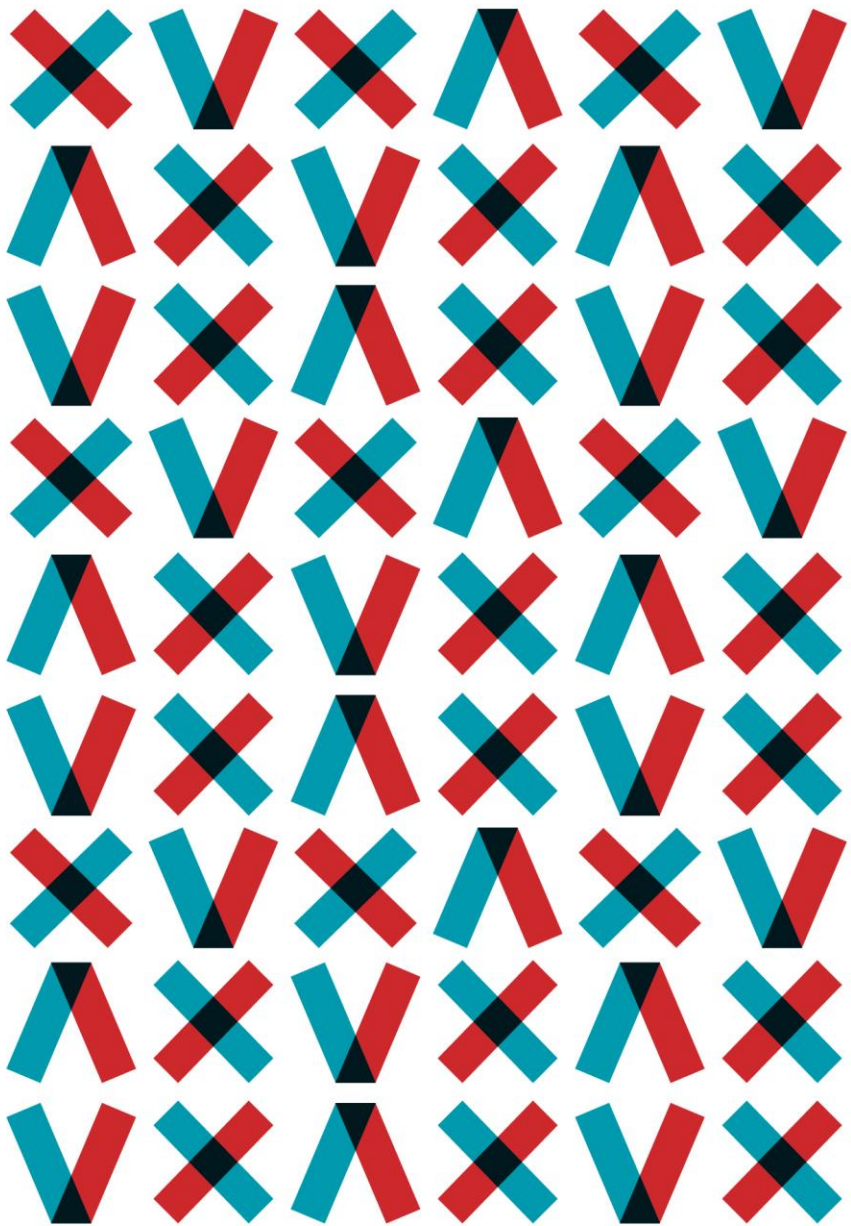




axel avocats

Le télétravail : réussir sa mise en œuvre dans l'entreprise



Sommaire

Introduction : Le cadre juridique du télétravail, où en est-on ?

Partie 1 : Télétravail et « reconfinement »

Partie 2 : Le télétravail : un dispositif à encadrer

Partie 3 : Le cadre juridique du télétravail

Partie 4 : FAQ – quelques éléments de réponses aux questions les plus fréquemment posées





Le cadre juridique du télétravail, où en est-on ?

Introduction



Le cadre juridique du télétravail, où en est-on ?

+ Aujourd'hui, le télétravail est encadré par :

- L'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 qui s'applique aux employeurs relevant d'un secteur professionnel représenté par les organisations patronales signataires : MEDEF, CPME, UPA ;
- Le Code du travail aux articles L.1222-9 et suivants – modifiés par Ordonnance du 22 septembre 2017.

Le cadre juridique du télétravail, où en est-on ?

