



Les  
**WEBINAIRES**  
de **L'INRS**



# Réglementation du télétravail : repères en santé et sécurité au travail

---

14 avril 2022

[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

# Intervenante

Annie Chapouthier  
Juriste



INRS - Institut national de recherche et sécurité

# Sommaire

- 1 Introduction : définition et quelques chiffres
- 2 Quel cadre légal et conventionnel pour le télétravail ?
- 3 Quelles modalités de mise en place du télétravail volontaire ?
- 4 Quel régime juridique pour le télétravail exceptionnel ?
- 5 Quelles obligations en matière de santé et de sécurité ?
- 6 Quels points particuliers de vigilance en santé et sécurité ?
- 7 Quelles règles pour l'accident survenu en télétravail ?
- 8 Quelle prise en charge pour les frais de télétravail ?
- 9 [Q/R - Annexe - Pour en savoir plus](#)

# 1. Introduction

# Télétravail : Définition et quelques chiffres

- **Définition du Code du travail** (hors circonstances exceptionnelles) - art. L.1222-9

Le télétravail désigne toute 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**.

- **Développement massif du télétravail depuis la crise sanitaire**

- Avant 2019 : Un télétravail marginal -> une pratique régulière pour 4 % des salariés.
- Depuis janvier 2021 : Une pratique régulière pour 27 % des salariés  
Soit 7 télétravailleurs réguliers sur 10 télétravailleurs (*enquête DARES*)\*.

- **Renforcement de la négociation en entreprise :**  
développement d'une organisation du travail en **mode hybride**

- En 2019 : 1 175 accords collectifs d'entreprise sur le télétravail.
- En 2020 : plus de 1 900 accords d'entreprise sur ce thème.

\* Source : DARES Télétravail durant la crise sanitaire- Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ?  
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/teletravail-durant-la-crise-queelles-pratiques-quels-impacts-sur-le-travail-et-sur-la-sante>

## 2. Quel cadre légal et conventionnel ?

# Un cadre juridique hybride pour le télétravail régulier, occasionnel ou exceptionnel

- **Un cadre légal : le Code du travail**

Des dispositions obligatoires pour toute entreprise.

- **Un cadre conventionnel :**

Des dispositions issues de la négociation des partenaires sociaux.

- Deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) applicables dans de nombreuses entreprises (extension par arrêtés : force obligatoire).
- Des accords d'entreprise pouvant déroger aux ANI.

# Le Code du travail : une législation récente sur le télétravail

## Étapes clés :

- **2012 : Une introduction tardive - 10 ans après l'accord-cadre européen sur le télétravail de 2002**

Des dispositions visant uniquement le **télétravail régulier** : un simple accord suffit (mention obligatoire du télétravail dans le contrat de travail ou dans un avenant).

- **2017 - 2018 : Elargissement et assouplissement du cadre légal (concertation avec les partenaires sociaux)** art. L.1222-9 à L.1222-11
  - Nouveaux enjeux : télétravail gris, droit à la déconnexion.
  - Nécessité d'un encadrement réglementaire de toutes les formes de télétravail : occasionnel / régulier.
  - Assouplissement des modalités de mise en œuvre du télétravail afin de favoriser son déploiement.

**A noter** : un régime juridique particulier pour le télétravail dans la **fonction publique** (état, territoriale ou hospitalière) : Décret n° 2016-151 modifié du 11 février 2016 - Site de la Caisse des dépôts (Espace droit de la prévention).

<https://www.espace-droit-prevention.com/fiches-pratiques/droit-de-la-prevention-et-statuts-de-la-fonction-publique/le-teletravail-dans-la-fonction-publique#.Yic2N3rMJPY>

# Des accords collectifs

## Un large champ laissé à la négociation collective pour la mise en place du télétravail

### ■ Des accords nationaux interprofessionnels (ANI)

- ANI du 19 juillet 2005 étendu par arrêté (travail volontaire et régulier / mention dans le contrat de travail ou avenant).
- ANI du 26 novembre 2020 : « Accord pour une mise en œuvre réussie du télétravail » étendu par arrêté du 2 avril 2021.

Accord présenté comme un « outil d'aide au dialogue social et un appui à la négociation » - applicable au secteur marchand :

- Reprise du cadre juridique existant du télétravail.
- Proposition de bonnes pratiques de négociation :
  - télétravail régulier / exceptionnel ;
  - nouveaux enjeux sociaux (isolement, continuité du dialogue social ) et managériaux (accompagnement des salariés et des managers).

