



## **TELE TRAVAIL : DEFINITION ET LEGISLATION**

### **1. LE CODE DU TRAVAIL ENCADRE LE TELE TRAVAIL**

Le télétravail est encadré par la loi, qui impose des obligations tant au salarié qu'à son employeur. Le point sur la législation applicable à un mode d'organisation du travail qui se développe de plus en plus en France.

Le régime juridique du télétravail est inscrit dans le Code du travail, qui définit le statut et les droits du télétravailleur ainsi que les conditions de mise en place du télétravail dans une entreprise. Voici une présentation du régime du télétravail.

Le télétravail est un mode d'organisation dans lequel le salarié accomplit son travail hors des locaux de son employeur de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (Internet notamment) pour des fonctions qui auraient pu être exercées dans ces mêmes locaux. Cette forme d'organisation du travail est encadrée par le contrat de travail ou un avenant à ce dernier.

### **2. LE LIEU DU TRAVAIL**

Le télétravail doit simplement être accompli en dehors des locaux de l'employeur. Dès lors, il peut être effectué aussi bien au domicile du salarié que dans un autre lieu (dans un espace de coworking, un café...).

### **3. MISE EN PLACE**

Avant la réforme du Code du travail en 2005, le télétravail devait être prévu dans le contrat de travail ou être mis en place par le biais de la signature d'un avenant.

Depuis la réforme, la mise en place du télétravail dans l'entreprise s'effectue par accord collectif ou par le biais d'une charte élaborée par l'employeur (après avoir recueilli l'avis du comité social et économique s'il en existe un).

Ce texte fixe notamment les conditions de passage au télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail ou la fixation des horaires pendant lesquels l'employeur peut contacter ses salariés (dans le respect du droit à la déconnexion).



BUCHINGER & RUBIN  
— AVOCATS —

Mais même en l'absence d'accord collectif ou de charte dans l'entreprise, le salarié et l'employeur peuvent se mettre d'accord pour recourir au télétravail. C'est notamment le cas lorsque le recours au télétravail est occasionnel (exemples : une grève des transports, un salarié devant garder son enfant malade chez lui, une forte chaleur au travail liée à une canicule, etc.). L'employeur et le salarié doivent alors formaliser leur accord par tous moyens. Il peut par exemple s'agir d'un simple échange d'emails.

#### **4. CRITERES**

Le télétravail suppose donc la réunion des conditions suivantes :

- le travail est effectué hors des locaux de l'employeur, notamment via l'utilisation de moyens tels qu'Internet ou le téléphone ;
- le travail est effectué dans ces conditions de manière régulière, un travail réalisé occasionnellement au domicile du salarié ne conférant pas le statut de télétravailleur ;
- le salarié a donné son accord à cette forme d'organisation du travail via la signature de son contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

#### **5. QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL ?**

Le télétravail est encadré par les articles L.1222-9, L.1222-10 et L.1222-11 du Code du Travail.

Selon l'article L. 1222-9 du code du travail,

*« I.-Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, 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.*

*Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.*



*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. Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé mentionné à l'article L. 5212-13 du présent code ou un proche aidant mentionné à l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus.*

*II.- L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :*

*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.*

*III.- Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.*

*L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse. Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat 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 travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale. »*



BUCHINGER & RUBIN  
— AVOCATS —

L'article L. 1222-9 du code du travail, précise :

*« 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. »*

NOTA :

*Conformément à l'article 40-VII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à ladite ordonnance contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte mentionnés à l'article L. 1222-9 du code du travail, issu de ladite ordonnance, se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise. »*