



THEIMER-ALSON

Société d'Avocats

Pourquoi ne pas régulariser la situation
de vos salariés en télétravail ?

Novembre 2017

Télétravail :

Pourquoi ne pas régulariser la situation de vos salariés ?



Angeline Barbet-Massin a rejoint Theimer-Alson en janvier 2017 pour prendre en charge le département social.

Forte d'une expérience de plus de 10 ans en conseil et contentieux en matière de relations individuelles et collectives du travail, elle accompagne les entreprises dans leur développement : sécurisation des relations de travail, opérations d'acquisition, de fusion et de restructuration, transferts d'entreprises, négociation collective, contentieux.

Elle est titulaire d'un DEA de droit social, d'une maîtrise de droit social et d'une maîtrise de droit privé (Université Paris II Panthéon-Assas).

Télétravail :

Pourquoi ne pas régulariser la situation de vos salariés ?

Le déploiement des nouvelles technologies, l'aspiration des salariés à une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle et le développement du télétravail informel ont contraint le gouvernement et les partenaires sociaux à engager une concertation sur le thème du télétravail et du travail à distance.

Cette concertation a donné lieu à un rapport conjoint des partenaires sociaux en date du 23 mai 2017, qui a été remis à la ministre du travail le 7 juin 2017.

C'est dans ce contexte que l'article 21 de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 a adapté les articles L. 1222-9 à L.1222-11 du code du travail à l'évolution du télétravail afin de favoriser le recours à celui-ci.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 25 septembre 2017.

Ne serait-ce pas le moment de régulariser vos pratiques informelles ?

1. Une définition assouplie

L'exigence d'un télétravail régulier disparaît de la définition du télétravail.

Il désigne désormais « 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 ».

Ainsi, le télétravail est reconnu juridiquement comme pouvant être **occasionnel**.

Ceci ne constitue qu'une prise en compte des pratiques mises en œuvre au sein des sociétés depuis de nombreuses années.

Télétravail :

Pourquoi ne pas régulariser la situation de vos salariés ?

2. Une mise en place encadrée

Désormais, le télétravail doit être 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 en existe un.

Cet accord ou, à défaut, cette charte, doit préciser :

- Les conditions de passage au télétravail et 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,
- 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.

En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

Sur le plan formel, l'écrit pour établir ce double accord n'est donc plus nécessaire.

Cependant, en pratique, il paraît indispensable de formaliser succinctement cette organisation occasionnelle du travail.

Autre nouveauté apportée par les textes, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui le lui demande et qui occupe un poste éligible à ce mode d'organisation du travail, devra motiver sa réponse.

A l'inverse, l'employeur peut proposer un passage en télétravail à ses salariés mais il ne peut pas les y contraindre. Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Télétravail :

Pourquoi ne pas régulariser la situation de vos salariés ?

3. Qu'en est-il des coûts découlant du télétravail ?

L'article L. 1222-10 du code du travail prévoyait que l'employeur devait prendre en charge « tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que la maintenance de ceux-ci ».

Désormais, l'article 21 de l'ordonnance supprime cette disposition.

Est-ce à dire que la Société ne devra pas dédommager un salarié en télétravail ?

La réponse est, à mon sens, **négative**. Pour le télétravail régulier, l'accord collectif ou la charte doivent prévoir « les conditions de mise en œuvre du télétravail », ce qui semble induire les conditions d'indemnisation du télétravail.

Cette analyse est confortée par la lecture du rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 qui précise que l'accord collectif ou la charte permettant la mise en place du télétravail doit comporter les modalités de prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice régulier du télétravail à la demande de l'employeur.

Pour le télétravail dit occasionnel, il me semble difficile de ne pas également prévoir une indemnisation.

Il est, en effet, de jurisprudence constante que l'employeur est tenu par une obligation de prise en charge des frais professionnels. Cette jurisprudence étant de portée générale, elle s'applique également aux salariés en télétravail.

Télétravail :

Pourquoi ne pas régulariser la situation de vos salariés ?

4. Affirmation d'une présomption d'accident du travail

Le nouveau texte permet également de mettre fin à des contentieux liés aux accidents du travail en situation de télétravail. En effet, la principale difficulté du développement informel du télétravail était le risque en cas d'accident de ne pas voir reconnu le caractère professionnel de celui-ci. Si le lieu ne posait pas de problème vu la généralité du texte, la difficulté résidait, en cas de télétravail, dans la démonstration de la preuve que l'accident était survenu à l'occasion du travail.

L'article L. 1222-9 du code du travail est désormais complété et précise que « 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 du travail** au sens des dispositions de l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale ».

Il ne s'agit que d'une **présomption simple** d'accident du travail, qui supporte donc la preuve contraire, mais un principe clair est désormais posé.

En conclusion...

Il serait dommage de ne pas profiter des dispositions introduites par l'ordonnance pour gagner en flexibilité au sein de l'entreprise.

Reconnu comme un facteur de motivation des salariés et d'amélioration de la compétitivité des entreprises, les salariés toujours en demande d'un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée souhaiteront, en effet, bénéficier de ces avancées législatives.