé.

La clause permet à l'employeur d'exiger que le salarié rejoigne définitivement les locaux de l'entreprise, sans motif à invoquer (sous réserve de l'abus de droit).

En outre, l'employeur doit (article L. 1222-10, 3° du Code du travail) :

- donner au télétravailleur priorité 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.

4. Organisation du télétravail

Le télétravail doit nécessairement être organisé par l'employeur, afin de déterminer les conditions dans lesquelles le salarié effectue son activité et celles dans lesquelles il continue de participer à la vie de l'entreprise.

Le télétravail doit nécessairement prévoir :

- La prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de leur maintenance ;
- L'information du 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 ;
- L'organisation, au moins chaque année, d'un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;
- La fixation, en concertation avec le salarié, des plages horaires durant lesquelles il peut être contacté ;

- A défaut d'accord collectif applicable, les modalités de contrôle du temps de travail du télétravailleur.

Par ailleurs, il est fréquent que le contrat de télétravail ou son avenant mentionne que le salarié devra se rendre ponctuellement dans les locaux, pour assister à des réunions internes.

En tout état de cause, 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.

A titre d'exemples, le télétravailleur est électeur et éligible aux élections des délégués du personnel, il doit bénéficier des mêmes augmentations collectives de salaires que ses collègues, il a droit aux mêmes évolutions de carrière, etc.

5. Télétravail en présence de circonstances exceptionnelles

L'article L. 1222-11 du Code du travail prévoit 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.* »

Dans un tel cas, la mise en place du télétravail pourrait s'imposer aux salariés, dans la mesure où le texte dispose que ce dispositif serait considéré comme un aménagement du poste de travail.

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