### ■ De nombreux accords signés en entreprise

Plus de 2 000 accords :

- faisant référence à l'ANI de 2020,

**ou**

- y dérogeant (principe de primauté de l'accord d'entreprise : art. L.2253.3 du Code du travail).

# Code du travail et accords collectifs : une articulation complexe

Code du travail	ANI (Accords nationaux interprofessionnels) Accords d'entreprise
<p><b>Trois articles : principes du télétravail</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Art. L.1222-9</u> :<ul style="list-style-type: none"><li>- Définition du télétravail , du télétravailleur</li><li>- Modalités de mise en place du télétravail</li><li>- Droits du télétravailleur</li><li>- Régime de l'accident survenu en télétravail</li></ul></li><li>• <u>Art L.1222-10</u> : Obligations spécifiques de l'employeur à l'égard du télétravailleur</li><li>• <u>Art. L.1222.11</u> : Télétravail imposé en cas de circonstances exceptionnelles</li></ul>	<p><b>Accords interprofessionnels</b> issus de la <b>négociation collective</b> :</p> <p>Deux accords applicables au secteur marchand (extension par arrêtés)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ANI de 2005 : télétravail régulier</li><li>• ANI de 2020 : télétravail régulier, occasionnel, ou imposé en circonstances exceptionnelles : un accord issu du diagnostic des partenaires sociaux sur le télétravail déployé massivement pendant la crise sanitaire</li></ul> <p><b>Accord d'établissement, d'entreprise, ou de groupe</b></p> <p>Adaptation aux spécificités de l'entreprise</p> <p>Possibilité de déroger aux ANI (y compris dans un sens plus défavorable)</p>

# La définition du télétravail volontaire, régulier ou occasionnel

- **Rappel de la définition dans le Code du travail** - art. L.1222-9

*Le télétravail désigne toute 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.*

- **Principe du double volontariat** - La mise en place du télétravail ne s'impose :

- ni à l'employeur : une possibilité d'organisation du travail et non une obligation ;
- ni au salarié : droit de refus du télétravail (sauf circonstances exceptionnelles).

Le fait d'isoler un salarié en télétravail peut constituer un agissement de harcèlement moral - Cass. Crim. N°18-83268 du 19 février 2019.

- **Activité éligible** : décision de l'employeur (pouvoir de direction) / sujet de négociation au sein de l'entreprise

Exclusion de fait de salariés non éligibles au télétravail : activité devant se dérouler dans l'entreprise, chez un client, sur un lieu précis (commerciaux, technicien de maintenance....).

- **Aucune condition légale** relative :

- à la date de mise en place : dès l'embauche ou au cours de l'exécution du contrat ;
- au lieu d'exécution : domicile ou autre lieu, tiers-lieu ;
- à la fréquence du télétravail : régulier (organisé à l'avance) ou occasionnel (circonstances familiales, difficultés de transport...).



# 3. Télétravail volontaire : quelles modalités de mise en place ?

# Le télétravail volontaire : souhaits du législateur

- Donner la priorité à des **règles communes** au sein de l'entreprise sur l'accord individuel afin de :
  - favoriser une certaine homogénéité des pratiques de télétravail,
  - assurer une égalité de traitement entre les salariés de l'entreprise.
- Faire du télétravail un objet de **dialogue social** :
  - conditions de passage en télétravail non définies par le Code du travail : éligibilité, fréquence, choix du lieu....;
  - souplesse permettant une prise en compte des situations différentes des entreprises (taille, activité, situation géographique ...).
- Assurer une certaine **sécurité juridique**, de part et d'autre, en imposant a minima des **rubriques obligatoires** devant figurer dans l'accord collectif ou dans la charte (art. L.1222-9 II).

