

LE TÉLÉTRAVAIL

Un outil QVT répondant
au besoin de mobilité
professionnelle



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Définitions du télétravail

▶ ANI du 19 juillet 2005 (=transposition d'un accord cadre européen du 16 juillet 2002) :

« *Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière* ».

▶ Article L.1222-9 I 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.* »



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



▶ Remarque :

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a supprimé de cette définition légale le caractère de « régulier ». Ce critère signifiait que le travail au domicile devait intervenir selon une certaine fréquence et non de manière exceptionnelle. Ce qui excluait le télétravail très occasionnel, utilisé pour répondre à des situations exceptionnelles.

Désormais, qu'il soit effectué de façon régulière ou occasionnelle, le télétravail est soumis à la législation sociale.

Le télétravail doit utiliser les TIC, ce qui exclut les salariés qui n'effectuent que des tâches manuelles à leur domicile (il s'agira de travailleurs à domicile qui relèvent de dispositions spéciales dans le code du travail).



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Un constat

La **révolution numérique** a rendu désuète les formes traditionnelles d'organisation du travail. Désormais **les salariés peuvent se connecter depuis n'importe quel lieu et à n'importe quelle heure**. Le télétravail est un bon exemple de cette nouvelle forme d'organisation du travail.



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ **Quelques chiffres** (issus du rapport destiné au Président de la République relatif à l'ordonnance du 22 septembre 2017)

- ▶ **17%** des français sont concernés par le télétravail
- ▶ **61%** des français aspirent au télétravail



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Intérêts du télétravail

- ▶ Autonomie du salarié
- ▶ Témoignage de confiance envers le salarié
- ▶ Meilleure conciliation vie personnelle/vie professionnelle
- ▶ Plus de temps consacré au travail car le salarié est moins sollicité
- ▶ Eviter les temps de trajet quotidien domicile/travail et le stress qui y est associé

A terme, **le télétravail permettra de réduire le *turn over*, l'absentéisme, sera une source de motivation pour les salariés...**



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Mise en place du télétravail

Accord
collectif

Charte de
l'employeur
après avis du
CSE s'il existe

Accord entre les
parties par tout
moyen



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



- Le terme « *à défaut* » figurant dans la Loi (alinéa 3 de l'article L1222-9 I), la mise en place du télétravail par une charte, dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, ne peut se faire que si une négociation sur le télétravail a été engagée mais a échoué.
- En l'absence de DS, possibilité de recourir directement à la charte.
- En l'absence d'accord collectif ou de charte, l'employeur peut, en principe, refuser toute demande de passage en télétravail sans avoir à motiver son refus (sous réserve des demandes de salarié handicapé, proche aidant ou préconisé par le médecin du travail).

Ce refus ne doit pas heurter le principe d'égalité de traitement ou se fonder sur des mesures discriminatoires.



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Les principaux points de vigilance :

▶ La détermination préalable des salariés éligibles et des droits et obligations de chacun pour éviter toute contestation ultérieure

- Le code du travail n'exclut aucun salarié du télétravail
- Pour des raisons liées à certaines activités (manipulation machines, travail équipe) ou liées au profil du salarié (pas assez d'ancienneté, besoin d'être encadré, logement pas adapté...), l'accès au télétravail n'est pas ouvert à tous les salariés
- Refus de l'employeur si conditions d'éligibilité prévues par l'accord ou la charte ne sont pas réunies mais également pour d'autres motifs: impossibilité technique, impératifs de sécurité et de confidentialité des informations, coûts techniques et informatiques liés au transfert du poste de travail. Attention à ne pas tomber sous le coup d'une violation du principe de l'égalité de traitement.
- Les critères de sélection doivent reposer sur des éléments objectifs et justifiés par les conditions particulières d'exercice du travail liées au télétravail.



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Précautions à prendre avant la mise en place du télétravail

- ▶ L'effectivité du droit à la déconnexion
- ▶ La prévention du risque d'isolement du télétravailleur
- ▶ Le respect du principe de l'égalité de traitement entre les salariés, si le télétravail fait l'objet de pratiques ponctuelles, autorisées au cas par cas



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Contenu de l'accord collectif et charte (C. trav., art. L.1222-9 II)

▶ A minima :

- Les **conditions de passage en télétravail** (=les conditions d'éligibilité notamment) et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail (= clause d'adaptation et de réversibilité prévue dans l'ANI).

Il est conseillé d'intégrer les conditions d'exécution du télétravail (lieu, nombre de jours travaillés, équipements fournis, pris en charge des coûts, ...)

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



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Contenu de l'accord collectif et charte (C. trav., art. L.1222-9 II)

▶ A minima :

- 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.



