

**WEBINAIRE
23 NOVEMBRE 2021**

LE CADRE JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL

Article L. 1222-9 du code du travail :

« Le télétravail désigne 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 ».

Deux critères essentiels qui caractérisent le télétravail :

- Utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) ;
- Le travail est effectué en dehors des locaux de l'entreprise (domicile du salarié, télécentres...) alors qu'il aurait pu s'effectuer à l'intérieur de l'entreprise.

Application du Code du travail

3 articles législatifs traitent du télétravail et s'imposent aux employeurs de l'ESS :

- Articles L.1222-9, L.1222-10 et L.1222-11 du code du travail.

TROIS CIRCONSTANCES DISTINCTES DE RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL

Télétravail régulier

Il est exercé de manière régulière ou récurrente suivant un rythme habituel défini conjointement par le salarié et l'employeur.

Télétravail occasionnel

Il a vocation à répondre à des situations inhabituelles et imprévisibles sans récurrence. (ex : grève des transports publics...)

>>> Le télétravail régulier et occasionnel supposent tous deux le double volontariat du salarié et de l'employeur.

Télétravail exceptionnel ou en cas de force majeure

Il s'impose aux salariés afin de permettre la bonne continuité de l'activité et de garantir leur protection. Il fait suite à un événement exceptionnel et imprévisible.

>>> Le double volontariat salarié / employeur ne s'applique pas à ce cas.

Accord collectif de branche

Lorsque cet accord est étendu, application des règles de l'accord aux structures de la branche concernée.

Il est probable que ce type d'accord se multiplie compte tenu du fort développement du télétravail.

Accord d'entreprise

Lorsque des délégués syndicaux (DS) sont présents dans la structure, l'employeur négocie avec ces derniers en vue de conclure un accord d'entreprise. La conclusion d'un accord présente l'avantage d'apporter une forte légitimité.

Charte d'entreprise

A défaut de DS ou de conclusion d'un accord avec ces derniers, l'employeur établit une charte visant à encadrer le télétravail. L'avis du CSE est sollicité lorsqu'il existe.

Accord individuel entre le salarié et l'employeur

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen (L.1222-9 du code du travail).

>>> un support écrit et signé par les deux parties est fortement recommandé.

Le code du travail ne prévoit aucune mention à inscrire dans l'accord : il est conseillé de reprendre les mentions exigées dans l'accord collectif ou la charte.

QUE DOIT CONTENIR UN ACCORD OU UNE CHARTE D'ENTREPRISE?

Les mentions obligatoires contenues dans un accord d'entreprise ou une charte. L'article L.1222-9 du code du travail indique :

1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, 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 ;

5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6.

>>> Il est préconisé d'établir un écrit formalisant les conditions d'exécution du télétravail en conformité de l'accord ou de la charte. L'éventuel refus de l'employeur pour les salariés dont le poste est éligible doit être motivé.

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise (Article L.1222-9 du code du travail). Cela implique notamment à ce que les télétravailleurs ont droit :

- À une charge de travail équivalent à ceux des autres salariés dans une situation comparable ;
- Aux mêmes droits collectifs que ceux qui travaillent dans les locaux ;
- A l'accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise ;
- A la formation professionnelle et au déroulement de carrière que les autres salariés ;
- A la même politique d'évaluation que les autres salariés.

Nécessité d'un entretien annuel

Cet entretien est organisé par l'employeur et porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail (Article L.1222-10 du code du travail).

Heures supplémentaires

Il est préconisé de rappeler par écrit que les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'à la demande de l'employeur.

Salariés au forfait jours

Il est préconisé de rappeler par écrit que le salarié doit respecter les temps de repos obligatoires (soit 11 h quotidien et 35 h hebdomadaire).

Un accès facilité au télétravail pour les salariés en situation de handicap

L'employeur s'assure que le poste du travailleur en situation de handicap est accessible en télétravail (Article L.5213-6 du code du travail).

Pour cela, il peut solliciter du soutien et des aides auprès d'organismes spécialisés comme l'Agefiph, l'association OETH, la médecine du travail.

L'employeur doit motiver le refus d'une demande de passage en télétravail même en l'absence d'accord d'entreprise ou de charte (Article L.1222-9 du code du travail). Il en est de même pour le salarié proche aidant.

Equipements de travail du télétravailleur

Aucune précision du code du travail n'est apportée sur les équipements.

- Il est préconisé que l'accord / charte sur le télétravail ainsi que l'accord écrit précisent l'équipement fourni par la structure.

En revanche, il convient d'informer toute restriction à l'usage de cet équipement (article L.1222-10 du code du travail). Il est préconisé de les préciser par écrit.

Frais professionnels engagés par le télétravailleur

Deux possibilités :

1) **Prise en charge des dépenses réelles supportées par le télétravailleur**

L'employeur peut déduire cette prise en charge de l'assiette des cotisations sociales mais sous réserve de justifier la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié. Pour cela, le salarié doit fournir à l'employeur les justificatifs des dépenses engagées au titre du télétravail.

Il est préconisé d'établir dans l'accord / charte / accord individuel écrit les types de dépense qui seront remboursés par l'employeur.