+ La réglementation va changer

- Des discussions étaient en cours entre les partenaires sociaux pour savoir si des négociations seraient ouvertes pour revoir la réglementation applicable au télétravail.
- Le 22 septembre 2020, le MEDEF a accepté d'ouvrir une négociation pour un nouvel ANI.

+ Cette négociation a démarré le 3 novembre 2020 ;

- A date, cinq réunions ont eu lieu. Les derniers points débattus concernant les critères d'éligibilité et le caractère impératif ;
- Le 26 novembre 2020, un consensus a été trouvé sur la dernière version du texte ;
- Le texte est ouvert à la signature jusqu'au 23 décembre 2020 au plus tard (la CFDT, la CFTC et FO y sont favorables).

Le cadre juridique du télétravail, où en est-on ?

+ Contenu du projet d'ANI du 26 novembre 2020

- Un ANI ni prescriptif, ni normatif :
 - L'ANI invite les entreprises qui souhaitent recourir plus largement au télétravail à réfléchir, en amont, à ses conditions de mise en place (tirer les enseignements des mesures prises pour la continuité d'activités pendant la période de crise sanitaire avec les partenaires sociaux) ;
 - Il attire l'attention sur la vigilance particulière quand à la préservation de la cohésion sociale interne (maintien du lien social, attention à la distanciation des rapports sociaux notamment) ;
 - Le projet rappelle les principes fondamentaux ainsi que les dispositions légales et conventionnelles applicables (lien de subordination maintenu, durée du travail et temps de repos, contrôle du temps de travail, respect du droit à la déconnexion et de la vie privée).

Le cadre juridique du télétravail, où en est-on ?

+ Contenu du projet d'ANI du 26 novembre 2020

- Cadre normatif du télétravail :
 - Le projet rappelle les fondements juridiques du télétravail : accord collectif ou élaboration d'une charte ;
 - Il y est inscrit l'importance de faire du télétravail un sujet de dialogue avec les salariés et/ou leurs représentants.
 - Ajout d'une précision quant aux éventuelles circonstances exceptionnelles : « *la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste du travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction unilatérale de l'employeur.* »

Le cadre juridique du télétravail, où en est-on ?

+ Contenu du projet d'ANI du 26 novembre 2020

- S'agissant des postes éligibles :
 - Le projet précise que cela relève du pouvoir de direction de l'employeur mais que « *la définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social* ».
 - Point de crispation entre les partenaires sociaux, l'ANI transmet aux employeurs le pouvoir de définir eux-mêmes les catégories éligibles.

Le cadre juridique du télétravail, où en est-on ?

+ Contenu du projet d'ANI du 26 novembre 2020

- Modification conséquente des précédents articles 2 et 3 de l'ANI de 2005 relatifs au « *caractère volontaire* » et à la « *réversibilité et insertion* ».
- Le projet précise (article 2) :
 - Double volontariat ;
 - En l'absence d'accord collectif ou de charte : par tout moyen (écrit de préférence) ;
 - Information du salarié sur les conditions de mise en œuvre du télétravail ;
 - En cas de refus de l'employeur :
 - S'il existe un accord ou une charte : motivation du refus obligatoire
 - A défaut : l'employeur est « *invité à préciser les raisons de son refus d'accéder à la demande* »
 - Période d'adaptation pendant le délai de prévenance préalablement défini ;
 - La réversibilité est toujours possible.

Le cadre juridique du télétravail, où en est-on ?

+ Contenu du projet d'ANI du 26 novembre 2020

- Frais professionnels
 - Le projet précise les modalités de prise en charge des frais professionnels (article 3.1.5) :
 - **Principe** : les frais engagés par un salarié doivent être supportés par l'employeur : *« il appartient ainsi à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur. »* ;
 - Le cas échéant : *« le choix des modalités de prise en charge éventuelle peut être un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise. »*.
 - L'allocation forfaitaire versée est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.

Le cadre juridique du télétravail, où en est-on ?

+ Contenu du projet d'ANI du 26 novembre 2020

- Santé et sécurité et l'évaluation des risques professionnels
 - Le projet ajoute quelques précisions supplémentaires (article 3.4) :
 - Principe : application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité ;
 - Nuance : « *il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée* » ;
 - Conséquence : « *le télétravail peut faire l'objet d'une évaluation des risques professionnelles adaptée.* ».

Le cadre juridique du télétravail, où en est-on ?

+ Contenu du projet d'ANI du 26 novembre 2020

- Accompagnement des collaborateurs et des managers
 - Le projet précise (article 4) :
 - La nécessité d'adapter les pratiques managériales ;
 - La nécessité de former les managers et les collaborateurs sur les thèmes suivants :
 - Adaptation des modalités de réalisation de l'activité ; Autonomie du salarié en télétravail ; Séquençage de la journée de télétravail ; Respect du cadre légal relatif à la durée du travail et à la déconnexion ; Utilisation régulée des outils numériques et collaboratifs.
 - Prise en compte des situations particulières : point de vigilance pour les nouveaux salariés, les alternants et les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante.

Le cadre juridique du télétravail, où en est-on ?

+ Contenu du projet d'ANI du 26 novembre 2020

- En raison du diagnostic paritaire du 22/09/2020 qui a souligné les risques d'isolement et la perte du lien vis-à-vis de la communauté de travail, nécessité de (article 5):
 - Maintenir le lien social ;
 - Prévenir l'isolement.

Le cadre juridique du télétravail, où en est-on ?

+ Contenu du projet d'ANI du 26 novembre 2020

- Ajout des dispositions sur les circonstances exceptionnelles
 - Le projet prévoit « *la mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure* » (article 7) :
 - Anticipation des mesures pour la continuité d'activité ;
 - Nécessité de prendre en compte le contexte ;
 - Modalités de mise en place du télétravail avec la consultation du CSE et l'information des salariés ;
 - Organisation matérielle et équipements de travail ;
 - Modalités d'organisation du dialogue social et de l'exercice du droit syndical en cours de télétravail.

Le cadre juridique du télétravail, où en est-on ?

+ Changements à venir en 2021

- Les mesures d'assouplissement du confinement applicables à compter du 28 novembre 2020 n'ont pas changé la réglementation relative au télétravail ;
- Déconfinement prévu au cours du mois de janvier 2021 ;
- Le MEDEF indiquait fin novembre réfléchir à rendre le télétravail obligatoire sur quelques jours par semaine et non plus à 100% comme aujourd'hui.



1. Télétravail et « reconfinement »



Télétravail et reconfinement

+ Protocole sanitaire en vigueur au 1^{er} septembre 2020 : pratique recommandée

- Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise. Il reste une pratique recommandée en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter l'affluence dans les transports en commun. En fonction des indicateurs sanitaires, les autorités sanitaires peuvent convenir avec les partenaires sociaux d'encourager les employeurs à recourir plus fortement au télétravail.
- **Solution à privilégier, si possible, dans deux situations :**
 - Pour les travailleurs à risques de formes graves de Covid-19 : sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical.
 - Pour les travailleurs qui vivent au domicile d'une personne qui est à risque de forme grave de Covid-19.
- **Impossibilité de mettre en œuvre le télétravail :**
 - Le travail en présentiel doit être assorti de mesures de protection complémentaires :
 - Mise à disposition de masques chirurgicaux
 - Vigilance particulière de ce travailleur quant à l'hygiène des mains
 - Aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (ex. écran de protection de façon complémentaire au port du masque).
 - Possibilité de solliciter le médecin du travail en vue du retour du salarié dans les locaux de l'entreprise.

Télétravail et reconfinement

+ Reconfinement et Protocole sanitaire à compter du 29 octobre 2020

- Les dispositions sont modifiées concernant le télétravail :
 - Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail.
 - **Il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent.** Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance.
 - **Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail,** pour réduire les interactions sociales.
 - **Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.** Pour les activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail, l'employeur organise systématiquement un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe.
- Les dispositions restaient les mêmes concernant les personnes à risque de forme grave de covid-19.

Télétravail et reconfinement

+ Une volonté du Gouvernement d'imposer le télétravail tout en maintenant l'activité

- **Début novembre 2020 :**

- Elisabeth Borne, Ministre du travail, fait savoir que le télétravail « est une obligation » pour les postes qui le permettent.
- Le principe est toutefois celui de poursuivre l'activité dès que possible et le plus normalement possible.

- **3 novembre 2020 :** note de la Direction Générale du Travail aux inspecteurs du travail

- La DGT précise que c'est à l'employeur de déterminer les tâches pouvant être effectuées en télétravail et de s'organiser en conséquence.
- Le télétravail doit être généralisé pour tous les salariés en mesure de réaliser l'ensemble de leurs tâches à distance. Pour les autres, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements et la présence en entreprise en regroupant sur certains jours les tâches ne pouvant être effectuées que sur place.
- Par ailleurs, l'instruction précise que le « *seul fait de vouloir organiser des réunions, même managériales, ne saurait justifier de ne pas télétravailler, dès lors que ces réunions peuvent facilement être organisées en audio ou en visioconférence.* ».

Télétravail et reconfinement

+ Une volonté du Gouvernement d'imposer le télétravail tout en maintenant l'activité

- **9 novembre 2020** : mise à jour du Q/R du Gouvernement relatif au télétravail
 - Le Q/R prend en compte le reconfinement :
 - Le télétravail est une mesure de prévention des risques professionnels liés au Covid-19 : il est la règle à respecter lorsque cela est possible – ce n'est pas une option ;
 - Le Q/R fait référence au protocole dans les mêmes termes que le Conseil d'Etat (*« permettant la déclinaison opérationnelle de l'obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité des salariés »*) ;

Télétravail et reconfinement

+ Une volonté du Gouvernement d'imposer le télétravail tout en maintenant l'activité

- **17 novembre 2020** : mise à jour du Q/R du Gouvernement relatif au télétravail :
 - <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/teletravail-en-periode-de-covid-19#>
 - Le Q/R fait référence à la nécessité de préserver la santé du salarié qui se sent isolé (l'employeur reste tenu à une obligation de sécurité et peut, au besoin avec le médecin du travail, autoriser le salarié en souffrance à se rendre sur son lieu de travail tout en appliquant les mesures du protocole).
 - Le Q/R fait le point sur le télétravail des stagiaires, les apprentis :
 - Pour les stagiaires : le stage peut continuer si l'activité le permet (télétravail privilégié et concertation entre l'étudiant, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement pour déterminer les modalités du stage) ;
 - Pour les apprentis : l'apprentissage peut continuer dès lors l'apprenti bénéficie des mêmes règles concernant ses conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise.

Télétravail et reconfinement

+ Une volonté du Gouvernement d'imposer le télétravail tout en maintenant l'activité

- **Deux situations :**

- Pour les salariés qui peuvent effectuer toutes leurs tâches à distance, le télétravail est porté à 100% ;
- Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile – travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail.

- **Mise en garde ferme :**

- *« Un employeur qui, alors que son activité s'y prête, refuserait de mettre en place le télétravail pourrait, au vu des conditions d'exercice du travail et des mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, engager sa responsabilité d'employeur au titre de son obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité de ses salariés ».*

Télétravail et reconfinement

+ Décret du 10 novembre 2020 – actualisation de la liste des personnes vulnérables

- Désormais, les personnes vulnérables peuvent être placées en activité partielle seulement si :
 - Elles sont atteintes d'une affectation listée par le Décret - Actualisation de la liste ;
 - Elles ne peuvent ni être placées en télétravail, ni travailler en présentiel sous réserve de respect des mesures prévues par le Décret.
 - Contestation : devant le Médecin du travail.
- Rappel pour les situations de « cas contact » : l'arrêt maladie n'est prescrit par la CPAM que si le télétravail n'est pas possible.

Télétravail et reconfinement

+ Mise à jour du protocole sanitaire

- Mise à jour le 13 novembre 2020 du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise pour le rendre conforme avec les dispositions du Décret du 10 novembre 2020.
- <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf>

Télétravail et reconfinement

+ Différences d'appréciation sur la portée du protocole et le télétravail

- Aucun texte légal n'impose le télétravail.
- **Portée du protocole** : Conseil d'Etat 19 Octobre 2020, n°444809
 - « Le protocole (...) constitue **un ensemble de recommandations** pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie covid-19 en rappelant les obligations qui existent en vertu du code du travail. »
- **Nuance** : le Conseil d'Etat fait expressément référence à l'obligation de sécurité de l'employeur. Article L4121-1 du Code du travail.
 - « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent (...) la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »
 - « L'employeur met en œuvre les mesures (...) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : (...) éviter les risques ; évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; combattre les risques à la source (...) ; remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux »

Télétravail et reconfinement

+ Différences d'appréciation sur la portée du protocole et le télétravail

- L'employeur doit donc tenir compte des divers documents élaborés par les pouvoirs publics :
 - Protocole sanitaire
 - Questions-réponses du Ministère du travail
 - Fiches conseils métiers
 - Guides de bonnes pratiques,
 - Etc.
- Pour mettre en œuvre son obligation de sécurité.

Télétravail et reconfinement

+ Quels impacts, en pratique ?

