

## Télétravail en France : un état des lieux



**Gwenaëlle ARTUR**  
Avocat Associé



**César SOLIS**  
Avocat

### 1. Télétravail : qu'est-ce que c'est ?

En France, le télétravail se considère comme une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait 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 (1). Son régime et son fonctionnement sont à la fois prévus par la loi (2), mais résultent également d'un Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 (3) et, plus récemment, de l'ANI du 26 novembre 2020 (4).

### 2. Comment le mettre en place dans l'entreprise ?

Aujourd'hui, pour mettre en place le télétravail au sein d'une entreprise, il existe trois hypothèses. Le recours au télétravail peut s'opérer soit (5) : Par la conclusion d'un accord d'entreprise ; ou à défaut par une charte unilatérale de l'employeur - après avis du Comité social et économique (instance représentative du personnel en entreprise en France) (6) lorsqu'il existe ; ou à défaut, par un accord individuel avec le salarié, par tout moyen (mails, sms ...) (7). L'accord d'entreprise permet, non seulement, de déroger aux deux ANI précités, mais aussi d'édicter les propres règles applicables à son entreprise. Là où la charte unilatérale n'a pas la portée juridique d'un accord d'entreprise (impossibilité de déroger aux ANI par exemple) et le recours à l'accord individuel est moins permissif.

### 3. Le télétravail en période de crise sanitaire.

La crise sanitaire due à la Covid-19 que l'on connaît depuis maintenant près d'un an a poussé les entreprises, sous la vive incitation des autorités publiques, à recourir au télétravail, tendant en théorie vers un objectif de « 100% télétravail » afin de limiter la propagation du virus. Bousculées par un changement soudain, les entreprises ont dû s'adapter rapidement et recourir à un mode d'organisation du travail bien souvent méconnu et dont les règles juridiques qui l'entourent ne sont pas toujours bien comprises.

### 4. La portée de l'ANI du 26 novembre 2020.

C'est ce constat qui a poussé les représentants interprofessionnels, tant salariés qu'employeurs, à se réunir et revoir la manière dont était conçu le télétravail dans l'ANI de 2005. A donc vu le jour, le 26 novembre 2020, un nouvel Accord national interprofessionnel venant compléter son prédécesseur de 2005, à côté des dispositions législatives existantes.

Pour autant, force est de constater que ce nouvel ANI n'édicte aucune nouvelle obligation et se

1. Article L. 1222-9 du Code du travail.  
 2. Loi du 22 mars 2012, modifiée par les ordonnances de septembre 2017 et la loi de ratification du 29 mars 2018.  
 3. Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 (étendu par l'arrêté du 15 juin 2006).  
 4. Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.  
 5. Article L. 1222-9 du Code du travail, précité.  
 6. Comme le rappelle l'article 11 de l'ANI du 19 juillet 2005, la mise en place du télétravail s'inscrit dans la modification des conditions de travail, et doit donc faire l'objet d'une consultation du Comité économique et sociale.  
 7. Cette possibilité a été ouverte par la loi de ratification du 29 mars 2018.

présente davantage dans le paysage juridique comme un guide de bonnes pratiques à suivre.

Ainsi, entre autres, rappelle-t-il que la mise en place du télétravail doit idéalement en première intention faire l'objet d'un dialogue social, que l'identification des activités pouvant faire l'objet de télétravail doit faire partie de la discussion. Par ailleurs, cet ANI rappelle les grands principes d'accès au télétravail : le caractère volontaire de son recours, le moment où il peut être institué (à l'embauche ou en cours d'exécution du contrat), le refus possible de l'employeur, mais qui doit nécessairement être motivé.

Il réaffirme aussi des obligations préexistantes, comme la mise en place d'une période d'adaptation permettant à chacune des parties de mettre un terme à cette forme d'organisation du travail en respectant un délai de prévenance préalablement défini. Mais aussi, qu'après cette période d'adaptation, le télétravail est réversible d'un commun accord.

Enfin, il a aussi pour objet d'insister sur des principes fondamentaux du recours au télétravail et à son organisation, notamment en évoquant l'obligation légale de tenir un entretien annuel sur les conditions et la charge de travail du salarié en télétravail (8).