Guide DDETS ou DREETS d'aide à l'élaboration d'accords d'entreprise :

[https://bretagne.dreets.gouv.fr/sites/bretagne.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/odds\\_22\\_modele\\_accord\\_teletravail\\_06-21-3.pdf](https://bretagne.dreets.gouv.fr/sites/bretagne.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/odds_22_modele_accord_teletravail_06-21-3.pdf)

<https://normandie.dreets.gouv.fr/Partenaires-sociaux-un-outil-pour-un-accord-sur-le-teletravail>

# A. Accord collectif, charte ou accord individuel

Accord collectif	Charte	Accord individuel (= contrat de gré à gré)
<p>Accord de <b>groupe</b></p> <p>Accord d'<b>entreprise</b></p> <p>Accord d'<b>établissement</b></p>	<p><b>A défaut</b> d'accord collectif : possibilité d'<b>élaboration unilatérale d'une charte</b> par l'employeur</p>	<p><b>En l'absence d'accord collectif ou de charte</b>, un accord individuel</p>
<p>Pas de mention expresse de la consultation du CSE concernant l'accord collectif de télétravail</p> <p>NB : Mais le CSE doit être consulté sur les décisions de l'employeur concernant les conditions d'emploi, de travail (art. L. 2312-8)</p>	<p>Consultation préalable du CSE, s'il existe</p>	<p>Formalisation de <b>l'accord par tout moyen</b></p> <p>NB : Une formalisation par écrit de l'accord de gré à gré est recommandée (mail, avenant ...)</p> <p>NB : le CSE doit être consulté sur les décisions de l'employeur concernant les conditions d'emploi, de travail (art. L.2312-8)</p>
<p><b>Dérogation possible à l'ANI</b></p>	<p><b>Pas de dérogation possible à l'ANI</b></p>	<p><b>Pas de dérogation possible à l'ANI</b></p>

## B - Des mentions obligatoires

**Des mentions obligatoires dans l'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur :**  
art. L.1222-9 II

- Les conditions de **passage** en télétravail et les conditions de **retour** à une exécution du contrat de travail **sans télétravail**.  
→ *Ex: contrats visés (CDI, CDD, apprentis...), conditions d'ancienneté, durée du travail (temps plein, partiel)...*
- Les modalités d'**acceptation** par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail.  
→ *Ex : formalisme, délais ....*
- Les modalités de **contrôle du temps** de travail ou de **régulation de la charge** de travail.
- Les **plages horaires** durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.
- Les modalités d'accès au télétravail des **travailleurs handicapés et des salariées enceintes**.  
  
= **Socle minimal** → intérêt de compléter notamment par :
  - la définition du lieu de télétravail,
  - l'organisation du télétravail (rythme, nombre de jours télétravaillés),
  - les modalités de réalisation (équipements, assistance technique, assurance),
  - le management (suivi, temps collectifs),
  - le suivi et le pilotage du télétravail.

# C - Des principes protecteurs de mise en place

- **Principe du volontariat pour l'employeur, pour le salarié hors circonstances exceptionnelles**
  - L'employeur peut refuser la demande de télétravail.
  - L'employeur a l'obligation de motiver son refus lorsque le salarié occupe un poste éligible (si accord ou charte).
- **Mise en place d'une période d'adaptation**
  - «Période test» du télétravail non prévue par le Code du travail mais une obligation dans l'ANI de 2020 (délai de prévenance).
- **Principe de réversibilité** = retour à une situation de non-télétravail à l'initiative du salarié ou de l'employeur
  - Obligation prévue par le Code du travail sans précision : modalités à établir dans l'accord ou la charte selon l'ANI (formalisme /délai de prévenance ....).
  - Selon le **Code du travail** : priorité à donner au télétravailleur pour un retour sur un poste correspondant à ses qualifications et compétences.
  - Quelques précisions dans l'**ANI de 2020** :
    - si le télétravail est une condition d'embauche : priorité = revenir sur **un poste** lui correspondant ;
    - si le télétravail n'était pas une condition d'embauche, possibilité de revenir à **son poste** sans télétravail.

# 4. Télétravail exceptionnel : quel régime juridique ?

# Situations de télétravail exceptionnel

## Un télétravail imposé aux salariés en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

Art L.1222-11

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.

### Circonstances exceptionnelles :

épidémie notamment (télétravail = mesure de prévention ).

### Cas de force majeure :

catastrophes naturelles, destruction des locaux de l'entreprise...

→ **Aucun formalisme prévu par le Code du travail.**

## Préconisations de l'ANI de 2020 - anticipation

- Accord / charte : information par écrit des salariés / délai de prévenance si possible.
- En l'absence d'accord collectif ou de charte : consultation du CSE.
- En l'absence de CSE ou de délégués syndicaux : concertation avec les salariés sur un plan de continuité d'activité.

**NB** : télétravail peut être imposé en cas d'épisode de **pollution** ayant justifié des mesures préfectorales (art L.223-1 code de l'environnement).

