

## « Le télétravail de demain devrait être plus encadré » (webinaire Voltaire Avocats)

News Tank RH -

Paris - Actualité n°342023 - Publié le 24/10/2024 à 10:09

Imprimé par Martine Della Valle - abonné #178621 - le 07/11/2024 à 10:06



© D.R.



Écoutez la synthèse

00:00

00:00  

« Avenir du télétravail, réduction ou pérennisation ? » C'est le thème du webinaire organisé par le cabinet Voltaire Avocats le 22/10/2024.

« L'employeur devrait être capable de produire un bilan et des motivations conduisant à changer la politique de télétravail. Quelle que soit la nouvelle organisation, il apparaît nécessaire de l'expliquer, chiffres à l'appui, par exemple concernant la productivité, afin d'emporter l'adhésion des syndicats et des collaborateurs », indique Olivia Guilhot, avocate associée au cabinet Voltaire Avocats.

« Côté employeurs, certains envisagent la fin du télétravail pour améliorer la performance de l'entreprise. Mais d'autres aspects sont aussi à prendre en compte, comme l'attractivité de l'entreprise, la fidélisation des salariés et le choix d'une démarche RSE (Responsabilité sociale et environnementale) », déclare Anne Vincent-Ibarrondo, avocate associée au sein de ce même cabinet.

### Cadre juridique du 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 et régulière, en utilisant les technologies de l'information et de la communication (article L.1222-9, du Code du travail, ANI (Accord national interprofessionnel) 19 juillet 2005).

- Il est encadré par les articles L.1222-9, L.1222-10 et L.1222-11 du Code du travail.
- Le télétravail est basé sur le **principe du volontariat**. Il peut être rendu obligatoire en cas de circonstances exceptionnelles, en cas de menace d'épidémie ou en cas de force majeure (article L.1222-11 du même code).

- L'employeur doit également privilégier le télétravail en cas d'épisode de pollution (Code de l'environnement article L.223-1) ou de grands événements, comme durant les [JO \(Jeux olympiques\)](#) de Paris 2024.
- Le ministère de la Santé a récemment préconisé le télétravail en cas de contamination par le [Mpox \(\(Variole du singe\) maladie virale qui se propage de l'animal à l'homme mais se transmet aussi entre humains provoquant fièvre, douleurs musculaires et lésions cutanées\)](#) (FAQ (Foire aux questions) du ministère du Travail et de la Santé du 23/08/2024).
- Deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) ont été conclus le 19/07/2005 et le 26/11/2020 et coexistent actuellement.

## Des enjeux organisationnels et environnementaux

Selon Olivia Guilhot, « après quatre ans de télétravail généralisé, contraint puis choisi, l'heure est au bilan, voire à la remise en cause. Le télétravail constitue aujourd'hui un réel enjeu organisationnel, entre les avantages démontrés pour chaque partie tels que :

- L'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle ;
- Plus d'autonomie ;
- Moins de déplacements et de distractions ;
- Des solutions temporaires en cas de grève ou de pic de pollution ;
- La réduction du coût des locaux.

Et les effets négatifs tels que :

- L'isolement ;
- La détérioration de la communication ;
- Les problèmes d'intégration des nouveaux embauchés et des alternants ;
- Une moindre productivité ;
- Un problème d'équité entre les salariés selon les postes télétravaillables ou non. »

« Il y a des enjeux environnementaux. En France, les déplacements entre le domicile et le travail représentent 4 % des émissions à effet de serre et se font principalement en voiture, le mode de transport le plus polluant. Une [étude](#) du Crédoc (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie), publiée en juillet 2024, révèle qu'augmenter le télétravail des actifs réduirait les émissions de Co2 des déplacements entre le domicile et le travail de 2 % à 10 % . »

## Volontariat et réversibilité

« Sauf circonstances exceptionnelles ou force majeure, l'employeur comme le salarié peuvent refuser le télétravail, celui-ci reposant sur leur **double volontariat** », indique Anne Vincent-Ibarrondo.

- « **L'employeur doit motiver son refus** quand il l'oppose à un salarié qui occupe un poste éligible au télétravail dans les conditions prévues par l'accord ou la charte. En l'absence d'accord ou de charte, l'employeur est tenu de motiver son refus uniquement si le salarié est un travailleur handicapé ou un proche aidant.
- **Le télétravail est réversible pour les deux parties.** En effet, les conditions de retour à une exécution de travail sans télétravail doivent être prévues dans l'accord collectif ou la charte sur le télétravail. Une période d'adaptation est mise en œuvre afin de vérifier que le télétravail est compatible avec l'organisation du travail et les compétences du salarié. Pendant cette période, chacune des parties est libre de mettre fin unilatéralement au télétravail, sous réserve d'un délai de prévenance préalablement défini. Le salarié bénéficie d'une priorité d'accès pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles et doit en être informé par l'employeur. »

## Des points d'attention pour l'employeur

Anne Vincent-Ibarrondo parle de « certaines dérives que nous observons dans le recours au télétravail », dans certaines situations particulières.