Le BOSS (bulletin officiel de la Sécurité sociale) détaille dans un tableau les modalités d'évaluation des frais considérés comme des frais professionnels exclus de l'assiette des cotisations.

https://boss.gouv.fr/portail/accueil/avantages-en-nature-et-frais-pro/frais-professionnels.html#titre_chapitre-7---frais-lies-au-telet

2) Versement d'une indemnité forfaitaire de télétravail

Il s'agit d'une allocation forfaitaire exonérée de cotisation et contributions sociales à condition de ne pas dépasser les plafonds suivants :

- 10€ par mois pour un jour de télétravail par semaine (soit 20€ par mois pour 2 jours de télétravail hebdomadaire) ;
- Ou 2,50€ par jour de télétravail dans la limite de 55€ par mois.

⇒ Cette condition d'exonération est précisée dans le BOSS (bulletin officiel de la Sécurité sociale) dans la partie dédiée au télétravail.

https://boss.gouv.fr/portail/accueil/avantages-en-nature-et-frais-pro/frais-professionnels.html#titre_chapitre-7---frais-lies-au-telet

Assurance

Aucune réglementation ne régit la prise en charge par les assurances des dommages causés par le télétravailleur à son domicile.

- Il est fortement recommandé que l'employeur détienne une assurance multirisque couvrant notamment l'utilisation du matériel professionnel qu'il met à la disposition du télétravailleur ;
- Il convient de vérifier que le télétravailleur à domicile bénéficie d'une assurance qui couvre l'espace dédié au télétravailleur. Il s'agit le plus souvent de l'assurance habitation du télétravailleur. Il est fortement préconisé que l'employeur demande un certificat d'assurance attestant la couverture du salarié.

Des incertitudes sur l'octroi de titres-restaurant aux télétravailleurs

- Pour le TJ de Nanterre (jugement du 10 mars 2021): les télétravailleurs ne se trouvent pas dans une situation comparable que les autres salariés travaillant sur site et ne bénéficiant pas de local de restauration >> pas de droit de bénéficier des TR ;
- Inversement, pour le TJ de Paris (jugement du 30 mars 2021) : les télétravailleurs doivent bénéficier des TR en application du principe d'égalité de traitement.

⇒ La Cour de cassation devra trancher cette question.

Un décompte du temps de travail plus délicat à mettre en œuvre

Un système de gestion des horaires peut être mis en place mais attention à toute dérive vers un système de surveillance intrusif et disproportionné au but recherché.

Comment l'employeur peut-il assurer son obligation de sécurité du télétravailleur?

L'employeur doit s'assurer de la conformité du lieu de télétravail du salarié, en particulier ses installations électriques et techniques. L'employeur peut demander au salarié :

- Qu'un expert intervienne sur le lieu de télétravail : l'accord du salarié est alors requis;
- De fournir un certificat de conformité technique et électrique à la charge de l'employeur.
- Une attestation sur l'honneur indiquant que l'installation électrique et technique est conforme.

Accidents du travail :

L'accident qui survient sur le lieu du télétravail pendant l'exercice professionnel du salarié est présumé être un accident du travail (Article L.1222-9 du code du travail).

Nécessité de prévoir une procédure à suivre pour mettre fin au télétravail.

Il est préconisé de prévoir une clause de réversibilité dans l'accord d'entreprise, la charte ou à défaut sur l'accord individuel entre l'employeur et le salarié.

Sans cette clause, l'employeur ne peut mettre fin au télétravail sans l'accord du salarié (Cass, soc 12 février 2014, n°12-23051).

- **Attention à ne pas commettre d'abus de droit ni de discrimination dans la décision de mettre fin au télétravail.**

LE TÉLÉTRAVAIL EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

Article L.1222-11 du code du travail :

« 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.»

Le principe du double volontariat salarié / employeur est écarté.

L'employeur informe immédiatement les salariés par tout moyen de la mise en place du télétravail et des modalités pratiques de son application.

Il est conseillé de prévoir dans l'accord d'entreprise ou la charte les modalités de mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.

L'accord ou la charte doivent mentionner les conditions de passage en télétravail des salariés en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L.223-1 du code de l'environnement.

>> Compte tenu de son obligation de sécurité, l'employeur doit encourager la mise en œuvre du télétravail lors des épisodes de pollution. Il ne s'agit cependant pas d'une circonstance exceptionnelle permettant d'imposer le télétravail au salarié sans son accord.

Cet accord multi-professionnel devrait être prochainement signé par les organisations syndicales représentatives et par l'UDES

- ⇒ Elle concernera les branches et les employeurs de l'ESS ;
- ⇒ L'enjeu est d'outiller les branches et structures lors de la mise en œuvre de projets de transformation numérique ;
- ⇒ Cet accord comportera en annexe **un modèle indicatif de cadre collectif relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les entreprises de l'ESS**. Ce modèle a également été négocié par les partenaires sociaux et sera d'une grande utilité pour les structures de l'ESS qui souhaitent développer le télétravail.



30 boulevard de Reuilly 75012 Paris



01 43 41 71 72



udes@udes.fr



www.udes.fr