Une partie est dédiée à l'adaptation des pratiques managériales et à la formation des managers qui ont un rôle clé dans la mise en œuvre du télétravail dans la mesure où ils sont « garants du maintien du lien social entre le salarié en télétravail et l'entreprise ».

Une partie de l'ANI est dédiée à l'adaptation des pratiques managériales et à la formation des managers qui ont un rôle clé dans la mise en œuvre du télétravail dans la mesure où ils sont « garants du maintien du lien social entre le salarié en télétravail et l'entreprise ».

Enfin, une partie a entièrement été dédiée au télétravail en période exceptionnelle, rappelant notamment que la décision du recours au télétravail relève bien du pouvoir de direction de l'employeur en période exceptionnelle, mais que les représentants du personnel doivent tout de même être consultés dans les plus brefs délais. Cette partie de l'accord invite, en outre, à anticiper ces situations en prévoyant un accord déterminant les modalités de recours au télétravail en cas de période exceptionnelle.

### **5. Télétravail et risques psychosociaux (RPS).**

Les risques psychosociaux (RPS) liés au télétravail ont aussi fait l'objet d'attentions particulières dans la communication gouvernementale récente, notamment dans le « Protocole national pour assurer la santé des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 » actualisé le 29 janvier 2021 (9). Le Ministère du travail y invite les entreprises à porter une attention particulière au risque d'isolement que pourrait engendrer la situation d'un salarié en 100% télétravail.

### **6. En pratique, le difficile recours au «télétravail à 100%».**

Cependant, ni l'ANI du 26 novembre 2020, ni le Protocole du 29 janvier 2021, n'édictent une obligation légale un employeur à mettre en place du télétravail au sein de son entreprise, même en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

C'est d'ailleurs cette situation qui a rendu si difficile le recours au « télétravail à 100% » sur le ter-

8. Article L. 1222-10 du Code du travail.

9. Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19, actualisé au 29 janvier 2021.

ritoire français pour les pouvoirs publics. Ne disposant que d'outils pouvant inciter les employeurs à le mettre en œuvre, ils n'ont aucun moyen juridique de les contraindre à y recourir.

Pour preuve, selon une étude parue le 9 février 2021 (10), le taux de salariés en télétravail en France serait de 31%, soit le taux de télétravailleurs équivalent au mois de décembre 2019, avant la crise due à la Covid-19.

On relève cependant des disparités en fonction des secteurs, avec notamment 64% de télétravailleurs dans le secteur de la banque-assurance, pour seulement 10% de salariés en télétravail dans l'industrie et le commerce. Deux tiers des personnes interrogées lors de cette étude indiquaient passer tout leur temps plein sur leur lieu de travail habituel.

La Direction Générale du Travail (DGT) a fait le constat de cette baisse du recours au télétravail dans une instruction récente du 3 février 2021 .

Dans cette instruction, à destination des DIRECCTE et inspecteurs du travail, la DGT appelle au renforcement de la mobilisation sur le recours au télétravail qui passe d'une part par le renforcement de l'accompagnement des employeurs et salariés dans le développement du recours au télétravail et d'autre part, par un renforcement du contrôle de la mise en œuvre du télétravail pour toutes les tâches « télétravaillables » qui « sera systématique lors de tout contrôle mené par les agents de contrôle de l'inspection du travail », ce qui laisse entrevoir des contentieux dans un avenir proche.

**Coordonnées :**

**Gwenaëlle ARTUR**

Avocat Associé,  
Steering Legal  
M +33 6 20 50 31 55  
gartur@steeringlegal.com

**César SOLIS**

Avocat,  
Steering Legal  
M +33 1 45 05 16 65  
csolis@steeringlegal.com

10. Baromètre Malakoff Humanis, P. Dupont, France info, « Le télétravail est retombé au niveau d'avant la crise du Covid-19 », 9 février 2021.

11. Instruction de la Direction Générale du Travail relative aux orientations et aux modalités d'intervention du système d'inspection du travail (SIT) dans le cadre des mesures renforcées de lutte contre la COVID-19, 3 février 2021.