



# Télétravail : l'essentiel en tableau



**Isabelle AYACHE-REVAH**

Avocate associée

**Raphaël Avocats**

[www.raphael-avocats.com](http://www.raphael-avocats.com)



**Margaux ORSINI**

Avocat

**Raphaël Avocats**

[www.raphael-avocats.com](http://www.raphael-avocats.com)

Voici, pour accéder directement aux  
réponses à vos principales questions sur  
le télétravail...

**M**odifié récemment par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, le recours au télétravail est de plus en plus utilisé par les entreprises et plébiscité par les salariés.

On estime à environ deux jours par semaine la moyenne de jours de télétravail en France.

Le rapport destiné au Président de la République relatif à l'ordonnance précitée indique qu'actuellement 17 % des salariés bénéficient déjà du télétravail. Dans les années à venir, ce chiffre devrait tripler pour atteindre 61 % d'entre eux.

Comment s'en étonner, car tout en ayant les mêmes droits que ceux travaillant dans les locaux de l'entreprise, les salariés concernés peuvent mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, notamment en réduisant leurs temps hebdomadaires de trajet.

Voici, pour les DRH prêt à franchir le pas, un mémo recensant les principales questions/réponses relatives aux modalités de mise en place du télétravail, au droit de refus du salarié ou de l'entreprise, aux équipements de travail, aux coûts et aux obligations de chacun.

— Voir **tableau ci-après**.



Télétravail en quelques « questions/réponses »

QUESTIONS	RÉPONSES	TEXTES
<b>Quelle est la définition du télétravail ?</b>	<p>Le télétravail désigne :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- toute forme d'organisation du travail dans laquelle des activités qui auraient également pu être exécutées dans les locaux de l'entreprise sont effectuées par un salarié à son domicile ou à proximité dans un local dédié ;</li><li>- de façon volontaire ;</li><li>- en utilisant les technologies de l'information et de la communication.</li></ul> <p>Le télétravail peut être occasionnel ou régulier. Il peut être envisagé dès l'embauche ou ultérieurement.</p>	<p><i>C. trav., art. L. 1222-9</i></p>
<b>Quelle est la différence entre le télétravail et le travail à domicile ?</b>	<p>Il ne faut pas confondre le travail à domicile et le télétravail. En effet, ils sont régis chacun par des textes différents.</p> <p>Contrairement au télétravailleur, le travailleur à domicile est un salarié qui :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- exécute, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'une ou plusieurs entreprises, un travail qu'elle(s) lui confie(ent) ;</li><li>- travaille soit seul, soit avec son conjoint (ou assimilé), ses enfants à charge ou un auxiliaire.</li></ul>	<p><i>C. trav., art. L. 7412-1</i></p>
<b>Quels sont les avantages et les contraintes du télétravail ?</b>	<p>Les principaux avantages du télétravail sont :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- l'amélioration de la qualité de vie au travail ;</li><li>- une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés concernés ;</li><li>- la limitation de leurs déplacements entraînant <i>de facto</i> la diminution du stress et de la fatigue ;</li><li>- la diminution des risques d'accidents de trajet, mais plus globalement des arrêts médicaux ;</li><li>- la redynamisation des territoires ruraux ;</li><li>- un moyen efficace d'insertion des personnes en situation de handicap.</li></ul> <p>Les principaux points de vigilance du DRH portent sur :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la définition préalable des règles à respecter et des obligations de chacun, afin d'éviter toute contestation ultérieure par les salariés ;</li><li>- l'effectivité du droit à la déconnexion ;</li><li>- la prévention du risque d'isolement du télétravailleur ;</li><li>- le respect du principe de l'égalité de traitement entre les salariés, si le télétravail fait l'objet de pratiques ponctuelles, autorisées au cas par cas.</li></ul>	

Télétravail en quelques « questions/réponses »

