

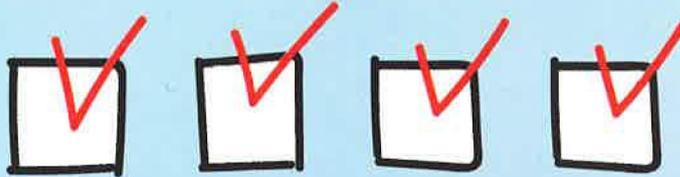
# DOSSIER FAMILIAL

VOUS AVEZ LE DROIT DE COMPRENDRE

OCTOBRE 2021 N° 561

EMPLOI LOGEMENT SANTÉ FAMILLE...

## CES AIDES QUE VOUS NE DEMANDEZ PAS



### IMMOBILIER

Après Pinel:  
comment  
investir pour  
défiscaliser ?

### TÉLÉTRAVAIL

Faites valoir  
vos droits

### TÉLÉPHONE, INTERNET

Réglez vos conflits  
avec votre opérateur

### TECH

Quelle enceinte  
sans fil choisir ?

### VOS DROITS

Réagir après  
un refus de permis  
de construire



ISSN 0182-5100/MENSUEL/4,90 €

NOS EXPERTS



*[Faded text identifying the expert]*



*[Faded text identifying the expert]*



**Anne LELEU-ÉTÉ**  
Fondatrice et associée  
du cabinet  
Axel Avocats



*[Faded text identifying the expert]*

# Télétravail, ce qu'il faut savoir en 10 questions

DEPUIS LA CRISE SANITAIRE, LE TÉLÉTRAVAIL SE GÉNÉRALISE, MAIS LE FLOU PERSISTE EN MATIÈRE DE GARDE D'ENFANT, D'ACCIDENT DU TRAVAIL, DE FRAIS, DE DROITS À LA FORMATION OU À LA DÉCONNEXION. ÉCLAIRAGES.

Par Yves Deloison

## 1/ Je paye internet, chauffage, électricité... Mon employeur doit-il m'indemniser ?

Cette question est récurrente. Lors d'un télétravail, selon l'employeur, doit-il prendre en charge les coûts professionnels engendrés par l'exercice de l'activité, mais surtout de l'État du travail qui prévoit l'indemnisation de l'employeur à 100% supporté par l'État à 80% et l'employeur à 20%.

Il est important de noter que le télétravail n'est pas régi par le Code du travail, mais par la réglementation relative à un accord de télétravail conclu au sein de l'entreprise. Dans le cadre de cet accord, les frais sont pris en charge sous forme d'indemnités forfaitaires définies par l'employeur, selon le nombre de jours effectivement télétravaillés. 10€ par mois pour un salarié en télétravail 1 journée par semaine, 20€ pour 2 jours et jusqu'à plafond de 50€ pour 5 jours télétravaillés. À noter également que l'employeur ne peut pas imposer au salarié de supporter les frais de télétravail. En revanche, si l'employeur impose au salarié de supporter les frais de télétravail, il doit être en mesure de justifier de la nécessité de ces dépenses.

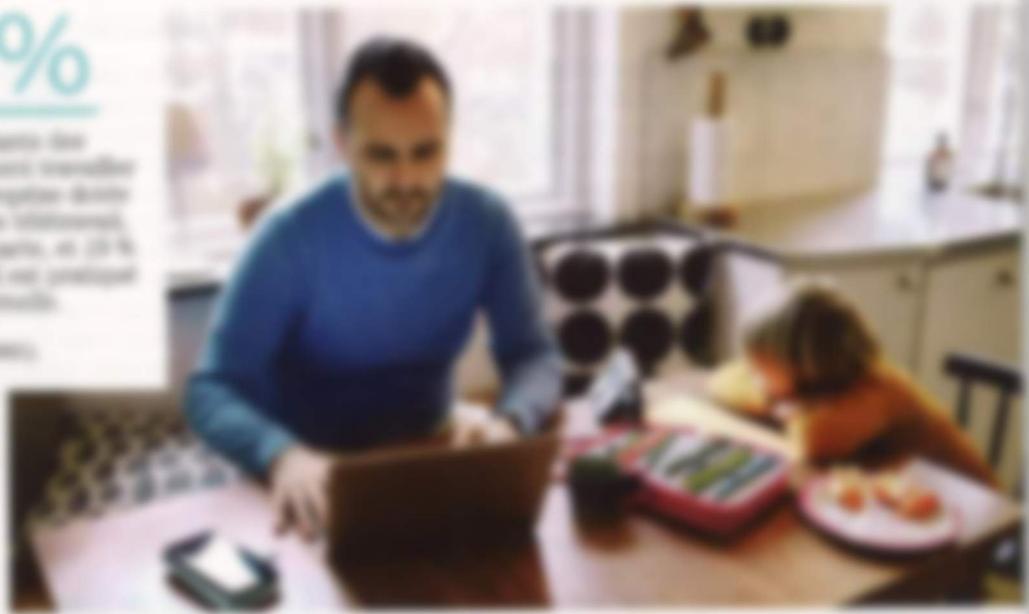




49 %

des représentants des salariés affirment travailler dans une entreprise avec un accord de télétravail, 22 % d'entre eux, et 23 % déclarent qu'il est possible de signer ultérieurement.

