

Télétravail : statut, conditions de travail et indemnisation

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond variable d'un Tribunal à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. Contexte et problématique

Vous envisagez de passer en télétravail ou votre employeur vous a demandé de travailler hors des locaux de l'entreprise mais vous ne connaissez pas les conditions de sa mise en place et vous souhaitez connaître les conditions de travail qui vous seront applicables.

Problématiques : quel est le statut du télétravailleur ? Quelles sont ses conditions de travail ? Existe-t-il une indemnisation qui compense le fait de travailler à son domicile ?

II. Avantages, Inconvénient : des éléments pour vous aider à prendre une décision

A. Avantage : des droits identiques à ceux des salariés présents dans les locaux de l'entreprise

Au même titre que les autres salariés, le télétravailleur conserve ses droits de salarié, tels que celui de participer aux élections des représentants du personnel, celui du bénéfice de la formation ou des entretiens annuels...

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017¹, le télétravailleur est un salarié de l'entreprise comme les autres et dispose par conséquent des mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise².

B. Avantage : une indemnisation liée au télétravail

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, la liste des coûts pris en charge par l'employeur a été supprimée. Néanmoins, le principe demeure celui de la prise en charge obligatoire par l'entreprise de tous les coûts nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle. Par exemple, lorsque le salarié fait l'avance des frais, il sera remboursé par l'employeur. La prise en charge peut se présenter sous diverses formes (une prise en charge directe des coûts ; un remboursement au réel des frais exposés ou encore une indemnisation forfaitaire).

La prise en charge de ses frais pourrait être prévue dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, par la charte élaborée par l'employeur, considérée comme un élément de rémunération ou encore comme des frais professionnels.

L'entreprise peut également fournir directement le matériel au salarié.

¹ Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

² Article L1222-9 III du Code du travail

La prise en charge des coûts liés à l'exercice des fonctions relève d'une obligation générale pesant sur l'employeur, l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 relatif au télétravail continue à s'appliquer et tend à rappeler ce principe. Celui-ci prévoit, en effet, que l'employeur « fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail », et que « si exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien » et « prend en charge les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux télécommunications »³.

C. Inconvénient : être absent des locaux de l'entreprise

Il peut parfois être difficile de ne pas être présent dans l'entreprise et le télétravailleur peut être mis au courant avec un temps de retard des éventuelles problématiques ou situations à gérer. L'employeur doit s'assurer que le télétravail ne soit pas un facteur d'isolation sociale et veiller à rester en contact régulier avec son salarié, vérifier son adaptabilité au télétravail (l'idée d'insérer une clause d'adaptation peut être une solution). Par ailleurs, les relations avec les collaborateurs ne sont peut-être pas les mêmes lorsque l'on ne les côtoie pas au quotidien. Le fait de n'être que partiellement en travail à domicile et le reste du temps en fonction au sein de l'entreprise peut faciliter ces échanges.

³ Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail

III. Vous agissez : indications de la procédure à suivre

Le télétravail est 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 ⁴.

A. Le statut du télétravailleur

1. La mise en place

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

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. Cela signifie que le simple fait de manifester son accord par mail pourrait suffire à démontrer l'accord des deux parties à l'exercice de l'activité en télétravail.

Ce mode de travail peut être mis en œuvre soit à la demande de l'employeur soit à la demande du salarié.

L'employeur ne peut en aucun cas forcer le salarié à accepter un poste de télétravailleur et installer à son domicile ses dossiers et instruments de travail.

En effet, le télétravail est volontaire ; le salarié doit impérativement donner son accord.

Ainsi, si le salarié refuse cela ne peut entraîner ni sanction ni rupture du contrat de travail⁵.

Lors de la mise en place du télétravail, une période d'adaptation peut être prévue, pendant laquelle le salarié, et son employeur, peuvent mettre fin à ce nouveau mode d'organisation en respectant un délai de prévenance suffisant.

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail sont allégées.

L'accord collectif ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur comporte des mentions obligatoires :

- 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 ;

⁴ Article L1222-9 du Code du travail

⁵ Article L1222-9 du Code du travail

- 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.

D'autres clauses peuvent être intégrées telles que des clauses portant sur les conditions d'exécution du télétravail permettant au salarié de donner un accord basé sur la manifestation d'une volonté claire et non équivoque. Par exemple : le lieu d'exercice du télétravail (domicile ou autre lieu) ; le nombre de jours télétravaillés ; les équipements de travail fournis ; la prise en charge des coûts liés au télétravail ; etc.

2. L'égalité de traitement

En tant que télétravailleur, le salarié est considéré comme salarié de l'entreprise. Il subsiste une subordination hiérarchique entre lui et son employeur ou donneur d'ordre. Il bénéficie donc à ce titre des mêmes dispositions législatives et réglementaires que tous les salariés de l'entreprise, ainsi qu'aux accords spécifiques individuels et/ou collectifs⁶.

Le salarié doit donc avoir une charge de travail et des critères de résultats identiques aux autres salariés de l'entreprise travaillant dans une situation comparable⁷. Le télétravailleur fait donc logiquement partie de l'effectif de l'entreprise. Un entretien annuel doit porter sur les conditions d'activité et la charge de travail du télétravailleur⁸.

Il a accès au même titre que les salariés présents dans les locaux :

- aux informations de l'entreprise ;
- à la formation professionnelle ;
- à la progression de sa carrière ;
- aux entretiens professionnels ;
- au contact avec les représentants du personnel.

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise. Ils bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel.

