

## Régime juridique applicable au télétravail

### ❖ Les modalités de mise en place du télétravail

Le télétravail est mis en place **par accord collectif** ou, à défaut, par une **charte** élaborée par l'employeur après avis du CSE, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, **le salarié et l'employeur formalisent leur accord par tout moyen** (dans tous les cas, il convient de se reporter à l'accord de branche éventuellement en vigueur au sein de l'entreprise).

Quel que soit le mode de mise en place, y recourir relève d'un **double volontariat** : celui de l'employeur et du salarié (sauf en cas de circonstances exceptionnelles). Une situation de télétravail est donc réversible à l'initiative de l'une ou l'autre des parties (sauf si le télétravail fait partie des conditions d'embauche).

Le refus pour un salarié d'accepter de passer en télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

### ❖ Le contenu de l'acte fondateur

L'accord collectif, ou la charte, doit prévoir :

- les postes éligibles au télétravail
- l'organisation des **conditions de passage** en télétravail et les **conditions de retour** à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les **modalités d'acceptation** par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les **modalités de contrôle du temps de travail** ou de régulation de la charge de travail ;
- la **détermination des plages horaires** durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié ;
- les **modalités d'accès des travailleurs handicapés** à une organisation en télétravail.

Il convient également de **prévoir l'organisation matérielle** du télétravail, notamment les frais professionnels et l'usage du matériel informatique.

Bien que la loi ne l'impose pas pour l'accord individuel entre l'employeur et le salarié, il est conseillé de prévoir également toutes ces points dans la convention individuelle.

Le cas particulier des circonstances exceptionnelles (menace d'épidémie ou cas de force majeure par exemple) :

La mise en œuvre du télétravail occasionnel 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**. La décision relève alors du pouvoir de direction unilatérale de l'employeur. Il n'est pas nécessaire de recourir à l'accord, la charte ou même à l'accord individuel du salarié.

### ❖ Les conditions d'exercice du télétravail

L'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 rappelle que **l'employeur a la responsabilité de préserver la santé et la sécurité des salariés, même en télétravail** (isolement du télétravailleur, charge de travail, etc.).

A ce titre, il engage sa responsabilité, dans les conditions fixées par la loi. La question de l'organisation concrète du travail, et notamment **l'identification des activités de l'entreprise pouvant faire l'objet de télétravail**, est

importante. C'est pourquoi, l'ANI recommande de privilégier le dialogue social, en utilisant la voie de l'accord d'entreprise, notamment pour définir le périmètre des postes éligible au télétravail et sa mise en œuvre.

Les salariés en télétravail ont les **mêmes droits légaux et conventionnels que les autres salariés**, notamment au regard de la législation relative aux accidents du travail, ainsi que pour la durée du travail et le temps de repos (droit à la déconnexion).

### ❖ La prise en charge des frais liés au télétravail

La loi ne prévoit pas expressément cette obligation. Toutefois, **l'obligation de prise en charge des frais professionnels est prévue sans restriction par la jurisprudence.**

La prise en charge des frais peut s'effectuer sur la base :

- des **frais réels** (présentation d'une facture) : dans ce cas, l'exonération de cotisations et contributions sociales porte sur la totalité du remboursement ;
- par le **versement d'une allocation forfaitaire globale** : elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 10 € par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine, 20 € par mois pour deux journées de télétravail, 30 € par mois pour trois jours, etc. (Doc. Urssaf 18-12-2019). **En cas d'allocation fixée par jour, la limite d'exonération est fixée à un montant journalier d'au plus 2,50 €, dans la limite de 55 € par mois.**

Lorsque le montant de l'allocation forfaitaire versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales peut être admise, à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

### ❖ Le versement d'une indemnité d'occupation

La Cour de cassation considère que **l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci.**

- ⇒ Ainsi, si le salarié accède à la demande de son employeur de travailler à son domicile, **celui-ci doit l'indemniser de la sujétion constituée par l'utilisation d'une partie de son domicile pour son activité professionnelle.** Cette indemnité doit aussi être versée **lorsqu'aucun local professionnel n'est mis à disposition du salarié.**

En revanche, un salarié ne peut pas prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel est mis à sa disposition.

**Son montant peut être modulé** selon l'espace occupé au domicile par les équipements professionnels et selon que cet équipement est en permanence ou non au domicile. Cette indemnité est **soumise à cotisations.**

L'indemnité d'occupation n'est **pas incluse dans l'allocation forfaitaire pour frais professionnels**, sauf mention expresse.

#### ○ **Quid de la période d'état d'urgence sanitaire liée à la Covid-19**

Dans la mesure où le télétravail est imposé par l'État, il peut être défendu que cette indemnité d'occupation n'est pas due, car ce n'est pas l'employeur qui ne met pas à disposition un local dans l'entreprise. Il faudra attendre une position de la jurisprudence sur ce point.

### ❖ **Les frais de transport domicile-travail :**

L'employeur doit **prendre en charge dans les conditions habituelles** les titres d'abonnement qui ont été utilisés au moins une fois pour le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié, sans abattement des jours en télétravail.

### ❖ **Les tickets restaurant :**

Les télétravailleurs doivent bénéficier des tickets restaurants.