## Un télétravail organisé pour des raisons médicales

Art L.1226-2, L.1226-10, L.4624-3, L.4624-6

Principe du **double volontariat**

**Télétravail préconisé par le médecin du travail** en cas :

- d'incapacité et de reclassement (prévention de la désinsertion professionnelle) ;
- d'adaptation ou d'aménagement du poste en cas de difficultés liées à l'état de santé ou à l'âge.

**NB** : le télétravail n'a pas pour objet de remplacer un **arrêt de travail** !

Ex : en cas de réduction des capacités motrices du salarié : aménagement temporaire possible sur **préconisations du médecin du travail.**



5. Quelles obligations en matière de santé et de sécurité ?

# A - Obligations pour l'employeur / pour le télétravailleur

## Employeur

Maintien de l'obligation de **l'obligation générale de sécurité** :  
Mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés** (art. L.4121-1).

- **Pour les télétravailleurs** :

Identification de tous les risques avec une approche spécifique de certains risques particuliers (isolement, aménagement du poste ...).

- **Pour les travailleurs sur site** :

Prise en compte des conséquences du télétravail sur l'organisation du travail sur site et sur les conditions de travail des salariés en présentiel (charge de travail, relations managériales...).

Des **mesures de prévention nécessairement adaptées** à la spécificité de la situation de télétravail liées notamment à :

- la distanciation physique et sociale ;
- la relative autonomie du télétravailleur ;
- l'impératif de préservation de la sphère privée.

## Télétravailleur

**Le télétravailleur reste tenu à ses obligations en santé et sécurité au travail :**

- Le télétravailleur, comme tout travailleur, conformément aux instructions qui lui sont données, doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité. (art L.4122-1).
- Maintien du **lien de subordination**, respect du règlement intérieur, des instructions concernant notamment :
  - les consignes pour l'aménagement du poste,
  - les horaires, temps de connexion, de repos ...
  - la vigilance concernant les pratiques addictives...

## B - Une évaluation des risques adaptée et élargie (1)

Identification des risques : des **risques non spécifiques au télétravail mais accrus par ce mode d'organisation du travail.**

### ■ Pour les télétravailleurs :

Cinq catégories de risques principalement :

- ❑ contraintes posturales : risque de TMS,
- ❑ sédentarité : risques d'atteintes à la santé notamment pathologies cardiovasculaires,
- ❑ travail intensif sur écran : fatigue oculaire,
- ❑ risques psychosociaux / exigences émotionnelles : isolement, hyperconnexion, difficultés de management à distance...
- ❑ horaires décalés.

*Source : DARES Télétravail durant la crise sanitaire- Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé*  
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/teletravail-durant-la-crise-queelles-pratiques-queles-impacts-sur-le-travail-et-sur-la-sante>

### ■ Pour les salariés non-télétravailleurs :

Modification des conditions de travail, contraintes nouvelles... :

- ❑ situations de stress,
- ❑ tensions relationnelles,
- ❑ relations managériales plus complexes.

## B - Une évaluation des risques adaptée et élargie (2)

- **Pour les télétravailleurs, prise en compte de plusieurs paramètres pour évaluer les risques :**
  - la diversité des situations de travail : analyse au plus près de l'unité de travail concernée ;
  - la fréquence de télétravail (régulier/occasionnel) ;
  - le volume de jours de télétravail ;
  - les catégories de salariés concernés (primo- télétravailleurs, nouveaux embauchés, apprentis...) ;
  - le lieu d'exercice du télétravail (domicile, tiers-lieux ....).
- **Réactualisation de l'évaluation des risques** et mise à jour du **document unique** :  
possibilité de mise en place : comité de suivi, bilan annuel, « référent » télétravail, questionnaire, retour d'expérience du télétravail imposé.
- Intérêt d'une **contribution active du médecin du travail, des représentants du personnel, des salariés** eux-mêmes à la phase d'évaluation des risques du télétravail.  
**A noter : nouvel art. L.4622-2** (applicable à compter du 31 mars 2022) : rôle de conseil des services de prévention et de santé au travail sur **l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail.**
- **Entretien annuel obligatoire** avec le télétravailleur (art. L.1222-10 3°) :  
portant notamment sur les conditions d'activité du salarié et la charge de travail – retour d'expérience intéressant en matière d'évaluation des risques.