B. Les conditions de travail du télétravailleur

1. Temps de travail

Il est possible d'être en télétravail à temps plein ou de manière alternée avec des périodes passées dans les locaux de l'entreprise.

⁶ Article L1222-9 III du Code du travail

⁷ Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005

⁸ Article L1222-10 3° du Code du travail

L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur doit préciser les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail afin de préserver son droit à la vie privée ⁹.

Le télétravailleur doit également être soumis à un contrôle de ses horaires de travail au même titre que les autres salariés. Les modalités de ce contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail devront également être prévues dans l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur¹⁰. Ces modalités de contrôle sont diverses : système d'auto-déclaration, mise en place d'un logiciel de pointage sur l'ordinateur...

Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé. Sa mise en place doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité social économique dans les entreprises qui en sont dotées ainsi que de la CNIL ¹¹.

Le télétravailleur n'est pas dispensé de respecter la réglementation du temps de travail que ce soit la loi, les conventions collectives ou les règles contenues dans le règlement intérieur. Il est donc soumis :

- aux durées maximales quotidiennes ;
- aux durées maximales hebdomadaires de travail ;
- aux temps de repos obligatoires.

Si le salarié est soumis à un décompte horaire du travail, il peut être précisé que les heures supplémentaires éventuelles ne peuvent être effectuées qu'à la demande de l'employeur. S'il effectue des heures supplémentaires qui ne sont pas, même implicitement, demandées par l'employeur, elles ne lui seront pas payées.

En ce qui concerne la protection de la santé et de la sécurité du télétravailleur, ce dernier doit respecter les dispositions légales et conventionnelles applicables à tous les salariés. Il doit être informé de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

Les télétravailleurs doivent recevoir une formation sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

Le lieu de travail au sein du domicile du télétravailleur peut être visité avec l'accord du salarié par l'employeur ainsi que les représentants du personnel¹².

En matière d'accident de travail, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail¹³. En cas d'accident à son domicile, le télétravailleur doit déclarer

⁹ Article L1222-9 du Code du travail et article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme

¹⁰ Article L1222-9 du Code du travail

¹¹ Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005

¹² Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 et article L2312-13 du Code du travail

¹³ Article L1222-9 III du Code du travail

l'accident à son employeur par lettre recommandée dans le délai de 48 heures, comme les salariés présents dans l'entreprise.

2. Equipements de travail

Dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur doit s'assurer, avant de mettre en place le télétravail, de la conformité du domicile du salarié, notamment ses installations électriques, à l'exercice du télétravail.

Les équipements nécessaires au télétravail peuvent être soit des équipements appartenant au salarié, soit des équipements fournis directement par l'employeur (assez fréquemment, l'employeur remet un document écrit listant les équipements fournis au salarié). Dans l'hypothèse où, le salarié utiliserait ses équipements personnels (ordinateur, téléphone, imprimante, connexion internet, ...) l'employeur devra rembourser au salarié les dépenses supplémentaires liées au télétravail.

Cette prise en charge des frais pourrait être prévue dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, par la charte élaborée par l'employeur. Elle peut se présenter sous diverses formes (une prise en charge directe des coûts ; un remboursement au réel des frais exposés ou encore une indemnisation forfaitaire).

Pour rappel, la prise en charge des coûts liés à l'exercice des fonctions relève d'une obligation générale pesant sur l'employeur. L'Accord national interprofessionnel (ANI) de 2005 relatif au télétravail continue à s'appliquer aujourd'hui. Celui-ci prévoit, en effet, que l'employeur « *fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail* », et que « *si exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien* » et « *prend en charge les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux télécommunications* ».

Le télétravailleur peut être contraint à n'utiliser les équipements fournis pour un usage exclusivement professionnel si l'employeur le prévoit et en informe le salarié.

Le salarié doit être informé par l'employeur des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données informatiques et à leur confidentialité ainsi que des sanctions en cas de non-respect de ces règles.

C. L'indemnisation du télétravailleur

Il ne faut pas confondre la prise en charge des coûts liés à l'exercice du télétravail de l'indemnité d'occupation du domicile. Il s'agit de deux indemnités distinctes, qui si le cas se présente, devront se cumuler.

L'indemnité d'occupation du domicile vise à compenser l'utilisation du domicile à des fins professionnelles uniquement dans le cas où il n'existerait pas de local professionnel, de bureau mis à disposition dans l'entreprise. Ainsi, le salarié ne peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel est mis effectivement à sa disposition¹⁴.

¹⁴ Cass. soc., 4 déc. 2013, n° 12-19.667 et Cass. soc. 21 septembre 2016, n° 15-11144

© Juritravail 2021 - www.juritravail.com : Vous avez tous les droits

(toutes les réponses à vos questions par des avocats et juristes).

L'ordonnance du 22 septembre 2017 étant muette sur ce point, le salarié qui accepte, à la demande de son employeur, de travailler à son domicile doit continuer à être indemnisé de cette sujétion particulière, outre le remboursement des frais engendrés¹⁵.

L'idée étant d'indemniser le salarié qui utilise une partie de son domicile à des fins professionnelles, notamment lorsque l'exécution des tâches hors des locaux de l'entreprise ne relève pas d'un choix mais plutôt de la nécessité de pouvoir exécuter sa mission dans les meilleures conditions qu'il soit.

L'indemnité dont le montant doit être précisé peut être incluse dans la rémunération du télétravailleur. Elle dépend du temps passé en télétravail et de l'espace qui est réservé à l'exécution du télétravail.

¹⁵ Cass. soc. 11 juillet 2012, n° 10-28847 et Cass.soc. 14 septembre 2016, n°14-21893