- **L'employeur doit fixer :**
 - La quotité et les jours de télétravail
 - Après un dialogue avec le salarié.
- **L'employeur peut refuser ou imposer le télétravail**
 - Il peut refuser le télétravail si aucune solution technique ne permet au salarié de télétravailler.
 - Il peut refuser le télétravail pour les tâches non « télétravaillables »
 - Méthode donnée par le Q/R pour identifier quelles sont les tâches « télétravaillables » de celles qui ne le sont pas pour un même poste.
 - Identification faite :
 - par accord collectif ou charte / par l'employeur
 - Concrètement, activité par activité
 - **Attention** : des salariés peuvent devoir travailler à distance sur une partie de leurs activités et en présentiel pour une autre partie (*exemple : les techniciens de service maintenance*).

Télétravail et reconfinement

+ Quels impacts, en pratique ?

- **Méthode en trois étapes pour distinguer quelles sont les activités télétravaillables ou non :**
 - Lister les principales activités pour chaque fonction ou métier
 - Évaluer les freins ou difficultés éventuelles au télétravail pour chacune de ces activités pour l'entreprise, le client et le télétravailleur (ex. : accès au serveur à distance, qualité du réseau internet, confidentialité des données, relations à préserver avec le client, maîtrise des outils numériques par le salarié concerné, etc.);
 - Identifier si des moyens et conditions peuvent être réunis pour lever ces difficultés (matériel de travail, installation de connexion sécurisée, ouverture de salles de visioconférence, définition de modalités et de plages de disponibilité pour les clients, les collègues et les managers, formation à distance à l'usage de nouveaux outils numériques, etc.).
- Selon l'administration, ce travail doit être réalisé avec les salariés concernés afin d'identifier au mieux ce qu'il est utile et réaliste de faire en télétravail de manière pertinente.

Télétravail et reconfinement

+ Quels impacts, en pratique ?

- **Obligation de motiver le refus de télétravail**
 - Si les règles d'éligibilité au télétravail ont été fixées dans un accord collectif ou une charte ;
 - Conforme au texte du Code du travail ;
 - Opportunité de motiver y compris en l'absence de texte.
- **Obligation de respecter le protocole sanitaire pour les salariés en présentiel**
 - Respect du protocole ou de toute autre norme // obligation générale de sécurité de l'employeur
 - Gestes barrières, distanciation physique, etc.

Télétravail et reconfinement

+ L'employeur encourt-il des sanctions s'il ne met pas en place le télétravail dans l'entreprise ?

- Pas de sanction spécifique à l'absence de mise en place du télétravail.
- En revanche : risque d'engagement de sa responsabilité à raison de son obligation de sécurité.
 - C'est sur ce terrain que se positionnent le Gouvernement + la DGT ;
 - En cas de contrôle de l'Inspection du travail : lettre d'observation, mise en demeure, référé, procès-verbal d'infraction au Procureur de la république (action pénale) ;
 - En cas de contentieux engagé par un salarié : risque existant mais qui reste faible (maladie professionnelle + faute inexcusable / dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de sécurité voire demande de résiliation judiciaire du contrat de travail).

Télétravail et reconfinement

+ Hypothèse du refus d'un salarié de télétravailler

- Le refus d'appliquer une directive de l'employeur peut caractériser une insubordination.
- Attention toutefois au risque d'isolement / aux RPS :
 - Risque souligné par la note DGT et dans le Q/R du 9 novembre 2020, mis à jour le 17 novembre 2020
 - « *Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail* ».

➤ **Notre recommandation** : bien documenter son dossier avant toute mesure.

Télétravail et reconfinement

+ Hypothèse du refus d'un salarié de travailler en présentiel

- Tout dépend de la justification du salarié et de la situation de l'entreprise :
 - Activité non « télétravaillable » ;
 - Mise en place des mesures de protection suffisantes et nécessaires ;
 - Sanction envisageable.
- **Attention** aux situations particulières et notamment aux personnes susceptibles d'être considérées comme personnes vulnérables.

➤ **Notre recommandation** : bien documenter son dossier avant toute mesure.



2. Le télétravail : un dispositif à encadrer

Généraliser le télétravail implique de prendre en compte les risques associés.



Les principaux risques du télétravail

+ Accident du travail

- En cas d'accident survenu pendant l'exercice de l'activité professionnelle en télétravail occasionnel ou régulier : l'accident est présumé être un accident du travail.
- Il est pris en charge dans les mêmes conditions que lorsqu'un tel accident survient dans les locaux de l'entreprise.
- En cas de contestation, l'employeur devra prouver que l'accident a une cause étrangère au travail.
- **Recommandations :**
 - Penser à l'information de l'assurance habitation du télétravailleur et à demander une attestation de couverture.
 - Rappeler les règles en matière de déclaration d'accident (délai 24h sauf force majeure) + demander au salarié de fournir une description précise des faits, de la date et de l'heure et des circonstances dans lesquelles se sont passées l'accident.
 - Emettre toute réserve nécessaire dans le délai de 10 jours francs à compter de la date de la déclaration.