## 6. Quels points de vigilance particuliers en santé et sécurité ?

# Points de vigilance

- **Lieu de télétravail**  
Focus : le télétravail en tiers-lieux
- **Equipements de télétravail**
- **Durée et charge de travail**  
Focus : le droit à la déconnexion
- **Contrôle d'activité en télétravail**
- **Préservation du collectif de travail et de la santé mentale**

# A - Lieu de télétravail

- Aucune obligation dans le Code du travail sur le **choix du lieu** : le lieu de télétravail peut être **imposé** par accord ou charte (avec obligation de déclaration préalable) = restriction à l'adresse du domicile.
- Lieu de télétravail peut être **modifiable** sous réserve d'information préalable de l'employeur (souplesse de certains accords).
- Télétravail à **l'étranger** souvent expressément exclu par accord ou charte.
- **Domicile du télétravailleur** : lieu à caractère privé – **pas d'accès sans l'accord du salarié.**
- **Accès « théorique »** au domicile sur demande de l'employeur, du CSE ou CSSCT, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail (ANI de 2005).

Visite préalable = condition d'éligibilité au télétravail dans certains accords.

- **Obligation générale de sécurité de l'employeur** applicable au lieu de télétravail.
- **Présomption d'accident du travail** pour accident survenu en télétravail.
- Nécessaire rappel (accord collectif ou charte) des conditions de **conformité du lieu**, du poste (attestation sur l'honneur ou attestation de conformité – risque électrique).
- **Fourniture par le salarié d'une attestation multirisques habitation** :  
Information pour l'employeur que le télétravailleur est bien assuré pour ses biens personnels.
- Obligation pour l'employeur d'assurer en biens professionnels les équipements qu'il fournit au télétravailleur.

# Focus : le télétravail en tiers-lieux

**Tiers-lieux = espace de travail partagé**, espace de «coworking» :

Espaces connectés payants proposés à différentes populations (travailleurs indépendants, étudiants, salariés...).

- Aucune mention dans le Code du travail - ANI de 2020 y fait référence explicitement pour du télétravail régulier ou occasionnel.
- **Vigilance au regard de l'obligation générale de sécurité de l'employeur :**
  - Lieux non placés sous l'autorité de l'employeur.
  - Conditions d'accueil privilégiant la sécurité incendie et l'accessibilité du public – lieux ne présentant pas toutes les garanties en matière ergonomique notamment.
- Recommandation : autoriser le télétravail des salariés dans des espaces partagés lorsque l'employeur a pu s'assurer des **conditions d'accueil conformes** aux règles de conception et d'aménagement prévues par le Code du travail (aération, circulation, éclairage....).

NB : *Modification du Code de la construction depuis le 01 juillet 2021 (art. L.112-2) :*

***Application des règles du Code du travail à tout projet de construction ou de rénovation d'un bâtiment ou d'une partie de bâtiment à usage professionnel non soumis spécifiquement à ce code : obligations de l'employeur en matière d'éclairage, d'aération, de sécurité des lieux de travail ...***

# B - Equipements de télétravail

## Mise à disposition des équipements informatiques de base

- Aucune obligation légale depuis 2017.
- Mais obligation **conventionnelle** : ANI de 2005 pour le télétravail régulier + assistance technique mise en place par l'employeur.
- **Possibilité d'accord d'entreprise dérogatoire** à cette obligation conventionnelle prévue par l'ANI (primauté de l'accord d'entreprise sur l'ANI) : le salarié peut utiliser ses outils numériques personnels selon les règles fixées par son employeur.

**A noter** : intérêt de prévoir clairement la mise à disposition des équipements informatiques et téléphoniques minimaux pour le télétravail régulier (accord collectif, charte ou accord individuel) : préservation de la sécurité informatique et de la protection des données.

## Mobilier de télétravail et équipements annexes

(casque, lampe, imprimante...). Aucune obligation légale, ni conventionnelle (ANI) pour l'employeur de les fournir.

- **Dotation forfaitaire d'installation** ou d'équipement (hors ordinateur) : mise en place par de nombreux accords d'entreprise (mobilier, accessoires...).
- Information et **formation pratique et adaptée dispensée aux salariés (ANI)** : bonnes pratiques de travail sur écran, aménagement ergonomique du poste, postures...

