

Le télétravail nouveau est arrivé (...), Communiqué de presse de l'OBERGO¹ en date du 27 mars 2018

Dans ce communiqué Yves LASFARGUES, Directeur de l'OBERGO, présente ses commentaires sur les dispositions du code du travail relatives au télétravail tel que prévu par le législateur dans l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.,

Cette étude met en exergue les objectifs de « simplification et de sécurisation » du télétravail poursuivis par ce texte.

S'il constate une émergence d'un « droit au télétravail », Yves LASFARGUES regrette le manque de sécurisation du recours à cette forme d'organisation du travail dans la mesure où la preuve d'un accord écrit n'est pas systématisée.

Aussi, il affirme que « le télétravail peut être consommé SANS HÉSITATION car c'est, en général, un facteur d'amélioration des conditions de vie au travail et hors travail. Mais il doit être consommé AVEC MODÉRATION pour ne pas affaiblir le lien social ».

Vous trouverez ci-après les observations faites par Yves LASFARGUES relativement aux articles du code du travail régissant le télétravail, à savoir :

¹ Observatoire du télétravail et de l'ergostressie

Article L.1222-9 : « I.- (...) **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.

II. L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

- 1° Les conditions de passage en télétravail, (...)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

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.

- **Article 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.

- **Article 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.