

# Le télétravail en 10 questions



© 2020 Les Echos Publishing

## Le télétravail s'exerce-t-il toujours à domicile ?

Un télétravailleur est un salarié qui exerce volontairement, hors de l'entreprise, des missions qui pourraient être accomplies dans ses locaux, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Ce terme inclut donc les salariés qui travaillent depuis leur domicile ainsi que les travailleurs dits « nomades », c'est-à-dire ceux qui effectuent leurs missions dans des espaces collectifs situés hors de l'entreprise, comme des espaces de coworking ou des télécentres.

## Le télétravail doit-il être régulier ?

La plupart du temps, le télétravail s'organise selon un planning préalablement établi sur une période de référence (plusieurs jours par mois, par exemple). Mais il peut aussi être occasionnel pour répondre à des circonstances

particulières (comme une grève des transports). Et bien souvent, les télétravailleurs alternent jours de travail en entreprise et jours de travail à domicile (ou dans un tiers lieu).

## **Dois-je conclure un accord ?**

Vous pouvez instaurer le télétravail via un accord d'entreprise (ou, à défaut, un accord de branche) ou en élaborant une charte après consultation de votre comité social et économique.

L'accord ou la charte doivent préciser, entre autres, les conditions dans lesquelles les salariés peuvent télétravailler, en particulier les employés éligibles (type de contrat de travail, ancienneté...). En l'absence d'accord ou de charte, vous pouvez tout de même recourir au télétravail. Il vous suffit de formaliser, par tout moyen (par simple courrier, par exemple), l'accord trouvé avec votre salarié. Et sachez que, même si c'est recommandé, vous n'êtes pas tenu de modifier le contrat de travail du salarié qui passe en télétravail.

**À savoir :** un accord national interprofessionnel relatif au télétravail régulier s'applique aux entreprises relevant de secteurs représentés par le Medef, l'ex-CGPME et l'ex-UPA. Cet accord prévoit des règles spécifiques s'agissant, par exemple, de la prise en charge des frais de télétravail. Des dispositions que les employeurs peuvent écarter par le biais d'un accord d'entreprise mais pas avec une simple charte.

## **Puis-je refuser le**

# **télétravail à un salarié éligible ?**

Le télétravail repose sur un accord entre employeur et salarié. Mais lorsque la demande émane d'un salarié éligible au télétravail, conformément à votre accord collectif ou à la charte applicable dans l'entreprise, votre refus doit être motivé, par exemple par le fait que le bon fonctionnement du service requiert la présence physique d'un nombre minimal de salariés.

# **Et si mon salarié refuse le télétravail ?**

Un salarié qui travaille habituellement dans les locaux de l'entreprise peut parfaitement refuser de télétravailler. Son refus ne constitue donc pas un motif de rupture de son contrat de travail. Cependant, comme vous le savez désormais, certaines circonstances exceptionnelles permettent de passer outre l'accord du salarié, comme la menace d'une épidémie ou un cas de force majeure.

# **Dois-je prendre en charge les frais de télétravail ?**

Depuis quelques années, les employeurs ne sont plus, en principe, tenus de prendre en charge tous les coûts découlant du télétravail (matériels, logiciels...). Cette question relevant, là encore, de la négociation collective. Attention toutefois, car en cas de litige, les juges considèrent que les dépenses engagées par les salariés pour les besoins de leur

activité (les frais professionnels) doivent leur être remboursées.

**Précision** : les allocations forfaitaires versées aux télétravailleurs pour couvrir leurs frais professionnels sont, sans qu'il soit nécessaire de produire des justificatifs, exonérées de cotisations et contributions sociales dans la limite de 10 € par mois pour un jour de télétravail par semaine, 20 € par mois pour deux jours, 30 € pour trois jours, etc.

Par ailleurs, l'employeur qui demande à un salarié d'exercer son activité professionnelle exclusivement en télétravail et qui ne met pas de local professionnel à sa disposition doit lui régler une indemnité d'occupation de son domicile. Son montant, qui n'est pas fixé par la loi, dépend notamment de la proportion du logement que le salarié occupe pour télétravailler.

## **Les télétravailleurs ont-ils droit aux titres-restaurant ?**

Les salariés en télétravail peuvent prétendre aux mêmes avantages que les autres employés de l'entreprise : titres-restaurant, chèques-vacances... Plus globalement, ils bénéficient des mêmes règles légales et conventionnelles que les autres salariés (rémunération, formation professionnelle, etc.).

## **Comment vérifier la charge de**

# travail ?

En tant qu'employeur, vous devez vous assurer que les salariés en télétravail respectent bien les règles liées à la durée du travail et aux temps de repos. Pour ce faire, vous devez fixer, dans l'accord ou la charte relatifs au télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail. Et vous êtes tenu d'organiser, pour chaque télétravailleur, au moins un entretien annuel (en sus des entretiens professionnels habituels) portant sur les conditions de leur activité et leur charge de travail.

**Important** : les télétravailleurs doivent être informés des restrictions que vous apportez à l'usage des équipements et outils informatiques professionnels, des messageries électroniques (interdiction de transmettre des informations sensibles par courriel, par exemple) ainsi que des sanctions applicables en cas de non-respect de ces restrictions.

## Et en cas d'accident ?

L'accident qui survient sur le lieu de télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail, sauf si l'employeur démontre qu'il est sans lien avec l'exécution du travail. D'où l'importance de définir dès le départ avec votre salarié, les plages horaires de télétravail.

En pratique, celles-ci correspondent généralement aux plages horaires durant lesquelles le salarié peut être habituellement contacté et qui doivent figurer dans l'accord ou la charte encadrant le télétravail.

# Dois-je « réintégrer » le salarié qui ne veut plus télétravailler ?

L'accord ou la charte dédiés au télétravail doivent fixer les conditions permettant de mettre fin au télétravail. Par exemple, le « retour » du salarié dans l'entreprise peut être soumis à votre approbation ou bien être automatique dans certaines situations clairement définies (déménagement du salarié, notamment).

De plus, vous devez proposer en priorité aux télétravailleurs d'occuper ou de reprendre un poste sans télétravail correspondant à leurs qualifications et à leurs compétences professionnelles mais aussi porter à leur connaissance la disponibilité de tels postes.

© 2020 Les Echos Publishing