**Pour en savoir +** : [ED 6454 - Télétravail, des conseils pour préserver votre santé – dépliant INRS à destination des salariés](#)

- **Obligation** d'informer le salarié sur les **restrictions d'usage** des équipements informatiques et sanctions encourues.
- Obligation pour le salarié de prendre soin du matériel confié.

# C - Durée et charge de travail

- **Obligations de l'employeur** identiques à la situation de travail en présentiel en dépit de la relative autonomie et de la souplesse dont dispose le télétravailleur dans l'organisation de son temps de travail.

## **Veiller :**

- au respect des **durées maximales** de travail : mise en place possible de badgeage électronique ou surveillance du temps de connexion ;
- à la garantie des temps de **repos** ;
- à la régulation de la **charge de travail** ;
- au respect de la **vie privée** du salarié (vie personnelle et familiale).

NB : obligations applicables également aux **conventions de forfaits/jours** : pas de décompte horaire mais respect des durées minimales de **repos** et contrôle de la **charge de travail**.

- **Mentions obligatoires de l'accord collectif ou à défaut de la charte** - art. L.1222-9 II
  - Détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le télétravailleur.
  - Modalités de contrôle du temps de travail **ou** de régulation de la charge de travail.

NB : Importance de l'**évaluation de la charge de travail** : prise en compte des capacités du salarié et des objectifs qui lui sont assignés.

# Focus : le droit à la déconnexion

- **Aucune définition juridique** de ce droit : mais peut s'entendre comme le droit **pour tout salarié** de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (ordinateur, smartphone...) **en dehors de son temps de travail** (jurisprudence).
- Notion prévue dans le cadre de la négociation collective sur la **qualité de vie au travail** - (art. L.2242-17 7°).
- **Modalités d'exercice de ce droit** :
  - Aucune disposition légale.
  - **Priorité** donnée à la négociation **d'un accord** pour définir les **modalités d'exercice** du droit à la déconnexion : **souplesse d'adaptation aux spécificités des entreprises** (dimension internationale, secteur, contraintes de fonctionnement...).
- **A défaut d'accord, obligation** pour l'employeur d'élaborer une **charte sur le droit à la déconnexion** après avis du CSE prévoyant :
  - Les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion.
  - La mise en œuvre, à destination des **salariés** et du personnel d'**encadrement**, d'actions de **formation et de sensibilisation** à un usage raisonnable des outils numériques.

Pour en savoir plus :

Focus juridique INRS - [Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre dans l'entreprise ?](#)

## D - Contrôle d'activité en télétravail

- Le télétravail est une modalité d'organisation du travail : possibilité pour l'employeur de contrôler l'activité du salarié en télétravail (temps de travail / exécution des tâches) comme en présentiel.
- Risque réel de dérive du contrôle lié à la diversité et à la performance des outils numériques actuels.
- Rappel régulier de 2 éléments par la jurisprudence :
  - **contrôles strictement proportionnés** à l'objectif poursuivi : pas de surveillance permanente,
  - **pas d'atteinte excessive au respect des droits et libertés des salariés** (vie privée et droit à la déconnexion).
- Obligation de loyauté de l'employeur - **Avant mise en œuvre** de ces dispositifs de contrôle :
  - **information** de tous les **salariés** (art. L.1222-4),
  - **consultation du CSE** dans les entreprises de plus de 50 salariés (art. L.2312-37).

**A noter** : en 2022, objectif prioritaire de la campagne de contrôle de la **CNIL** : vérifier sur le terrain la conformité des pratiques de contrôle d'activité en télétravail.

# E - Préservation du collectif de travail et de la santé mentale

- **Risques** clairement identifiés en télétravail à domicile : constat de la période de télétravail imposé par la crise sanitaire :
  - **Isolement physique et psychique.**
  - **Perte ou détérioration du lien social** au sein de l'entreprise.
- **Des points de vigilance :**
  - Intérêt du **volontariat** et de la **possibilité de réversibilité** pour le télétravailleur (période d'adaptation, retours ponctuels possibles, temps de présence collectifs ...).
  - Prise en compte de situations particulières pour les **télétravailleurs plus vulnérables** : nouveaux embauchés, salariés en situations de « fragilité » (violences intrafamiliales, addictions...).
- Mise en place d'**actions renforcées de sensibilisation et de formation pour :**
  - Les **salariés télétravailleurs** - mise à disposition de numéros d'urgence : service de secours / RH / service de prévention et de santé au travail / référent d'assistance technique / instances représentatives du personnel ...
  - Les **salariés en présentiel** : conseils sur les outils de communication à privilégier pour maintenir la qualité du lien professionnel.
  - Les **managers** : formation portant sur l'organisation de prises de contact régulières, la détection des situations à risques, le choix de moyens de communication appropriés, la gestion de la présence hybride ....
- Organisation de **temps d'échanges collectifs / individuels** :  
A minima : entretien annuel obligatoire portant sur les conditions d'activité et la charge de travail.