QUESTIONS	RÉPONSES	TEXTES
Quelle est la définition du télétravail ?	<p>Le télétravail désigne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- toute forme d'organisation du travail dans laquelle des activités qui auraient également pu être exécutées dans les locaux de l'entreprise sont effectuées par un salarié à son domicile ou à proximité dans un local dédié ;</li> <li>- de façon volontaire ;</li> <li>- en utilisant les technologies de l'information et de la communication.</li> </ul> <p>Le télétravail peut être occasionnel ou régulier. Il peut être envisagé dès l'embauche ou ultérieurement.</p>	C. trav., art. L. 1222-9
Quelle est la différence entre le télétravail et le travail à domicile ?	<p>Il ne faut pas confondre le travail à domicile et le télétravail. En effet, ils sont régis chacun par des textes différents.</p> <p>Contrairement au télétravailleur, le travailleur à domicile est un salarié qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- exécute, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'une ou plusieurs entreprises, un travail qu'elle(s) lui confie(ent) ;</li> <li>- travaille soit seul, soit avec son conjoint (ou assimilé), ses enfants à charge ou un auxiliaire.</li> </ul>	C. trav., art. L. 7412-1
Quels sont les avantages et les contraintes du télétravail ?	<p>Les principaux avantages du télétravail sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'amélioration de la qualité de vie au travail ;</li> <li>- une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés concernés ;</li> <li>- la limitation de leurs déplacements entraînant <i>de facto</i> la diminution du stress et de la fatigue ;</li> <li>- la diminution des risques d'accidents de trajet, mais plus globalement des arrêts médicaux ;</li> <li>- la redynamisation des territoires ruraux ;</li> <li>- un moyen efficace d'insertion des personnes en situation de handicap.</li> </ul> <p>Les principaux points de vigilance du DRH portent sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la définition préalable des règles à respecter et des obligations de chacun, afin d'éviter toute contestation ultérieure par les salariés ;</li> <li>- l'effectivité du droit à la déconnexion ;</li> <li>- la prévention du risque d'isolement du télétravailleur ;</li> <li>- le respect du principe de l'égalité de traitement entre les salariés, si le télétravail fait l'objet de pratiques ponctuelles, autorisées au cas par cas.</li> </ul>	

QUESTIONS	RÉPONSES	TEXTES
Comment le DRH peut-il mettre en place le télétravail ?	<p>Il existe trois modalités de mise en œuvre du télétravail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par <b>accord collectif</b>. Cet accord doit être conclu selon les conditions de droit commun. Il doit donc être signé : <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli, seul(s) ou ensemble, au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires du CSE,</li> <li>• soit par des syndicats représentatifs ayant recueilli, seul(s) ou ensemble, plus de 30 % de ces suffrages et être approuvé par la majorité des salariés ;</li> </ul> </li> <li>- en cas d'échec des négociations collectives, par <b>charte élaborée par la direction après avis du CSE</b> s'il existe ;</li> <li>- en l'absence d'accord collectif ou de charte, par <b>simple accord convenu entre l'employeur et le collaborateur</b>.</li> </ul> <p>Le salarié peut informer « <i>par tout moyen</i> » les RH ou sa hiérarchie de son intention de bénéficier du télétravail. L'accord de l'entreprise peut être oral ou écrit (courriel, courrier...). Il est toutefois recommandé d'en conserver la preuve. De la même façon, il est opportun de détailler les modalités du télétravail (lieu, jours, temps de travail, plages horaires, obligations du salarié, obligations de l'entreprise...).</p> <p>En cas de recours régulier au télétravail, le DRH aura tout intérêt à rédiger une note de service, voire une charte, afin d'éviter toute contestation.</p> <p>Il n'y a plus d'obligation légale de conclure un avenant au contrat de travail pour formaliser le passage en télétravail d'un salarié.</p> <p>Il convient toutefois de vérifier si la convention collective en impose un et quel doit alors être son contenu.</p> <p><b>Dispositions transitoires</b> : pour les salariés dont le contrat de travail (ou avenant) conclu avant le 24 septembre 2017 contient déjà des dispositions relatives au télétravail, le nouvel accord collectif ou la charte se substitue, s'il y a lieu, aux clauses contraires ou incompatibles de ce dernier, sauf refus du salarié.</p> <p>Ce dernier doit faire connaître son refus dans le délai d'un mois suivant la date de communication de l'accord collectif ou de la charte.</p> <p>S'il refuse, le DRH ne peut pas le licencier. Il ne peut pas non plus lui imposer d'autorité le nouveau régime du télétravail. À défaut, cela serait assimilé à une modification du contrat de travail.</p>	C. trav., art. L. 1222-9 et L. 2232-12



