

Avec ce cahier central, nous abordons les fondamentaux législatifs de la Santé au Travail, tels que définis par le Code du Travail et donc, applicables aux entreprises privées. Il s'agit de synthèses qui ne substituent pas à la lecture des textes originaux.

## L'ACTU

### Télétravail : généralités

**Texte de référence :** Code du travail, articles L. 1222-9 à 1222-11

Le télétravail est entré dans le Code du travail en 2012 (Loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives), comme suite à l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 et l'accord cadre européen du 16 juillet 2002.

Les textes ont été modifiés par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations du travail.

Le télétravail est codifié par les articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail, qui s'appliquent aux entreprises de droit privé et aux salariés et agents employés sous conditions de droit privé par une personne publique.

Au regard de ces textes :

- Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux, de l'employeur est effectué hors de

ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

- 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 économique et social s'il existe. En cas d'absence d'accord collectif ou de charte, l'employeur et le salarié concerné doivent formaliser leur accord sous une forme à leur convenance. Il n'est donc plus obligatoire que le télétravail soit inscrit dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

- En cas de refus, l'employeur doit motiver sa réponse par écrit.

**Le télétravail peut être mis en œuvre de manière occasionnelle :** En cas de recours occasionnel au télétravail, celui-ci peut être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ce double accord est recueilli par tout moyen à chaque fois qu'il est mis en œuvre.

**Textes de références :** Code du travail (Partie législative, Première partie : Les relations individuelles de travail, Livre II : Le contrat de travail, Titre II : Formation et exécution du contrat de travail, Chapitre II : Exécution et modalités du contrat de travail, Section 4 : Télétravail)



**Définition :** « un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication » ; **cadre :** accord collectif ou charte prise après avis du CSE, ou accord individuel en absence d'accord collectif ou de charte ; **droits du salarié en télétravail.**

### Article L.1222-9

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.





## Devoirs de l'employeur : information, le cas échéant, de restriction d'usage d'équipements ou d'outils informatiques ou de services de communication électronique ; priorité de reprise de poste sans télétravail, entretien annuel.

### Article L. 1222-10

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- 1° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- 2° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- 3° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

### 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.



## Circonstances exceptionnelles (ex. : épidémie) : aménagement nécessaire pour la continuité de l'entreprise.

### Article L. 1222-11

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.

## IMPORTANT

Pour le Code du travail, le statut de travailleur en télétravail (articles L. 1222-9 à 1222-11) est à distinguer du statut de travailleur à domicile (articles L. 7412-1 à L. 7412-3).

## IMPORTANT

Pour le Code du travail, les dispositions relatives au télétravail sont indépendantes des dispositions relatives au droit à la déconnexion.



En restant en liaison avec son entreprise grâce aux technologies de l'information et de la communication (ex. : internet et outils nomades), un salarié peut travailler chez lui ou dans un lieu identifié et dédié proche de son domicile, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions relatives au télétravail.

### Les cadres

Trois cadres permettent de mettre en place le télétravail :

- Accord collectif.
- Charte élaborée par l'employeur, après avis du CSE s'il existe.
- Accord individuel, en absence d'accord collectif ou de charte.

L'accord ou la charte doivent prévoir :

- Les postes éligibles au télétravail.
- Les conditions de passage en télétravail et de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.
- Le mode d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail.
- Le mode 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 cas d'absence d'accord collectif ou de charte, l'accord individuel peut reprendre les points ci-dessus.

### Salarié de droit commun

Le travailleur en télétravail reste un salarié de droit commun de l'entreprise. À ce titre, il bénéficie de :

- L'accès à la formation.
- Le respect de la vie privée.
- Le suivi de santé et sécurité au travail.
- L'accès aux activités sociales de l'entreprise, aux informations syndicales, aux avantages sociaux (titres-restaurant, chèques vacances, etc.).

Le travailleur en télétravail est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles. Son employeur est tenu et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

### En cas de refus du salarié...

Le salarié peut refuser d'accepter un poste en télétravail : cela n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

### En cas d'accident...

En cas d'accident, survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle, celui-ci est présumé être un accident de travail.