Inscrivez-vous à la  
table ronde organisée  
par l'INRS le 28 avril à  
10h00 : **Risques  
psychosociaux dans le  
cadre du télétravail :  
Quels risques ? Quelle  
prévention ?**  
<https://www.inrs.fr/footer/agenda/RPS-teletravail.html>



# 7. Quelles règles pour l'accident survenu en télétravail ?

# L'accident en télétravail : vers de nouveaux contentieux ?

- **Présomption d'accident du travail** en application du **Code du travail** (art. L.1222.9 III)

*Un accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail, pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravail est présumé être un accident du travail.*

- Critère de **lieu** : lieu où est exercé le télétravail (domicile, lieu de télétravail ayant fait l'objet d'un accord, tiers lieux).
- Critère de **temps** : pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur (intérêt de fixer plages de joignabilité et/ou horaires fixes).

- **Difficultés probatoires ?**

- Pour le **salarié** : preuve de la matérialité d'un fait accidentel survenu au temps et au lieu de télétravail (déclaratif : pas de témoin ou ceux du cercle familial).
- Pour **l'employeur** : renversement de la présomption en démontrant que l'accident a été occasionné par une cause étrangère au travail (exécution d'une tâche non professionnelle, violence domestique ...), ou hors temps de télétravail ou dans lieu autre que celui de télétravail.

NB : une **définition accident du travail en télétravail a priori plus restrictive** que celle du Code de la Sécurité sociale (art. L.411-1) : «accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail », «en quelque lieu que ce soit » : conceptions élargies du lieu de travail (entreprise, dépendance, locaux de restauration... lieux dans lesquels l'employeur exerce son autorité), et du temps de travail (interruptions de courte durée).

- **Formalités de déclaration identiques** à celles d'un accident de travail survenu en présentiel de travail : avec possibilité de **réserves** émises par l'employeur le cas échéant.

# De rares jurisprudences

## Cour de cassation, Chambre sociale, 11 avril 1996, 94-12208

- Inspecteur au service d'une compagnie d'assurances, décédé subitement alors qu'il se trouvait à proximité du bureau de poste voisin de son domicile, où il venait de se rendre pour poster du courrier.  
> Recours de sa veuve contre la décision de la CPAM qui avait rejeté la qualification d'accident de travail.
- **Cour d'appel** retient la qualification d'accident de travail.
- **Cour de cassation** : confirmation de la décision de la cour d'appel :  
Faisceau d'indices :
  - Le salarié n'avait pas de bureau extérieur à son domicile.
  - L'accident dont il a été victime était survenu un jour ouvrable, à une heure normale de travail d'un salarié, et en un lieu justifié par son activité professionnelle.

L'accident s'était produit au temps et au lieu du travail. **Cet accident constituait bien un accident du travail.**

8. Quelle prise en charge  
pour les frais de télétravail ?

# Une prise en charge limitée des frais

- Une obligation **non prévue expressément par le Code du travail** depuis 2017.
- Mais une **obligation jurisprudentielle et conventionnelle** :
  - Mention de la prise en charge des frais dans les 2 ANI.
  - ANI de 2020 : rappel de la jurisprudence selon laquelle les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur.
- Une réserve : la **validation de l'employeur** doit être **préalable** et non postérieure à l'engagement des dépenses par le télétravailleur. Pas de liste des frais : renvoi à la négociation sociale.
- Nombreux accords d'entreprise : référence au **positionnement URSSAF - Deux possibilités** :
  - Allocation forfaitaire mensuelle par jour télétravaillé.
  - Remboursement des frais réels sur la base de justificatifs.

Se reporter au **Bulletin officiel de la sécurité sociale**.