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Contenu de l'accord collectif et charte (C. trav., art. L.1222-9 II)

▶ Dans tous les accords et chartes :

- Les postes compatibles et/ou incompatibles avec le télétravail
- Les situations ouvrant droit au télétravail: grossesse, handicap...

A ces clauses, s'ajoutent les mentions applicables à tout accord collectif: préambule, forme et délais de renouvellement ou de révision, les conditions de suivi et les clauses de rendez-vous et s'il s'agit d'un accord à durée indéterminée: les conditions de dénonciation et délai préavis.



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Les points de vigilances de l'employeur – relatifs aux frais générés par le télétravail

Les assurances à souscrire
(art. 7 et 8 ANI du 19 juillet 2005)

La prise en charge par les assurances des dommages causés par ou au télétravailleur à son domicile n'est pas réglementée.

Lorsque le salarié utilise son logement à des fins professionnelles, il devra souscrire à une assurance spécifique visant à couvrir l'espace au domicile dédié à l'activité professionnelle.

Le plus souvent il s'agit pour lui d'étendre son contrat d'assurance habitation en intégrant une option multirisques.

Deux conséquences:

- **Ce surcoût est pris en charge le plus souvent par l'employeur.**
- Le salarié devra fournir à l'employeur une attestation d'assurance habitation.

Tous les accords précisent que le télétravailleur doit prévenir son assureur de l'utilisation d'une partie de son domicile à des fins professionnelles et fournir une attestation d'assurance habitation



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Les points de vigilances de l'employeur – relatifs aux frais générés par le télétravail

Obligation de s'assurer de la conformité électrique du poste de travail
(art. 7 et 8 ANI du 19 juillet 2005 et C. trav., art. L.4121-1)

Art 7: « l'employeur **prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, notamment ceux liés aux communications** »

La plupart des accords collectifs prévoient:

-Une attestation sur l'honneur du salarié : aucun coût pour les parties mais le salarié doit être informé des risques encourus en cas d'installation non conforme.

Les plus sécurisants prévoient:

-Un certificat de conformité électrique : représente un coût pour le salarié. Ce coût est par principe pris en charge par l'employeur (attestation délivrées par le CONSUEL valable 1 an, diagnostic immobilier etc)

-Faire intervenir un expert au domicile du salarié avec son accord: coût pris en charge par l'employeur.



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Les points de vigilances de l'employeur – relatifs aux frais générés par le télétravail

Frais divers (électricité, Internet, dépenses de chauffage...)

(art. 7 ANI du 19 juillet 2005)

Avant le 24 septembre 2017, l'article L.1222-10 du Code du travail prévoyait la prise en charge des coûts liés au télétravail mais cette disposition a été supprimée par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017

Attention, la prise en charge des coûts liés à l'exercice des fonctions est une obligation générale dont l'employeur ne peut s'exonérer

Certains accords prévoient la prise en charge de ces frais:

- De manière forfaitaire
- Remboursement sur justificatif

Pour être déduits des cotisations, il doit s'agir de dépenses réelles nécessaires à l'accomplissement du travail. A défaut, soumis à cotisations



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ L'indemnité d'occupation du domicile

▶ Le cas particulier de l'indemnité d'occupation du domicile

Indemnité versée pour compenser l'utilisation du domicile à des fins professionnelles.

- ✓ Ainsi, le salarié qui accepte, à la demande de son employeur de travailler à son domicile doit être indemnisé de cette sujétion particulière, outre le remboursement des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel de son domicile (*Cass. Soc., 21 septembre 2016, n° 15-111.44*)
- ✓ Mais ce n'est **que si aucun local professionnel n'est mis à disposition du salarié**, que le salarié qui travaille à son domicile doit être indemnisé de cette sujétion (*Cass. Soc., 4 décembre 2013, n° 12-19.667, confirmé par Cass. Soc., 27 mars 2019, n° 17-21.014*)
- ✓ De plus, pour que cette indemnité soit due par l'employeur, **il faut que le télétravail soit imposé par lui et qu'il ne résulte pas d'une demande du salarié.**
- ✓ C'est à l'employeur de justifier qu'un local professionnel est mis à sa disposition (*Cass. Soc., 5 avril 2018, n° 16-26.526*)

- ▶ Par conséquent, jusqu'à présent la Cour de cassation limite le bénéfice de cette indemnité aux travailleurs itinérants (commerciaux, visiteurs médicaux...).



