

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 forme 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 dans des circonstances exceptionnelles

La mise en place

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.

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.

Prise en charge par l'employeur des frais induits par le télétravail

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

Selon l'Accord National Interprofessionnel 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.

Exemple

- **les frais fixes** : le loyer (au prorata de la superficie affectée à l'usage professionnel), la taxe d'habitation, la taxe foncière, les diverses taxes, 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.

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 1er janvier 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 10,70 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 53,50 euros par mois. Le bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) 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 2,70 euros par jour télétravaillé, dans la limite de 59,40 euros par mois pour l'année 2024.

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.

Télétravail et titres restaurant

Selon [l'URSSAF](#), 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.

[Selon le ministère du Travail](#), 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.

Selon le Tribunal judiciaire de Nanterre, 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, 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.

Télétravail et accident du 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. Il s'agit d'une présomption simple, pouvant être renversée !

Ainsi, pour l'accident survenu au domicile en dehors des heures ou du lieu de télétravail déclarés, la présomption d'imputabilité ne s'applique pas.

Le salarié doit donc démontrer qu'il existe un lien entre son accident et son travail. À défaut, l'accident du travail ne sera pas retenu.

 CA d'Amiens, 15 juin 2023, n°22-00474 ; CA de Saint-Denis de La Réunion, 4 mai 2023, n° 22/00884

Télétravail à l'étranger

Le télétravail à l'étranger, qui n'est pas encadré par la loi ou la jurisprudence, pose différentes problématiques.

L'autorisation de travail dans le pays étranger

Le salarié français ou ressortissant d'un État membre de l'Union européenne (UE) demeure libre de se déplacer et de travailler dans l'UE, conformément au principe de libre circulation des travailleurs posé par le traité sur le fonctionnement de l'UE. Aucun visa ou titre de séjour ou de travail n'est exigé.

En dehors de cet espace, le salarié doit accomplir les modalités nécessaires pour entrer légalement dans le pays étranger et l'employeur devra s'assurer que celles-ci ont bien été réalisées.

La loi applicable à la relation de travail

Au sein de l'Union Européenne, les parties ont la faculté de choisir la loi applicable au contrat. Ce choix ne peut avoir pour effet de priver le salarié du niveau de protection minimale que lui aurait offert la loi applicable à défaut de choix.

Pour déterminer la loi impérative applicable, le règlement européen n°593/2008 retient comme critère prioritaire le lieu habituel de travail.

Ainsi, en cas de télétravail durable à l'étranger, il convient de déterminer le lieu où est habituellement accompli le travail suivant un faisceau d'indices dégagés par la CJUE.

En dehors de l'UE, les règles pour déterminer la loi applicable varient en fonction du pays, mais sont souvent similaires.

Il convient de vérifier les conventions bilatérales conclues par la France avec les différents pays.

L'imposition du télétravailleur

Lorsque la situation de télétravail peut avoir un impact sur la résidence fiscale du salarié, il convient en pratique de se saisir des conventions fiscales bilatérales, chacune pouvant, en outre, être dotée de critères propres.

Cette question est importante dans la mesure où l'employeur peut être tenu de déclarer, précompter, payer l'impôt dans le pays concerné, via le prélèvement à la source, qui le conduit à devoir s'enregistrer localement et à établir une paie locale.

Le salarié devra également être vigilant sur les obligations déclaratives fiscales qui pèsent sur lui dans son pays de résidence fiscale.

La question de la protection sociale du télétravailleur.

Là encore, le régime de sécurité sociale applicable au salarié sera déterminé en fonction de l'Etat dans lequel se rend le salarié pour télétravailler.

Il faudra alors appliquer soit règlement du Parlement européen, soit les conventions bilatérales de coordination des régimes de sécurité sociale.

Quoi qu'il en soit, il est de la responsabilité de l'employeur d'assurer l'affiliation au régime de sécurité sociale et de procéder aux prélèvements concordants des contributions sociales.

La fin du télétravail

Le télétravail est réversible pour les deux parties.

L'accord collectif ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur permettant la mise en place du télétravail précise les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.

Attention

Selon la jurisprudence, le télétravail peut constituer un élément essentiel du contrat, même lorsqu'il n'a pas été contractualisé, qui nécessiterait donc l'accord du salarié pour être supprimé.

Deux conditions doivent être réunies pour que le salarié puisse s'en prévaloir :

- le salarié en bénéficie depuis un long moment, à priori plusieurs années ;
- le retour en présentiel bouleverserait les conditions de travail du salarié et / ou ses conditions de vie personnelle, par exemple en raison de l'éloignement domicile / lieu de travail.



[cass. soc., 13 février 2013, n°11-22.360](#)

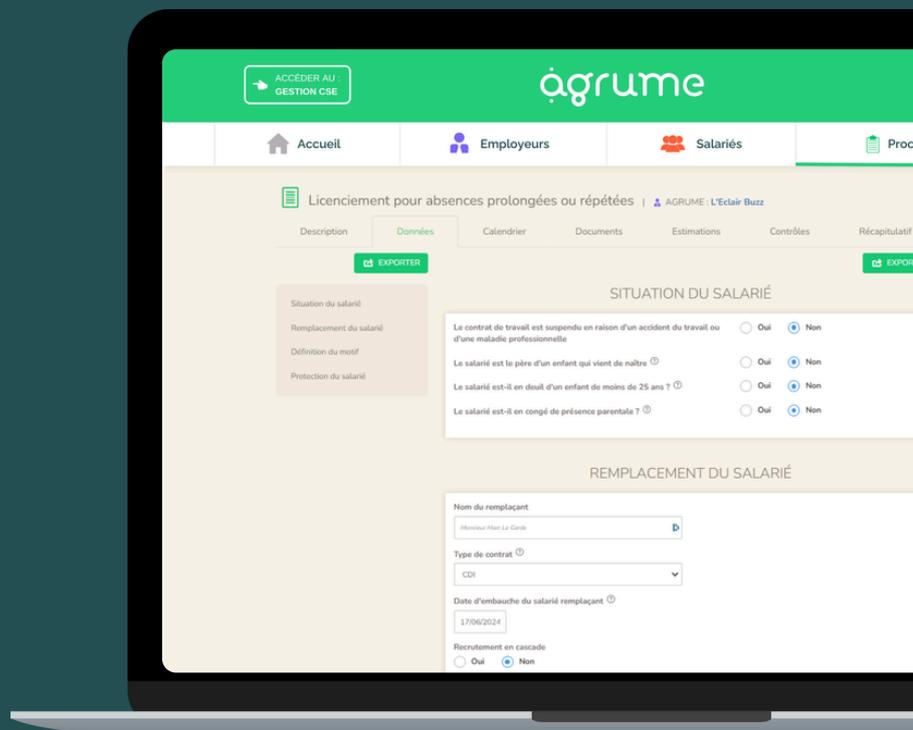
Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume