

- **ORDONNANCE N°2017-1387 DU 22 SEPTEMBRE 2017 RELATIVE A LA PREVISIBILITE ET LA SECURISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL : FAVORISER LE RECOURS AU TELETRAVAIL.**

« Article L1222-9, modifié par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 21

Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, 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 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 économique, s'il existe. »

- **Commentaire CFDT Cadres :** Le contrat - ou un avenant à celui-ci - n'est plus obligatoire. L'accord collectif est privilégié, mais le cas échéant, il sera possible pour l'employeur de rédiger une charte : nous recommandons toutefois qu'il ne soit pas seul à définir les règles mais que celles-ci soient discutées et négociées avec les organisations syndicales.

L'employeur et le salarié pourront toujours contractualiser le télétravail afin que certaines spécificités relatives au poste ou aux conditions d'exercice du télétravail soient précisées.

« En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. »

- **Commentaire CFDT Cadres :** C'est une nouveauté. Ce nouvel alinéa met fin au télétravail gris et permet de manière souple de protéger le télétravailleur occasionnel puisqu'un simple mail sera désormais suffisant. Nous recommandons que ce moyen de formalisation soit toujours un écrit pour éviter tout litige. Puisque cela sera possible « *en l'absence de charte ou d'accord collectif* », il va sans dire que, quand cet accord ou cette charte existe, il/elle devra traiter du télétravail occasionnel.

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.

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation.

« 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, doit motiver sa réponse. »

- **Commentaire CFDT Cadres :** Alors qu'il faisait à l'origine l'objet d'une demande, le télétravail peut être considéré désormais comme un droit pour le salarié. Ainsi, tout salarié (sous réserve d'éligibilité) peut en bénéficier par défaut et c'est désormais à l'employeur de démontrer que le télétravail n'est pas possible.

- Aussi, l'accord, ou à défaut la charte, devra être très précis sur les postes ne pouvant être tenus ou les tâches ne pouvant être effectuées en télétravail au sein de l'entreprise. Peut-être serait-il opportun au niveau de la branche de définir dans le champ professionnel ces tâches et/ou postes. Mais l'entreprise est bien évidemment le meilleur endroit pour discuter de ce sujet car nous pensons que cela doit se faire au plus près des salariés. C'est la raison pour laquelle il nous paraît essentiel que les partenaires sociaux se saisissent du télétravail comme objet de négociation pour définir ensemble les règles du télétravail.

« Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

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. »

- **Commentaire CFDT Cadres :** Ce dernier paragraphe est un ajout. Concernant les alinéa 3 et 4, l'accord de juin 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail ainsi que le droit à la déconnexion désormais inscrit dans la loi sont donc complétés par des règles relatives aux télétravailleurs qui bénéficiaient déjà de ces droits en tant que salariés. Ce n'est guère surprenant puisque nous retrouvons déjà ces sujets dans de nombreux accords télétravail signés dans les entreprises.

« 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 des dispositions de l'[article L. 411-1](#) du code de la sécurité sociale. »

- **Commentaire CFDT Cadres :** Cet ajout vient clarifier une situation jusque-là très floue, à savoir la nature d'un accident survenu en télétravail.

Quid du lieu où s'exécute le télétravail ?

L'article 411-1 au sujet du lieu de travail ne semble pas le limiter puisqu'*« est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit... »*. Cependant le lieu où s'exerce l'activité en télétravail doit être clairement défini : l'employeur a une obligation de résultat vis-à-vis de la santé et de la sécurité de tous ses salariés, y compris les télétravailleurs. Il est donc nécessaire d'évaluer les risques éventuels de son espace de travail privé. Dans les accords télétravail existants, on demande au télétravailleur d'informer son assureur qu'il exerce une activité professionnelle à domicile et que son installation électrique est conforme aux normes requises.

Que se passe-t-il alors si un salarié exerce le télétravail dans un lieu autre que celui communiqué à l'employeur ? La question reste, selon nous, posée. Certains accords ont toutefois levé partiellement cette ambiguïté en permettant, par exemple, au salarié d'exercer le télétravail à son domicile ou un autre lieu communiqué en amont de la réalisation du télétravail (résidence secondaire par exemple).



« **Article L1222-10** [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 21](#)

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. »

- **Commentaire CFDT Cadres :** L'alinéa 1° « De prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ; » est supprimé.

C'est un vrai recul par rapport au texte précédent car il fait peser tous les coûts financiers relatifs au télétravail sur le salarié. Si beaucoup sont désormais équipés chez eux d'une ligne haut débit pour un coût raisonnable, quid de ceux qui devront investir dans un ordinateur portable non fourni par l'employeur car travaillant habituellement sur un poste fixe dans les locaux de l'entreprise ? Ce point devra faire l'objet de négociations avec l'employeur pour arriver à une situation qui profite à tous.

« **Article L1222-11**

Modifié par [Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 21](#)

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. »

- **Commentaire CFDT Cadres :** La dernière phrase du précédent article L.1222-11 est supprimée : « Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat. » En effet ce décret n'a jamais été publié rendant de ce fait inapplicable ce mode d'organisation. Dans les textes mais pas dans les faits puisque de nombreuses entreprises autorisaient déjà le télétravail dans ce genre de circonstances.



Commentaires réalisés par **Jérôme Chemin, Secrétaire national CFDT Cadres.**