Les principaux risques du télétravail

+ Durée du travail

- Risque plus élevé d'augmentation de la durée du travail ;
- Risques de rappel d'heures supplémentaires / jours de repos / dommages et intérêts ;
- Risques de RPS plus importants.

- **Recommandations**

- Rappeler les règles en matière de durée du travail : rien ne change
- Communiquer vis-à-vis des collaborateurs et des managers ;
- Contrôler plus régulièrement.

Les principaux risques du télétravail

+ Risques Psychosociaux

- Sentiment d'isolement ;
- Difficulté à scinder vie personnelle / vie professionnelle ;
- « Sur-connexion » numérique ;
- Objectifs mal dimensionnés / contrôle de l'activité plus difficile ;
- Santé auditive : les conversations téléphoniques, les échanges collectifs en visioconférence augmentent les difficultés auditives des télétravailleurs.
- **Recommandations :**
 - Prévoir un guide du télétravailleur - s'assurer que les outils de télécommunication sont maîtrisés par tous les télétravailleurs
 - Mettre à jour le DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques)
 - Mettre en place des outils de communication à distance / plages de "discussion" - "cafés-visio", etc.



3. Le cadre juridique du télétravail

Généraliser le télétravail implique de lui donner un cadre au sein de l'entreprise, applicable en et hors période d'épidémie.



Le cadre juridique en période d'épidémie

+ Situation particulière en cas d'épidémie

- Article L.1222-11 du Code du travail : en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, le recours au télétravail peut être nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.
- Double objectif : assurer la continuité de l'entreprise et protéger les salariés.

+ Information du CSE pour les entreprises d'au moins 50 salariés, sans délai, de la mise en place du télétravail

- L'article L.2312-8 du Code du travail prévoit que l'employeur consulte en principe le CSE de son entreprise lorsqu'il décide que les salariés doivent être placés en télétravail.
- Mais, compte-tenu de l'urgence, il est possible, de s'appuyer dans un premier temps sur l'article L.1222-11 puis d'informer le CSE sans délai.

Mise en place du télétravail « hors Covid-19 »

+ Réaliser un audit de la période de confinement :

- Faire le point sur la pratique « à froid » :
 - Ce qui a bien fonctionné / Ce qui n'a pas fonctionné
 - Les bonnes pratiques mises en place
 - Les difficultés éventuellement rencontrées au niveau opérationnel ou managérial
- Retour d'expérience des managers / collaborateurs
 - Demander des retours terrain
 - Dimension opérationnelle + dimension humaine / managériale
 - Questionnaires écrits / points collectifs ou par équipe
 - Solliciter des propositions.

Mise en place du télétravail « hors Covid-19 »

+ Identifier les besoins en période "normale" :

- Télétravail régulier / Télétravail occasionnel : quel rythme donner,
 - Activités éligibles : types de postes éligibles,
 - Salariés éligibles : ancienneté, compétences demandées, etc.
 - Lieu(x) où peut s'effectuer le télétravail : domicile, coworking, résidence secondaire, etc.
 - Prise en charge des coûts / équipements nécessaires au télétravail : estimation du coût employeur,
 - Modalités d'entrée / sortie du dispositif.
-
- **Recommandations** : associer les représentants du personnel (outre les managers) à la réflexion globale si l'entreprise en est dotée.

Mise en place du télétravail « hors Covid-19 »

+ Le principe :

- Article L.1222-9 du Code du travail :
- *« Il peut être recouru au télétravail de manière régulière ou occasionnelle via un accord collectif, une charte (après consultation du CSE lorsqu'il existe) ou un simple échange de consentement entre l'employeur et le salarié. »*

Mise en place du télétravail « hors Covid-19 »

+ Définir le cadre « juridique » :

- Pour mettre en place le télétravail, l'entreprise peut soit :
 - Négocier un accord collectif (si elle dispose de délégués syndicaux il s'agit d'un passage obligé) ;
 - Rédiger une charte après consultation du CSE (avis consultatif) ;
 - Ou procéder par voie d'accord du salarié uniquement. Ce dernier critère est obligatoire quelle que soit la situation. Il suppose soit un avenant au contrat de travail soit un échange de consentement.
- Autres documents : formulaire de demande / Guide pratique du télétravailleur

Mise en place du télétravail « hors Covid-19 »

+ Contenu de l'accord collectif ou de la charte :

- Article L.1222-9 du Code du travail.
- 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 ;
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6.