QUESTIONS	RÉPONSES	TEXTES
<b>Quelles sont les mentions à faire figurer impérativement dans l'accord collectif ou la charte ?</b>	<p>L'accord collectif ou la charte mettant en place le télétravail doit préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution ;</li><li>- les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;</li><li>- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;</li><li>- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;</li><li>- la détermination des plages horaires durant lesquelles le manager peut habituellement contacter le salarié en télétravail. Cette clause interroge s'agissant de son incompatibilité avec un forfait en jours. Il convient donc d'être vigilant dans la rédaction de l'accord ou de la charte ;</li><li>- les modalités d'accès des travailleurs handicapés au télétravail.</li></ul>	<p><i>C. trav., art. L. 1222-9</i></p>
<b>Le DRH peut-il imposer le télétravail au salarié ?</b>	<p>Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas un motif de rupture de son contrat de travail.</p> <p>Le DRH ne peut donc pas lui imposer le télétravail. Le manager doit dès lors adapter l'organisation de son service en conséquence.</p>	
<b>Le DRH peut-il refuser la demande de télétravail d'un salarié ?</b>	<p>Le DRH peut refuser la demande de télétravail d'un salarié, mais il doit motiver sa décision.</p> <p>Bien qu'aucune sanction ne soit prévue, le salarié peut, à défaut de refus justifié, solliciter des dommages-intérêts, sous réserve de démontrer un préjudice spécifique.</p>	<p><i>C. trav., art. L. 1222-9</i></p>
<b>Quid en cas d'accident ?</b>	<p>L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail.</p> <p>En pratique, la contestation du caractère professionnel deviendra donc quasiment impossible pour le DRH qui n'a aucun moyen d'obtenir des éléments objectifs au soutien de sa demande.</p>	<p><i>C. trav., art. L. 1222-9</i></p>
<b>À quelles conditions doit satisfaire l'espace de travail au domicile du salarié ?</b>	<p>À son domicile, le salarié doit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- disposer d'un espace permettant de travailler dans de bonnes conditions ;</li><li>- veiller au fait que son installation électrique comporte une prise de terre et un disjoncteur aux normes ;</li><li>- être équipé d'une ligne internet haut débit, condition indispensable à la réalisation du télétravail ;</li><li>- assurer son espace de travail. En pratique, il devra solliciter une extension de sa garantie d'assurance.</li></ul> <p>Il est vivement recommandé au DRH de prévoir la possibilité d'organiser des visites dans l'espace où travaillera le salarié.</p>	



QUESTIONS	RÉPONSES	TEXTES
<p><b>Quels sont les frais à prendre en charge par l'entreprise dans le cadre du télétravail ?</b></p>	<p>L'entreprise n'a plus l'obligation de prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail par le salarié. Toutefois, la doctrine semble considérer que cette suppression ne l'exonère pas de prendre en charge tous les frais.</p> <p>Si la demande de télétravail émane de l'entreprise, cette dernière devra indemniser le salarié de la sujétion constituée par l'utilisation d'une partie de son domicile pour les besoins de son activité professionnelle et prendre en charge les frais engendrés par cette utilisation.</p> <p>Si l'entreprise met à la disposition de ses salariés un local professionnel et que la demande de télétravail à domicile émane du salarié, cette indemnisation n'est pas obligatoire <sup>(1)</sup>.</p> <p>Par ailleurs, le télétravailleur bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise et notamment des avantages sociaux. Ainsi, si les seconds bénéficient de tickets-restaurant, les salariés en télétravail y ont également droit.</p> <p>En revanche, ils ne peuvent pas bénéficier de la participation financière dont bénéficient leurs collègues qui déjeunent dans le restaurant d'entreprise.</p> <p>En tout état de cause, certains frais, engagés par le salarié en situation de télétravail, sont considérés comme des dépenses inhérentes à l'emploi dont le remboursement est exonéré de cotisations sociales.</p> <p>En cas de contrôle Urssaf, l'entreprise devra être en mesure de justifier la réalité des dépenses supportées par le salarié. Sont visés : les frais fixes et variables correspondant à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel, les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique, les frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses.</p>	<p><i>www.urssaf.fr</i> <i>Arr. 20 déc. 2002, art. 6</i></p>

(1) Cass. soc., 8 nov. 2017, n° 16-18.499.