

CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL : LE TÉLÉTRAVAIL



DÉFINITION

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.



La forme du télétravail peut varier :

- **télétravail sédentaire** : le salarié travaille exclusivement à son domicile, en utilisant un matériel mis à sa disposition par l'employeur, ou dans un tiers-lieu comme un espace de coworking ;
- **télétravail alterné ou pendulaire** : le salarié alterne des périodes de travail à son domicile et sur son lieu de travail ;
- **télétravail nomade** : le salarié conserve un bureau sur le lieu de travail, mais il a recours aux technologies de l'information et aux outils de travail mobiles pour pouvoir travailler depuis n'importe quel lieu.

La fréquence du télétravail peut également varier :

- **télétravail régulier** : le salarié télétravaille dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise ;
- **télétravail occasionnel** : le salarié télétravaille en présence de circonstances exceptionnelles.

LES QUESTIONS À SE POSER

1

COMMENT METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL ?

L'employeur peut mettre en place le télétravail dans le cadre :

- **d'un accord collectif** ;
- ou, à défaut d'accord collectif, d'une **charte élaborée par lui après avis du CSE**, s'il existe ;
- ou, en l'absence d'accord collectif ou de charte, avec **l'accord du salarié**. Cet accord peut être formalisé par tout moyen : contrat de travail, avenant au contrat de travail, échanges de mails, etc. Il est néanmoins recommandé de privilégier l'accord collectif ou la charte pour mettre en place le télétravail au niveau de l'entreprise.

CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL : LE TÉLÉTRAVAIL



En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, l'employeur peut imposer le télétravail sans l'accord des salariés pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

➔ Attention !

Deux décisions rendues en matière de négociation relative au processus électoral conduisent à s'interroger sur la nécessité d'engager une tentative de négociation d'accord collectif avant d'élaborer une charte (Cass. soc. 17.04.2019 n°18-22.948 ; Cass. soc. 13.01.2021 n°19-23.533). La Cour de cassation juge en effet que, dans la mesure où des dispositions légales prévoient la possibilité de mettre en place un dispositif par accord collectif d'entreprise ou « à défaut » par décision unilatérale, l'employeur ne peut prendre une décision unilatérale qu'à la condition qu'une négociation ait été préalablement engagée et n'ait pas abouti. Cette position ne concerne toutefois que les entreprises disposant de délégués syndicaux. Elle n'a, à ce jour, été adoptée qu'en matière de détermination du processus électoral, mais on ne peut pas exclure qu'elle soit étendue à d'autres domaines, tels que celui de la mise en place du télétravail.

2 L'EMPLOYEUR DOIT-IL PRENDRE EN CHARGE LES FRAIS INDUITS PAR LE TÉLÉTRAVAIL ?

La question des frais à prendre en charge n'est pas claire.

Selon l'ANI du 26.11.2020, l'employeur doit prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.

Exemples :

- **les frais fixes** : le loyer (au prorata de la superficie affectée à l'usage professionnel), la taxe d'habitation, la taxe foncière, les taxes diverses, les charges de copropriété, l'assurance multirisques habitation ;
- **les frais variables** : le chauffage, la climatisation, l'électricité ;
- les dépenses d'acquisition du mobilier : bureau, fauteuil, meubles de rangement, lampe de bureau ;
- **les frais liés à l'adaptation du local** : diagnostic de conformité électrique, installation de prises téléphoniques et électriques, modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail ;
- **les matériels informatiques et périphériques** : ordinateur, imprimante, etc. ;
- **les consommables** : ramettes de papier, cartouches d'encre, etc. ;
- **les frais de connexion au réseau téléphonique et frais d'abonnement** : téléphone, internet, etc.

CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL : LE TÉLÉTRAVAIL



Toutefois, cette obligation n'est pas reprise par les dispositions légales. Elle ne s'impose qu'aux entreprises qui relèvent de l'ANI, soit toutes les entreprises dont l'activité est représentée par le Medef, la CGPME et l'UPA. Cette obligation concerne donc la quasi-totalité du secteur marchand. Elle ne concerne en revanche pas les professions libérales, l'agriculture, les activités sanitaires et sociales et l'économie sociale, les industries du bois, le caoutchouc et les polymères, l'enseignement privé (sauf le hors contrat), le spectacle vivant et la presse. Néanmoins, même pour les entreprises relevant de ces secteurs d'activités, il existe une obligation générale de l'employeur de prendre en charge les frais professionnels des salariés.

