

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

L'ACTU

Télétravail dans le secteur privé. Que dit le Code du travail ?

Le Code du travail aborde le télétravail dans des articles relatifs au contrat de travail. En effet, il s'agit d'une forme d'organisation du travail, sans préjudice des dispositions, s'il y a lieu, relatives au travailleur à domicile.

Cette forme d'organisation du travail doit faire l'objet d'un accord entre le salarié et son employeur : soit un accord d'entreprise, soit une charte élaborée par le chef d'entreprise avec consultation du Comité social et économique, s'il existe. Cet accord peut aussi exister par tout autre moyen, notamment l'avenant au contrat de travail.

Le développement du télétravail est aussi encadré par des accords entre partenaires sociaux :

- En 2002 et 2020, au niveau européen.
- En 2005 et 2020 au niveau français (Accord national interprofessionnel).

Sur un plan général, le télétravail repose sur le volontariat des deux parties : salarié et employeur. Son organisation relève des prérogatives de l'employeur, qui peut accepter ou refuser. A ce titre, les accords ou chartes prévoient des critères d'éligibilité au télétravail, notamment pour maintenir la cohérence et le bon fonctionnement de l'entreprise vis-à-vis de ses clients. Le dialogue social au sein de l'entreprise est à privilégier. Le télétravailleur a les mêmes droits que tout autre salarié de l'entreprise.



Définition et principes



Le télétravail est une forme d'organisation du travail, reposant sur un accord collectif, une charte ou tout autre moyen au sein de l'entreprise.

Art. 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 ou un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, 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 ;
- 6°** Les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail ;
- 7°** Les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail.

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.



Outre ses obligations de droit commun, l'employeur doit informer le salarié en télétravail de toute restriction à l'usage d'équipements ou d'outils informatiques ou de services de communication électronique ; il doit maintenir l'entretien annuel et donner priorité au salarié pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail.

Art. 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.

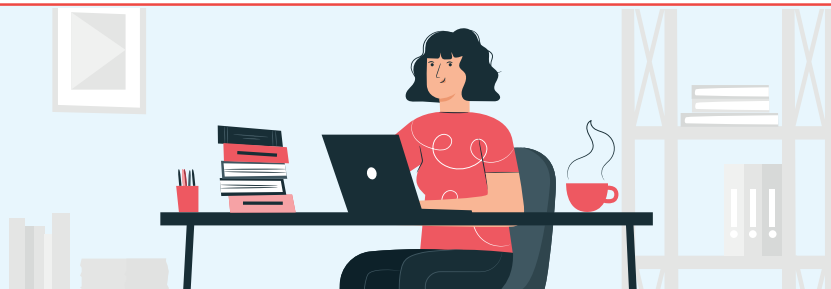


En cas de circonstances exceptionnelles (épidémie ou cas de force majeure), le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail.

Art. 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.

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.



Accord national Interprofessionnel du 19 juillet 2005 **LE TÉLÉTRAVAIL, DÉFINITION ET PRINCIPES DE MISE EN OEUVRE**

Signé par Medef, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-Force ouvrière, CGT.

Cet accord s'inscrit dans la déclinaison française de l'accord-cadre signé au niveau européen le 16 juillet 2002. Il apporte une définition précise du télétravail, en tant que forme d'organisation et/ou de réalisation du travail. Il stipule que le télétravail repose sur le volontariat, tant de l'employeur que du salarié. Il précise

les conditions de réversibilité, de protection des données, de respect de la vie privée du télétravailleur, de délivrance des équipements de travail, de santé et de sécurité, d'organisation du travail, de formation et de garantie des droits collectifs.

Le consulter :



Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 **FACILITER LE RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL**

Modifiant les articles L. 1222-9 et suivants du Code du travail.

Cette ordonnance aborde le sujet du télétravail, dans le but de le rendre plus facile de mise en oeuvre. Elle a modifié les articles L. 1222-9, L1222-10 et L. 1222-11 du Code du travail, relatifs au Télétravail (voir leur rédaction actuelle pages 16 et 17 de ce cahier juridique).

Accord national Interprofessionnel du 26 novembre 2020 **LA MISE EN ŒUVRE RÉUSSIE DU TÉLÉTRAVAIL**

Signé par Medef, CGPME, U2P, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO, CGT.

Cet accord s'inscrit dans la déclinaison française de l'accord-cadre signé au niveau européen le 22 juin 2020, soulignant notamment l'impact de la numérisation de l'économie sur l'organisation du travail. Cet accord prévoit que le télétravail peut s'exercer au lieu d'habitation du salarié ou dans un tiers-lieu, de façon régulière, occasionnelle ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Cet accord acte que le télétravail s'intègre dans le

fonctionnement de l'entreprise et de son attractivité. Il précise les conditions de la préservation de la cohésion sociale interne. Il est très concret : fondements juridiques, nécessité du dialogue social, conditions d'accès, organisation, accompagnement des collaborateurs et des managers, préservation de la relation de travail avec le salarié, prise en compte des situations particulières.

Le consulter :

