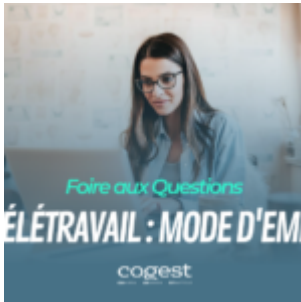


Le télétravail : mode d'emploi



Suite de la crise sanitaire du Covid-19, de nombreux employeurs ont été confrontés à la mise en place du télétravail pour leurs salariés. La question refait surface avec l'actualité récente et l'obligation du port du masque sur le lieu de travail.

Suite au confinement, l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), a réalisé une étude auprès d'un panel de salariés confrontés au télétravail imposé. Le retour le plus marquant est qu'une grande majorité d'entre-eux souhaiterait continuer à bénéficier du télétravail. La principale raison citée est une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Du côté des employeurs, le télétravail a également permis de mettre en lumière un certain nombre d'avantages.

Si votre entreprise envisage de mettre en place cette nouvelle organisation de travail de façon plus pérenne, voici dix réponses à vos possibles questions sur le sujet.

Comment mettre en place le télétravail dans mon entreprise ?



Le Code du travail prévoit plusieurs possibilités aux entreprises du secteur privé :

- soit **par un accord collectif** ;
- soit **par une charte** élaborée par l'employeur après avis de son comité social et économique (CSE).

[L'article L.1222-9](#) du Code du travail impose que l'accord ou la charte doivent comporter les clauses suivantes :

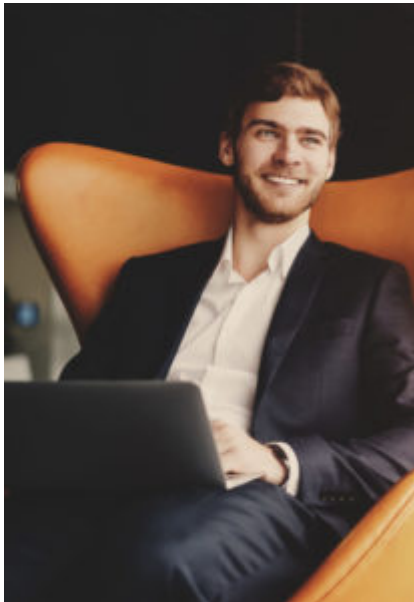
- les conditions d'instauration et fréquences du télétravail (régulier, occasionnel ou exceptionnel) ;
- les conditions d'éligibilité et d'exécution (lieu(x) et équipements techniques notamment) ;
- les frais de prise en charge des coûts découlant du télétravail ;
- les formalités de demande par le salarié ;
- les modalités de l'accord par le salarié des conditions de mise en place du télétravail ;
- les horaires de travail, les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié (droit de déconnexion) ;
- les modalités de contrôle du temps et de la charge de travail ;
- les conditions d'accès des travailleurs handicapés au télétravail ;
- les conditions d'un retour sans télétravail ;

En l'absence d'accord collectif ou de charte dans l'entreprise, le télétravail peut aussi être mis en place **par un simple accord** entre employeur et salarié. Le Code du travail prévoit que les deux parties peuvent formaliser un accord oral ou écrit (courrier, mail, etc.) notamment en cas

de télétravail occasionnel ou exercé dans des circonstances exceptionnelles.

PRÉCISION : Depuis l'ordonnance « Macron » du 22 septembre 2017, l'instauration du télétravail n'a plus besoin d'être formalisée dans le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

Il y a t'il un nombre de jours limités de télétravail ?



Non ! Pour les entreprises du secteur privé, le nombre de jours télétravaillés n'est pas défini par le Code du travail. Il peut donc être déterminé entre l'employeur et ses salariés dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte.

Il est important pour l'employeur de prévoir les conditions de modification du nombre des jours télétravaillés. Si il n'y a qu'un simple accord entre le salarié et son employeur, le nombre de jours de télétravail est déterminé par un consensus entre les deux parties.

Dans la majeure partie des cas, le télétravail s'organise en fonction d'un planning préalablement élaboré et qui s'articule

sur une période définie (hebdomadaire ou mensuel par exemple). Face à des cas bien précis et occasionnels (grève des transports, maladie d'enfants à charge,...), le télétravail peut être accepté afin répondre à ces circonstances particulières.

Peut-il y avoir des heures supplémentaires ?

Comme pour tout employé, celui-ci est soumis à des horaires définis avec un décompte des heures effectués. Des heures supplémentaires peuvent être réalisées **mais celles-ci ne peuvent être qu'à l'initiative et à la demande de l'employeur.**

Dans ce cas, le salarié peut prétendre au paiement de celles-ci.

PRÉCISION : Le télétravail est pratiqué uniquement pendant les jours et horaires définis par le contrat de travail du salarié. Il ne peut pas être imposé pendant les jours de repos.