Mise en place du télétravail « hors Covid-19 »

+ Penser aux aspects connexes :

- Matériel nécessaire au bon déroulement du télétravail
 - Matériel informatique / téléphonique
 - Logiciels utilisés
- Charte informatique / information des salariés sur les restrictions à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions encourues
- Règlement intérieur
- DUER
- Modalités de contrôle du temps de travail
- Formation des managers et des collaborateurs

Autres obligations de l'employeur

+ Existe-t-il des obligations particulières pesant sur l'employeur ?

- Article L.1222-10 du Code du travail.
- Informer le 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 ces restrictions ;
- Donner au salarié télétravailleur la 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 ;
- Organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.



4. FAQ

Éléments de réponses aux questions les plus souvent posées concernant le télétravail



Demande de télétravail

+ Existe-t-il un « droit au télétravail » ?

- Non, pas en tant que tel. Le salarié ne peut pas imposer à son employeur sa décision de télétravailler.
- En revanche, en cas de mise en place d'un accord ou d'une charte définissant les conditions d'éligibilité au télétravail, tout refus de l'employeur devra être motivé (article L.1222-9 du Code du travail).
- Les critères utilisés pour refuser la demande d'un salarié doivent être objectifs et non discriminatoires.

Télétravail et règlement intérieur

+ Est-il obligatoire d'annexer la charte au règlement intérieur ?

- Non, ce n'est ni obligatoire ni souhaitable car les modalités de mise en place et de modification sont plus lourdes que ce qui est imposé pour une simple charte.

Télétravail et frais associés

+ Frais associés au télétravail

- Obligation jurisprudentielle // ANI 19 juillet 2005
- Précédente version du Q/R du Gouvernement du 9 mai 2020 : l'employeur n'est pas tenu de rembourser au salarié les frais découlant du télétravail sauf si un accord collectif ou une charte le prévoit.
- Cette mention a disparu du Q/R dans sa version du 9 novembre 2020 et du 17 novembre 2020
- Sujet à manier avec prudence.

+ En cas de prise en charge

- Frais à prendre en charge : ceux nécessaires à l'activité (électricité, chauffage, consommables, forfait internet en cas de surcoût, téléphonie, etc.).
- Deux méthodes : frais réels sur justificatifs ou somme forfaitaire exonérée de cotisations et contributions sociales, correspondant à 10 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine.
- Méthode validée, pour le moment, par l'[URSSAF](#).

Télétravail et équipements de travail

+ L'employeur doit-il obligatoirement fournir les équipements matériels à son salarié ?

- L'employeur reste en principe tenu de mettre à disposition des salariés les équipements qui leur permettent d'effectuer leur travail à distance, assurer leur maintenance tout en permettant la préservation de la santé et de la sécurité.
- Le matériel adéquat doit être mis à disposition : ordinateur, casque, imprimante, fournitures, etc.
- De manière générale, il est déconseillé de permettre à un collaborateur de travailler avec ses propres équipements informatiques.
- Au 12 novembre 2020, plusieurs éléments sont consultables sur **le site de la CNIL** pour sécuriser la pratique du télétravail d'un point de vue informatique / RGPD :
 - Mise en place du télétravail – 12 mai 2020
 - Bonnes pratiques à suivre par les télétravailleurs – 12 mai 2020
 - Q/R : <https://www.cnil.fr/fr/les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail>

Télétravail et titres restaurants

+ Le salarié en télétravail bénéficie-t-il des titres restaurants ?

- Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise ;
- Si le salarié bénéficie de titres restaurant habituellement, il y a également droit en cas de télétravail.
 - Condition : la journée de travail doit être entrecoupée d'une pause repas.

➤ **Attention à l'ancienne rédaction du Q/R du 5 octobre 2020** qui prévoyait une modulation possible selon des critères objectifs et notamment en fonction de l'éloignement du travail par rapport au domicile.

Télétravail et remboursement du Pass Navigo

+ Abonnements aux transports publics de personnes

+ Code du travail :

- Obligation de prendre en charge 50% du prix des titres d'abonnement pour les trajets domicile / lieu de travail ;
- Aucune précision n'est donnée en cas de télétravail au domicile.

