



Télétravail : modalités de mise en place et protection du salarié

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 ».

1. L'ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL

Où ? Le télétravail s'effectue en dehors des locaux de l'entreprise. Ce peut être **le domicile du travailleur** ou bien **des espaces collectifs** tels que des télécentres (bureaux « satellites » regroupant généralement des salariés d'une même entreprise) ou **des espaces de coworking** (espaces collaboratifs de travail regroupant diverses populations : salariés, travailleurs indépendants, co-entrepreneurs...).

Quand ? Le télétravail est généralement organisé en alternant des périodes travaillées sur le lieu de travail et en tiers lieux ou au domicile. En terme de planification, le télétravail peut être fixé à l'avance sur une période de référence et pour un nombre de jours déterminé, ou revêtir un caractère occasionnel, pour des circonstances spécifiques (grève des transports, intempéries, pics de pollution...).

2. COMMENT PEUT-IL ÊTRE MIS EN PLACE ?

Le télétravail, qu'il soit régulier ou occasionnel, peut être mis en place : soit par un accord collectif soit par une charte élaborée unilatéralement par l'employeur après avis du CSE s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte unilatérale, l'employeur et le salarié peuvent, d'un commun accord, recourir au télétravail. Dans ce cas, le Code du travail prévoit que cet accord peut être formalisé « par tout moyen » mais un écrit est souhaitable.

3. LE TÉLÉTRAVAILLEUR BÉNÉFICIE-T-IL DES MÊMES DROITS QUE LES AUTRES TRAVAILLEURS ?

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

- >> Droit à la déconnexion ;
- >> Accès aux informations syndicales ;
- >> Participation aux élections professionnelles ;
- >> Accès à la formation.

Il doit en outre bénéficier des mêmes entretiens professionnels avec sa hiérarchie ainsi que des mêmes mesures d'évaluation.



LE SAVIEZ VOUS ?

La demande de télétravail du salarié peut faire l'objet d'un refus sans motivation par l'employeur (sauf lorsqu'un accord collectif ou une charte existe) et réciproquement le télétravail ne peut pas être imposé au salarié.

4. LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

En application du Code du travail, l'employeur a les mêmes obligations en matière de prévention des risques professionnels à l'égard de tous les salariés, qu'ils soient télétravailleurs ou non : il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

Comment évaluer les risques ? L'évaluation des risques réalisée dans l'entreprise va porter également sur les risques liés à l'exécution de certaines tâches en télétravail. Certaines dispositions relatives à la santé et la sécurité du Code du travail seront, cependant, limitées dans leur application en raison du caractère privé du domicile du télétravailleur :

- >> Interdiction de fumer sur le lieu de travail
- >> Aménagement du poste de travail
- >> Organisation des secours en cas de malaise du télétravailleur...

Comment prévenir les risques ? En matière de prévention du risque d'isolement social, l'employeur va veiller à préserver des modalités de contact régulier (entretiens réguliers d'activités, réunions collectives...).

Comme à l'égard de tout travailleur exerçant son activité professionnelle dans les locaux de l'entreprise, l'employeur doit prendre les mesures de prévention concernant le travail sur écran des télétravailleurs :

- >> Fournir du matériel informatique adapté (équipements bureautiques, logiciels appropriés...)
- >> Être vigilant sur l'aménagement ergonomique de l'espace de travail du télétravailleur (aération, surface minimale, adaptation du mobilier de bureau).

Quelles possibilités de contrôle ? En pratique, l'employeur rappellera, dans l'accord collectif, dans la charte ou dans l'accord conclu avec le télétravailleur, ces dispositions concernant la conformité du lieu de télétravail.

En l'absence de possibilité de contrôler sur place la conformité des installations, l'employeur peut demander au télétravailleur de :

- >> Fournir une attestation sur l'honneur ou
- >> Fournir une attestation de conformité après intervention d'une société spécialisée ou d'une équipe spécialisée qu'il aura mandatée sur place pour vérification.



LE SAVIEZ VOUS ?

Afin de veiller au respect de ces règles, l'accès au domicile du salarié peut être demandé par l'employeur, les représentants du personnel (CSE, membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail), le médecin du travail ou bien l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Il reste toutefois subordonné à l'accord du salarié.



5. L'ACCIDENT SURVENU EN TÉLÉTRAVAIL PEUT-IL ÊTRE QUALIFIÉ D'ACCIDENT DE TRAVAIL ?

Le Code du travail précise clairement qu'un 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. L'accident sera donc pris en charge dans les mêmes conditions que s'il avait eu lieu dans les locaux de l'employeur.

Si l'employeur entend contester cette qualification, il lui appartiendra de renverser cette présomption s'il estime que l'accident a été occasionné par une cause étrangère au travail.

Les modalités de déclaration des accidents de travail survenus sur le lieu de télétravail sont identiques à celles applicables aux autres salariés non-télétravailleurs.



En savoir plus : Consulter le focus juridique de l'INRS

<http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-teletravail.html>