Dans quel cadre l'employeur peut contrôler l'activité de ses salariés à distance ?



Même si le télétravail s'inscrit dans une relation de

confiance mutuelle entre l'employeur et ses salariés, l'accord collectif ou individuel doit préciser les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail.

La mise en place d'outils de contrôle du temps de travail est permise par le Code du travail (système d'auto-déclaration, contrôle des temps de connexion sur l'ordinateur, ...). Attention, ces outils doivent être limités au strict contrôle de l'activité professionnelle.

Quels sont les lieux où le télétravail peut s'exercer ?

Le télétravail est généralement associé à l'exercice d'une activité professionnelle à son domicile. **D'un point de vu légal, rien n'empêche le télétravailleur d'effectuer ses missions depuis un autre lieu que son domicile.** C'est donc à l'employeur (via l'accord d'entreprise ou la charte interne) de préciser les lieux d'exercice du télétravailleur et les conditions techniques notamment en terme de couverture internet ou téléphonique.

Le salarié peut également travailler depuis d'autres espaces professionnels comme :

- les **télécentres** ;
- les espaces de **coworking** ;
- les **centres d'affaires** ;
- les **locaux professionnels** mis à disposition par l'administration.

Pour l'employeur, la précision du (ou des) lieu(x) de travail revêt une importance toute particulière en cas d'accident. Si le salarié subit un accident en dehors du lieu défini, l'employeur pourrait contester l'accident de travail.

Qui prend en charge les frais liés au télétravail ?



Le Code du travail n'impose pas d'obligation de prise en charge par l'employeur, des coûts découlant directement du télétravail (loyer, occupation du domicile, matériel, logiciels,...). Cependant, il n'est pas dispensé de toute obligation et doit permettre au salarié d'exercer son activité professionnelle dans un cadre normal, notamment lorsque ce mode de travail lui est imposé.

Dans le cas de frais professionnels avancés par le salarié, la prise en charge et le remboursement doivent être préalablement déterminés par l'accord collectif. Le dédommagement des frais professionnels de télétravail peut se faire soit :

- par **remboursement sur facture** ;
- par le versement d'une **allocation forfaitaire**.

Pour le cas d'un remboursement par allocation forfaitaire, l'Urssaf précise que l'employeur peut rembourser (mensuellement) ces frais supportés **dans la limite de 10 euros pour une journée en télétravail par semaine**.

« Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié », précise l'Urssaf.

Accident du travail : quelles sont les responsabilités ?

Dans le cadre du télétravail, si un accident intervient lors de l'exercice de l'activité professionnelle, **celui-ci est pris**

en charge dans les mêmes conditions que s'il avait eu lieu dans les locaux de l'employeur ([Code du travail – article L.1222-9](#)). Le salarié doit en informer son employeur dans les mêmes délais, à savoir dans la journée ou au plus tard dans les 24 heures qui suivent l'accident.

Cependant, la preuve du caractère professionnel de l'accident peut se poser pour l'employeur. Si des réserves sont émises par l'entreprise, elle peut demander l'ouverture d'une enquête par la caisse d'assurance maladie (CPAM), afin de déterminer la nature de l'accident.

Quelles sont règles en matière d'assurance des biens ?



Les biens professionnels fournis par l'employeur (ordinateur, écran, téléphone,...) sont en théorie couverts par l'assurance souscrite par l'entreprise. L'employé n'a donc aucune assurance à souscrire pour ces équipements.

Pour les biens personnels du télétravailleur, celui-ci doit vérifier la couverture de son assurance habitation. En effet, il est important de préciser que **l'assurance de l'employeur ne couvre pas d'éventuels dommages sur les équipements utilisés par le télétravailleur**, dans le cadre de son activité professionnelle. Si besoin, le salarié peut souscrire une extension de garantie auprès de son assureur.

Enfin, l'employeur peut demander une attestation d'assurance

habitation à son salarié télétravailleur.

Le salarié peut-il bénéficier de titres-restaurant ?

Dès lors que l'employeur a mis en place les titres-restaurant au sein de la structure, il doit les accorder aux salariés ayant opté pour le télétravail.

Seuls les jours pleins et entrecoupés d'une pause réservée à la prise d'un repas, permettent au salarié de bénéficier des titres-restaurant. Si le télétravail s'effectue en après-midi et sans pause repas, le salarié ne peut pas en bénéficier.



L'employeur peut-il refuser une demande télétravail ?

Oui et réciproquement ! **Le télétravail est sur la base du volontariat.** Par conséquent, l'employeur peut refuser une demande de télétravail émanant de son salarié et ce dernier ne peut se voir imposer le télétravail par son employeur.

***PRÉCISION** : l'employeur peut imposer le télétravail à ses salariés uniquement en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, comme lors de lors du confinement lors des mois de mars, avril et mai 2020 ([article L.1222-11 du Code du travail](#)). En cas de refus du salarié, celui-ci*

s'expose à des sanctions disciplinaires.