+ Q/R du 17 novembre 2020 :

- Abonnements mensuels ou hebdomadaires :
 - Prise en charge dans les conditions habituelles lorsque le télétravail s'effectue par alternance (titre utilisé au moins une fois pour le trajet domicile / lieu de travail) ;
 - Télétravail en continu : possibilité de ne pas prendre en charge l'abonnement à 50% ;
- Abonnements annuels : les employeurs sont invités à maintenir la prise en charge pour les abonnements qui ne peuvent pas être suspendus, même non utilisés.

Jours télétravaillés

+ Le salarié peut-il choisir ses jours de télétravail ?

- Le Q/R du 17 novembre répond par la négative.
- A la suite d'un dialogue entre le salarié et l'employeur, ce dernier détermine la quotité de travail pouvant être exercée en télétravail et sa répartition le cas échéant si les salariés doivent alterner télétravail et présence sur le lieu de travail.

Télétravail et activité partielle

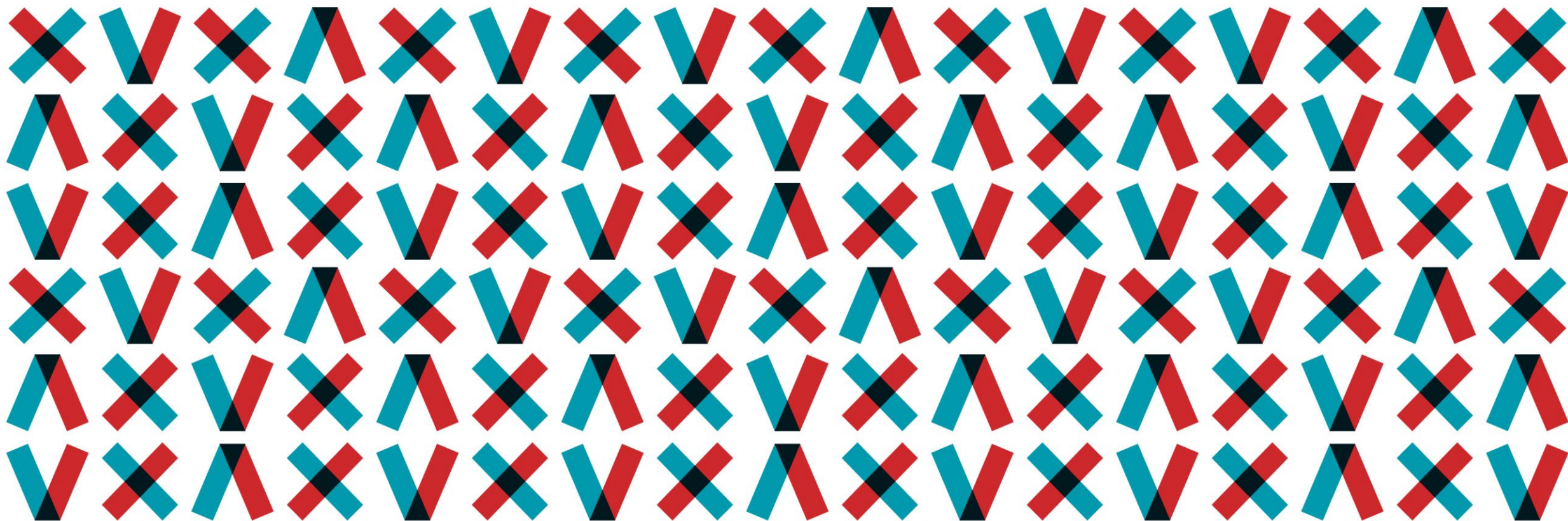
+ **Le fait de demander à certains salariés de télétravailler pendant des heures d'activité partielle constitue une fraude. Sanctions :**

- remboursement intégral des sommes perçues au titre de l'activité partielle ;
- interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle ;
- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende ;
- indemnité pour travail dissimulé (6 mois de salaire).

+ **Le principe : pas de travail pendant les heures chômées au titre de l'activité partielle.**

➤ **Recommandations** : se ménager la preuve de l'organisation instaurée :

- Fixer clairement les plages de télétravail / activité partielle
- Rappeler l'interdiction de travailler pendant les heures / jours chômés au titre de l'activité partielle.



Merci de votre attention.

axel avocats

DROIT DU TRAVAIL
DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
CONTENTIEUX

DIRECT +33 (0)1 84 25 20 21
30 RUE CAMBACÉRÈS 75008 PARIS
WWW.AXEL-AVOCATS.COM