- **Le télétravail, parfois à 100 %, sur préconisation du médecin du travail.** « Si l'employeur doit se conformer aux préconisations du médecin du travail, il peut néanmoins tenter d'argumenter et de convaincre le médecin du travail dans le cadre d'un refus motivé. Pour cela, il doit être en mesure de prouver les obstacles techniques ou fonctionnels qui l'empêchent de se conformer aux consignes du médecin du travail. Si ce dernier persiste dans sa proposition d'aménagement de télétravail à 100 %, en dépit des motifs de refus et des alternatives proposées par l'employeur, celui-ci a tout intérêt à s'y conformer. En effet, à défaut, l'employeur peut engager sa responsabilité pour violation de son obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise. »
- **Le télétravail dans un lieu très éloigné du bureau.** « Pourquoi pas, si le salarié peut exercer correctement ses missions, cela peut constituer un critère d'attractivité. Le salarié est libre de choisir son domicile. L'employeur ne peut apporter des restrictions à cette liberté que si elle est proportionnée au but recherché et indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. Tout dépend du poste exercé,

du lieu de travail envisagé et de la durée du télétravail (ponctuel ou permanent, à 100 % ou non).

Cet éloignement géographique peut bouleverser l'économie du contrat :

- allongement des déplacements, et donc du coût des déplacements ;
- problèmes de décalage horaire ou de couverture réseau.

Il convient de se référer à l'accord télétravail ou à la charte, s'ils existent, et qui peuvent interdire le télétravail à l'étranger. »

• **L'accident du travail en télétravail.** « La présomption peut être renversée si :

- L'accident n'est pas précisément daté ;
- L'employeur démontre que le salarié a interrompu son activité. »

### Exemples de jurisprudences sur les accidents du travail en télétravail

• **CA Nîmes 25/04/2024 n° 23/01750** : ce n'est pas un accident du travail si le salarié s'est coincé le pied dans la chaise de bureau à son domicile et s'il est impossible de déterminer la date précise de l'événement ;

• **CA Rouen 26/04/2024 n° 23/00840** : un salarié ayant fait un malaise à son retour de sa pause déjeuner. Selon la Cour, le fait de se trouver dans un bureau à domicile ne suffit pas à démontrer que le salarié était sous l'autorité de l'employeur. Le salarié n'avait pas badgé et aucun élément permettait de dire qu'il avait repris le travail ;

• **CA Nîmes 02/05/2024 n° 23/00507** : l'infarctus survenu en télétravail est un accident du travail ;

• **CA Amiens, 15/06/2023, n° 22/00474** : une salariée prétend avoir chuté dans les escaliers en allant dans le sous-sol aménagé en bureau pendant qu'elle était en télétravail. Ce n'est pas un accident du travail, car la salariée avait terminé sa journée de travail et qu'elle ne rapportait pas la preuve d'un lien entre l'accident et le travail.

### Les pistes d'organisation acceptables pour tous

« Il n'y a pas de droit acquis au télétravail. Il s'agit d'une organisation collective du travail, qui n'est pas irréversible et ne crée pas de droit individuel, sauf dans l'hypothèse d'un télétravail contractuel. Ce qui a été mis en place peut être défait, plus ou moins rapidement.

Les pistes d'organisation du télétravail acceptables pour tous :

- Revoir la proportion du télétravail plutôt que de le supprimer ;
- Revoir les règles de choix des journées de télétravail. Pour améliorer les échanges, il convient d'imposer un jour en présentiel commun à tous les collaborateurs d'une équipe ;
- Envisager d'autres outils de flexibilité, telles que les horaires variables. »



#### Voltaire Avocats

- Cabinet d'avocats spécialisé en droit social
- **Création** : 2005
- **Mission** : accompagnement des entreprises dans l'ensemble des opérations quotidiennes ou le montage de projets complexes en matière sociale
- **Nombre d'avocats associés** : 5
- **Contact presse** : [Julia Sojic](#), consultante relations publiques/relations presse MCC/Ozinfos
- **Tel.** : 06 27 26 49 65

**Catégorie** : Cabinets d'Avocats

© News Tank RH - 2024 - **Code de la propriété intellectuelle** : « La contrefaçon (...) est punie de trois ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende. Est (...) un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une oeuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur. »