

VIE JURIDIQUE Conseil

Tout savoir sur le télétravail

Maître Claire Buffin-Champin, avocate au cabinet Delmas Flicoteaux, détaille comment être dans les règles en matière de télétravail.

■ Qu'est-ce que le télétravail ?

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 ».

Le télétravail peut être mis en place dans toute entreprise, quelle que soit son activité, et à l'égard de tout salarié, dès lors que son poste permet, au moins pour partie, un exercice en dehors des locaux.

■ La mise en place du télétravail par accord collectif, individuel ou une charte

Les entreprises disposent de trois possibilités pour recourir au télétravail : par la négociation d'un accord collectif, par l'élaboration d'une charte, ou, à défaut, par simple accord individuel avec les salariés concernés.

Si le contenu de l'accord ou de la charte d'entreprise est réglementé, tel n'est pas le cas lorsque le télétravail résulte d'un simple accord entre l'employeur et le salarié concerné. Cet accord peut alors être formalisé par tout moyen, notamment par mail.

Afin d'anticiper tout litige, il est toutefois fortement recommandé, lorsque le télétravail est amené à se

pérenniser, de formaliser les conditions de mise en œuvre du télétravail dans le cadre d'un avenant au contrat de travail du salarié.

■ Les mêmes droits pour le salarié télétravailleur

Le télétravailleur dispose des mêmes droits individuels et collectifs que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur reste soumis à l'égard du télétravailleur à ses obligations légales et conventionnelles, tout particulièrement en matière de santé et de sécurité. À cet égard, l'employeur doit rester vigilant à prévenir les risques particuliers liés à l'exercice d'une activité en télétravail, et tout particulièrement le risque d'isolement du télétravailleur. Le télétravailleur bénéficie dans ce cadre, et *a minima*, d'un entretien annuel portant notamment sur ses conditions d'activité et sa charge de travail.

■ L'employeur doit prendre en

charge les frais afférents au télétravail

L'employeur est tenu de prendre en charge tous les frais exposés par le salarié dans le cadre de son activité professionnelle. Se pose ici la question de l'utilisation d'une pièce du logement du salarié, de sa ligne téléphonique ou Internet, etc... Cet usage professionnel d'équipements personnels doit-il donner lieu à une prise en charge financière ? Oui. Cette prise en charge peut alors s'effectuer suivant les conditions habituelles, au réel sur justificatifs ou de façon forfaitaire.

À cet égard, depuis le 1^{er} janvier 2020, l'Urssaf admet l'exonération de sommes forfaitaires versées dans la limite de certains plafonds, et ce sans avoir à justifier des dépenses réellement engagées par le télétravailleur.

Camille PERRIN



M^e Claire Buffin-Champin, avocate. Photo DR

BON À SAVOIR

■ Télétravail et crise sanitaire : comment être sûr d'être dans les règles ?

Dans la dernière version du protocole sanitaire, le télétravail devient la règle dans toute entreprise et pour l'ensemble des activités le permettant.

Dans ce contexte, s'il appartient toujours aux entreprises de déterminer les postes qui y sont éligibles, ce mode d'organisation du travail semble désormais s'imposer tant aux entreprises qu'aux salariés.

Les employeurs devront donc être particulièrement vigilants en cas de refus de recourir au télétravail, et être en mesure de motiver ce refus par l'existence d'impossibilités réelles, notamment techniques ou

liées à la nature des tâches confiées au salarié.

« Pour autant, le contexte sanitaire actuel ne doit pas faire oublier les enjeux juridiques et opérationnels du télétravail », insiste Maître Buffin-Champin.

Il est donc fortement préconisé de cadrer *a minima* les conditions d'exercice du télétravail durant cette période particulière, ne serait-ce que par mail. En effet, les obligations et responsabilités de l'employeur demeurent, tout particulièrement en matière de suivi de la durée et de la charge de travail, et de protection de la santé et sécurité des travailleurs, et pourront être source de contentieux ultérieurs.



*Le service Relation Abonnés
chaque jour à votre écoute*

LE PROGRÈS
La Tribune | les dépêches

PAR TÉLÉPHONE

0 800 403 060

Service & appel
gratuits

Du lundi au vendredi :
De 8h00 à 16h00 non stop

Le samedi, le dimanche
et jour férié :
De 8h00 à 11h30

PAR MAIL :

relationabonnes@leprogres.fr