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ L'indemnité d'occupation du domicile

▶ **Montant et modalités de versement de l'indemnité d'occupation**

- ✓ Elle peut être incluse dans la rémunération mais son montant doit être précisé.
- ✓ Son montant peut être modulé en fonction de l'espace occupé par les équipements professionnels et selon si cet équipement est ou non en permanence au domicile.
- ✓ Selon la jurisprudence, son montant est identique que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel (*Cass. Soc. 8 novembre 2017, n° 16-18.499*) donc on ne plus prendre en compte le temps d'occupation du domicile.

▶ Elle est soumise à cotisations



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Les points de vigilances de l'employeur – relatifs aux frais générés par le télétravail

Les équipements nécessaires au télétravail

- Soit ils appartiennent au salarié. Ici l'employeur doit rembourser au salarié le surcoût lié au télétravail
- Soit, ce qui est le plus courant, ils sont fournis par l'employeur

La liste de ces équipements devra être précisé par écrit



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Les points de vigilances de l'employeur – relatifs aux frais générés aux télétravailleurs

Les droits des télétravailleurs

Egalité de traitement avec les autres salariés de l'entreprise

Titres restaurants: (art. 4 ANI du 19 juillet 2005) bénéficie des titres restaurants au même titre que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise

Entretien annuel sur la charge de travail et les conditions d'activité du télétravailleur (C. trav., art. L.1222-10)

Information du salarié sur toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques (C. trav., art. L.1222-10)

Priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail (C. trav., art. L.1222-10)

Prise en charge de la moitié du coût de l'abonnement des transports publics



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Les points de vigilances de l'employeur – relatifs aux frais générés aux télétravailleurs

Les droits des télétravailleurs

Application de la réglementation en matière de santé et sécurité

Visites du lieu de travail par représentant(s) du personnel et employeur (article 8 ANI du 19 juillet 2005): accès subordonné à une notification préalable au salarié qui doit donner son accord

Formations à la santé et à la sécurité (article 10 de l'ANI)

Accidents survenus durant le télétravail
(*C. trav., art. L.1222-9 III al 3*)

Présomption du caractère professionnel de l'accident qui est survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Focus sur l'organisation du travail

▶ Temps de travail

- fixation du nombre de jours en télétravail: temps plein ou alternance avec des périodes dans les locaux
- fixation de plages horaires où le salarié pourra être contacté
- système de contrôle des horaires et de la charge de travail doivent être prévu dans l'accord ou la charte: système auto-déclaratif, mise en place d'un logiciel de pointage sur l'ordinateur...
- attention à veiller au respect de la réglementation du temps de travail

▶ Charge de travail

La régulation de la charge de travail peut être prévue dans l'accord ou la charte
+ article L1222-10 du code du travail qui prévoit un entretien annuel sur les conditions d'activité et de la charge de travail du télétravailleur



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Procédure à suivre pour mettre fin au télétravail

▶ Pendant la période d'adaptation

- ✓ En cas d'accord des deux parties, possibilité de prévoir une période d'adaptation.
- ✓ ANI de 2005 prévoit cette possibilité : période où chacune des deux parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance préalablement défini
- ✓ L'accord collectif ou la charte mettant en place le télétravail doit comporter « *les conditions de ... retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail* ». Cette clause peut être imposée ou préconisée



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Procédure à suivre pour mettre fin au télétravail

▶ **Après la période d'adaptation: la clause de réversibilité**

- ✓ Elle doit être prévue dans l'accord collectif ou la charte: délai prévenance, formalisme à adopter, énumération des situations autorisant le télétravail...
- ✓ La loi n'exige pas que le retour du salarié dans une situation sans télétravail soit automatique dès lors qu'il en formule la demande. La seule exigence légale est de donner priorité au salarié pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond ses qualifications et compétences professionnelles



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



❖ Procédure à suivre pour mettre fin au télétravail

▶ **Après la période d'adaptation: la clause de réversibilité**

- ✓ Il existe 3 types de clauses de réversibilité:
 - Celle qui prévoit la fin du télétravail à la demande d'une partie sous réserve de respecter un délai de prévenance et un certain formalisme
 - Celle qui précise que la fin du télétravail sera subordonnée à l'accord de l'autre partie, hors le cas où le salarié peut faire jouer la priorité d'emploi
 - Celle qui énumère des situations où la fin du télétravail est automatique

En dehors des situations visées par la clause de réversibilité, l'employeur ne peut mettre fin au télétravail sans l'accord du salarié: modification du contrat de travail que le salarié peut refuser



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...



Merci de votre attention

Pour nous contacter :

Charlotte ILTIS: ciltis.avocat@gmail.com

Marion TUA: mtua.avocat@gmail.com



L'avenir s'invente ensemble

Mi Plaine
Entreprises

SERVICES - INDUSTRIES - COMMERCE - RESTAURATION - SÉCURITÉ - LOISIRS - SPORTS ...