Source: Syntex, étude 2014-2015.



## 5 / Je veux me former, est-ce possible ?

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs à la formation.

➔ **En pratique** : Le dernier accord conclu au plan de formation de l'entreprise ou l'OPF (outil de planification de formation) est une disposition de transition professionnelle à insérer dans l'accord.

## 6 / Je me déconnecte en dehors des horaires de travail. En ai-je le droit ?

Contrairement au droit à la déconnexion introduit depuis 2017, l'employeur est tenu d'être respectueux des modalités et il ne peut reprocher à un salarié de ne pas travailler en dehors des horaires de travail définis. C'est à l'entreprise d'informer des risques.

➔ **En pratique** : Tout salarié ayant droit au repos et au respect de sa vie privée. Par conséquent, un télétravailleur a le droit de ne pas travailler en dehors des horaires de travail définis.

## 7 / Je garde mes enfants. Peut-on me le reprocher ?

« Si le télétravail est imposé comme lors des confinements et qu'un enfant reste à la maison pour cause de fermeture d'école, on ne peut pas le reprocher au salarié », affirme Sandrine Chry, M&A d'Axel Avocats. Mais si l'enfant est en place dans des conditions normales, le motif d'organisation et les exigences sont les mêmes qu'en bureau. « Néanmoins, maître Olivier Thébaud affirme que tout ce qui ne permet au domicile même de la qualité privée. » On ne peut pas empêcher un salarié d'avoir son enfant chez lui dès lors qu'il est en télétravail de façon légale et qu'il n'y a pas d'incidence négative sur sa concentration et sur la réalisation de ses missions.

Par exemple, le petit enfant ne doit pas apparaître à l'écran lors d'un échange avec un client.

➔ **En pratique** : « La solution, c'est de négocier une activité en télétravail incluant les modalités de la garde d'enfants, propose maître Anne Leleu-Été, du cabinet Axel Avocats. Attention, l'employeur n'est pas contraint d'accepter. »

### 8 / Je communique avec mes amis. Mon patron a-t-il le droit de me contrôler ?

« Si vous travaillez dans les locaux de l'entreprise ou à la maison, à l'heure de votre passage et professionnellement, surtout avec des réseaux sociaux, il est possible que votre employeur a le droit de contrôler l'accès à l'internet ou de tracer, grâce à des logiciels de connexion, et le matériel appartenant à l'entreprise. Il n'est pas possible d'interdire à 100 % les communications personnelles, les conversations longues peuvent être surveillées. Le comité social et économique (CSE) de l'entreprise informe des modalités afin que chacun sache quelles données sont conservées et pour quelle utilisation. »

« **En pratique** : Une entreprise ne peut en aucun cas déroger à la loi. Elle ne peut pas contrôler ou de contrôler quelle, sans devoir limiter la conservation des informations, selon le Règlement (UE) 2016/679. L'employeur a un droit de regard sur les échanges mail de la boîte professionnelle. Néanmoins, si un message est clairement marqué confidentiel, l'employeur ne peut pas le consulter. Il ne peut pas les utiliser à l'insu de son salarié. Une charte informatique arrêtée par l'employeur informe des lieux, des droits et obligations, et les communications personnelles peuvent, par exemple, être interdites, comme chez Total. C'est le cas de la plupart. »

### 9 / J'ai des frais professionnels. Sont-ils remboursés ?

« Les frais liés à l'exercice de l'activité professionnelle, frais de repas ou kilométriques à partir de son lieu de travail, sont pris en charge dans les conditions prévues habituellement », précise Anne Leleu-Été.

« **En pratique** : Les conditions de remboursement et de justification sont définies en accord de une note ou une

charte et article 1133 de 1998 souligne sur la possibilité de l'employeur de contrôler l'accès à l'internet, et son pouvoir. L'engagement des salariés pour un accès à internet professionnels, pour des raisons liées au contrôle professionnel.

### 10 / Je n'ai ni accès à la cantine, ni tickets-restaurants. L'employeur doit-il compenser ?

« Le restaurant d'entreprise n'est considéré comme un avantage que pour le salarié qui y déjeune, note Anne Leleu-Été. Aucune compensation patronale n'est donc envisageable. » D'autant qu'a priori, rien n'interdit à un télétravailleur de s'y rendre. « En matière de titres-restaurants, il doit y avoir égalité de traitement », poursuit-elle.

« **En pratique** : Des engagements de 2010, 2012 promulgués par les instances nationales de Paris et de Normandie ont été des interprétations différentes, mais se rejoignent dans le fond. On ne distingue à l'ensemble des salariés, télétravailleurs ou non, de compensation en cas de non accès à la cantine de restaurant pour leur lieu de travail hors de leur zone. »

#### INFOS

##### ACCÈS INTERNET, COMMUNICATIONS, MAIL ET TÉLÉPHONE

En 2015, les conventions collectives ont donné un accès internet au salarié en poste 100% télétravailleur pour les entreprises. L'accès à l'usage de l'ordinateur des salariés est autorisé. Un accord collectif de nouvelles technologies permet le maintien de son accès, la possibilité de l'interdiction ou la limitation des usages de l'ordinateur dans les situations professionnelles liées à une activité et l'organisation de son accès internet.