L'employeur peut :

- **soit prendre en charge directement les frais liés au télétravail ;**
- **soit verser une indemnité forfaitaire ;**
- **soit rembourser les frais exposés par le salarié sur justificatifs.**

Depuis le 01.01.2020, l'Urssaf considère qu'une indemnité forfaitaire globale allouée à un salarié en télétravail est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 10 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine, ce montant augmentant proportionnellement en fonction du nombre de jours de télétravail par semaine, dans la limite de 50 euros par mois. Le bulletin officiel de la Sécurité sociale a repris cette tolérance de l'Urssaf. Il ajoute également la possibilité d'établir le forfait sur une base journalière, la limite d'exonération étant alors fixée à un montant maximum de 2,50 euros par jour télétravaillé, dans la limite de 55 euros par mois. En cas de remboursement dépassant ces limites, la fourniture de justificatifs est nécessaire pour bénéficier de l'exonération. Il s'agit donc probablement de la solution la plus simple.

3

SI L'EMPLOYEUR A MIS EN PLACE DES TITRES-RESTAURANTS, DOIT-IL EN ATTRIBUER AU SALARIÉ EXERÇANT SON ACTIVITÉ EN TÉLÉTRAVAIL ?

Selon [l'Urssaf](#), oui. Elle considère que le télétravailleur est un salarié à part entière et bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise. Les conditions de travail du télétravailleur doivent être équivalentes à celles des travailleurs exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise, pour l'attribution de titres-restaurants : une journée organisée en deux vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas.

CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL : LE TÉLÉTRAVAIL



[Selon le ministère du Travail](#), oui. En application du principe général d'égalité de traitement entre salariés, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Il s'agit d'une règle d'ordre public rappelée par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail (art. 4) et reprise dans le code du travail, à l'article L. 1222-9 qui dispose : « le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ». Par conséquent, dès lors que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes (lien).

Selon le Tribunal judiciaire de Nanterre, non. Partant du principe que ces titres ont pour objet de compenser un surcoût pour les salariés qui sont obligés de prendre leur repas au restaurant, le tribunal judiciaire considère que les télétravailleurs ne peuvent y prétendre. Il écarte l'application du principe d'égalité de traitement en ces termes : « la situation des télétravailleurs et celle des salariés travaillant sur site qui n'ont pas accès à un restaurant d'entreprise et auxquels sont remis des tickets-restaurant ne sont pas comparables » (TJ Nanterre 10.03.2021 n°20/09616).

Selon le Tribunal judiciaire de Paris, oui. L'argument selon lequel le titre-restaurant a pour vocation de permettre au salarié de se restaurer lorsqu'il ne dispose pas d'un espace pour préparer son repas, ce qui conduit à en refuser le bénéfice aux télétravailleurs, a également été présenté devant ce tribunal judiciaire. Celui-ci, soulignant que le télétravail n'est pas forcément exercé à domicile, mais peut l'être dans un tiers lieu décide, au nom de l'égalité de traitement, que les télétravailleurs y ont droit, dès lors qu'un repas est compris dans leurs horaires de travail (TJ Paris 30.03.2021 n°20/09805).

Dans l'attente d'une clarification, il semble prudent pour l'employeur d'attribuer des titres restaurant au salarié exerçant son activité en télétravail.

EXEMPLE DE RÉDACTION

Le Salarié exercera une partie de ses fonctions en télétravail dans les conditions prévues à l'annexe "télétravail" du présent contrat.

+ Annexe télétravail pour laquelle il est recommandé de prévoir les clauses suivantes :

Lieu du télétravail - Assurances - Equipement - Organisation du travail - Remboursement des frais- Formation - Protection des données et respect de la vie privée - Intégration dans la communauté de travailleurs - Santé et sécurité - Droits collectifs - Entretien annuel - Réversibilité du télétravail