<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/avantages-en-nature-et-frais-pro/frais-professionnels.html#titre-chapitre-7---frais-lies-au-telet>

# Questions / Réponses

# Télétravail « médical » : quelles actions pour le service de prévention et de santé au travail ?

- **Reclassement du salarié à la suite d'une inaptitude** : préconisations possibles d'une adaptation du poste par le médecin du travail en ayant recours au télétravail (y compris à temps plein) (Article L.4624-3).  
> Obligation pour l'employeur d'étudier cette proposition - A défaut, risque de qualification de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Article L.4624-6 : *L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles [L. 4624-2](#) à [L. 4624-4](#). En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.*

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 15 janvier 2014, 11-28.898 : *la société, « qui avait elle-même interrogé le médecin du travail sur ses préconisations, ne justifiait, postérieurement à cet avis, d'aucune démarche, telle que préconisée par le médecin du travail pour favoriser un aménagement de l'emploi de la salariée dans le cadre d'un travail à domicile ».*

- **En dehors de toute inaptitude**, le médecin du travail peut proposer par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur des **mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation** du poste justifiées par des **considérations d'âge ou d'état de santé physique et mentale du salarié** notamment salariés âgés, handicapés, femmes enceintes, salariés atteints de maladies invalidantes.... (article L.4624-3).

L'employeur est tenu de prendre en compte ces propositions. Il n'est pas exclu qu'une **étude de poste** soit réalisée au domicile du salarié avec son accord dans ces cas de figure (médecin du travail, ergonomes...).

# Le télétravailleur : un travailleur isolé ?

- Aucune disposition réglementaire ne vise spécifiquement le télétravailleur en tant que travailleur isolé et ne justifie la mise en place de dispositifs techniques particuliers de surveillance (type dispositif « homme mort » ou un dispositif permanent de contrôle de son activité).
  - Son activité, à savoir l'utilisation normale des technologies de l'information et de la communication, n'est pas une activité que l'on pourrait a priori considérer comme dangereuse.
- **L'isolement physique relatif** dans lequel il se trouve peut toutefois aggraver l'accident dont il pourrait être victime (malaise, chute...).
  - L'évaluation des risques peut conduire à envisager des mesures de prise de contact rapide avec l'entreprise en cas de difficulté : numéro d'assistance permanente (Ressources humaines) afin de faciliter l'alerte et l'intervention rapide des secours sur le lieu de télétravail.
- Les risques liés à **l'isolement psychique** (addictions, détresse psychologique...) mis en évidence par le télétravail régulier/imposé peut justifier l'adaptation des mesures de prévention notamment la formation des télétravailleurs et de leurs managers.

# Annexe : Code du travail

## Article L.1222-9

**I.- 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.**

- 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 du présent I.
- 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 et économique, s'il existe.
- En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé mentionné à l'article [L. 5212-13](#) du présent code ou un proche aidant mentionné à l'article [L. 113-1-3](#) du code de l'action sociale et des familles, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus.

**II.- L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :**

- 1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'[article L. 223-1 du code de l'environnement](#), 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 ;
- 5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article [L. 5213-6](#) ;
- 6° Les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

## Article L.1222-9 (suite)

### **III.- Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.**

- 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 un accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.
- Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de 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 au sens de l'[article L. 411-1 du code de la sécurité sociale](#).

## Article L.1222-10

### **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.

## Article L.1222-11

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.



# Pour vous informer

# Pour vous informer

- Aide mémoire juridique – TJ25 : **Télétravail Cadre juridique et conventionnel. Approche santé et sécurité**  
<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TJ%2025>
- Dossier web **Télétravail**  
<https://www.inrs.fr/risques/teletravail/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- Brochure ED 6384 : **Télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ?**  
<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206384>
- Dépliant ED 6454 : **Télétravail - Des conseils pour préserver votre santé**  
<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206454>
- Focus juridique : **Droit à la déconnexion**  
<https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-droit-deconnexion.html>
- Plateau TV 28 avril 2022 : **Risques psychosociaux dans le cadre du télétravail : Quels risques ? Quelle prévention ?**  
Inscriptions : <https://www.inrs.fr/footer/agenda/RPS-teletravail.html>  
(et à revoir en replay)

## Si des questions subsistent ...

- Découvrez l'ensemble de **nos supports** sur <https://www.inrs.fr/>
- Posez **vos questions** sur le site de l'INRS : <https://www.inrs.fr/footer/contact.html>



# Notre métier, rendre le vôtre plus sûr

## Merci de votre attention



Ce webinaire sera disponible en replay dans les prochains jours sur le site de l'INRS et sur la chaîne YouTube de l'INRS.

[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

YouTube

