

# FICHES T&TIC - N° 3

## LE CADRE JURIDIQUE DU TELETRAVAIL

2012 marque une année charnière pour le télétravail. Le cadre juridique a en effet été conforté aussi bien pour le télétravail dans le secteur privé que pour le secteur public. Panorama des textes à fin 2013.

Jusqu'en 2012, le cadre juridique d'introduction du télétravail dans les organisations publiques et privées restait flou et n'encourageait pas les organisations à mettre en œuvre des expérimentations. En 2012, deux lois ont marqué un tournant en sécurisant enfin les pratiques professionnelles de télétravail.

### L'accord européen sur le télétravail du 16 juillet 2002

L'accord européen du 16 juillet 2002 fixe un objectif de modernisation des entreprises et des administrations par le télétravail et, pour les salariés, une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ou sociale, tout en disposant d'une plus grande autonomie dans l'organisation de leurs tâches. Il vise aussi à encourager, dans le même temps, une forme de flexibilité et une sécurité de l'emploi tout en améliorant l'accès des personnes handicapées au marché du travail. Cet accord devait être obligatoirement décliné, dans chaque pays, sous trois ans.

### L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005.

Cet accord reprend et met en œuvre en France, l'accord européen du 16 juillet 2002. Il a été signé par les principales organisations syndicales françaises (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO) et propose un cadre d'introduction clarifié sur les points suivants :

- Le double volontariat (pour le télétravailleur et pour son manager) ;
- La réversibilité : le télétravail peut être introduit même s'il ne fait pas partie du contrat de travail initialement signé entre employé et employeur. Il reste à tout moment réversible.
- Les conditions d'emploi : les télétravailleurs sont, et demeurent, des salariés de l'organisation qui les emploie.
- La protection de la vie privée : l'employeur et le télétravailleur fixent des plages horaires où le salarié doit pouvoir être joint. Les moyens de surveillance éventuels doivent être proportionnés à l'objectif et faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise.

Cet accord est étendu par arrêté du 30 mai 2006, modifié par l'arrêté du 15 juin 2006.

### La loi Warsman dite de simplification du droit – 22 mars 2012 : l'entrée du télétravail dans le Code du travail

Il faut attendre mars 2012 pour que le législateur se penche enfin sur le cadre d'introduction du télétravail. L'article 46 de la loi Warsman du 22 mars 2012 fait ainsi rentrer le télétravail dans le Code du travail et conforte les dispositions de l'accord national interprofessionnel sans toutefois être aussi précise. Elle prévoit cependant plusieurs points complémentaires liés à la mise en œuvre du

télétravail en précisant notamment la prise en charge de tous les coûts résultant directement de l'exercice en télétravail (matériels, logiciels, abonnements, communications, outils et maintenance des ces outils). Enfin, le Code du travail intègre désormais la possibilité pour l'employeur d'imposer le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure.

### La loi Sauvadet du 12 mars 2012 pour le secteur public

L'article 133 de la loi Sauvadet du 12 mars 2012-06-13 indique que les « fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail » tel que défini par l'article L. 122-9 du Code du travail.

Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les fonctionnaires télétravailleurs bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.

La Loi Sauvadet du 12 mars 2012 donne des précisions sur les points que l'employeur devra spécifiquement prendre en compte (prise en charge de tous les coûts résultant directement de l'exercice en télétravail, restrictions éventuelles sur l'usage d'équipements ou outils informatiques ; concertation sur les plages horaires du télétravailleur, priorité pour reprendre un poste en télétravail ou encore entretien annuel sur les conditions d'activités).

Un décret en Conseil d'Etat doit fixer, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les conditions d'application du présent article, notamment en ce qui concerne les modalités d'organisation du télétravail. A fin 2013, ce décret n'était cependant toujours pas paru.



#### Pour aller plus loin :

[« Méthodologie d'introduction du télétravail dans les organisations publiques » - Pascal RASSAT - Editions Territorial - Nouvelle édition revue et corrigée fin 2012.](#)