



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Sécurisation du télétravail en France

Question écrite n° 43840

Texte de la question

M. Pierre Morel-À-L'Huissier interroge Mme la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion sur le concept de télétravail qui fait l'objet aujourd'hui de la part des pouvoirs publics d'une campagne effrénée conduisant à rendre cette modalité professionnelle obligatoire. Il est même fait état d'un droit au télétravail issu des ordonnances Macron et d'une massification impérative de ce dispositif pour aider à la sortie de la crise sanitaire. Il semble toutefois utile de rappeler que le télétravail a fait l'objet d'un accord-cadre européen le 16 juillet 2002 qui en constitue toujours la base juridique et les différents ANI n'en sont que la traduction en France. L'accord-cadre pose comme principe le volontariat avec une clause de réversibilité synallagmatique conduisant ainsi à considérer que le télétravail repose sur un accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Ni les ANI postérieurs, ni le code du travail, ni le statut de la fonction publique n'ont eu l'occasion de remettre en cause la base même du télétravail qui est le volontariat. La seule modification consiste en un avis motivé de l'employeur en cas de refus opposé à un salarié. Les incantations gouvernementales sont dès lors malvenues et peuvent conduire à dénaturer le télétravail qui constitue pourtant une réponse nouvelle dans les relations de travail issue de l'évolution technologique que la France connaît. Au-delà de cette dénaturation, le télétravail pose un certain nombre de problèmes non résolus qui gênent les directeurs de ressources humaines et les directeurs administratifs dans l'application qui pourrait en être faite. Il convient tour à tour d'analyser en premier lieu la jurisprudence qui sanctionne la non-réversibilité si une clause n'est pas inscrite dans le contrat de travail en contradiction même avec l'accord-cadre précité. En second lieu le contrôle du temps de travail qui peut s'avérer complexe, le salarié, pour convenance personnelle, pouvant travailler de nuit et de surcroît ne pas respecter la directive sur le temps de travail qui prévoit des pauses au-delà de 11 h. Une obligation légale en la matière serait nécessaire. Troisième élément, les règles d'hygiène et de sécurité : il apparaît difficile pour un employeur de contrôler le lieu d'exercice, notamment à domicile en matière de volume de bureau, d'installation électrique, de chauffage, de sécurité incendie, avec la délicate question de la visite du domicile du salarié. Quatrièmement, la notion de présomption d'accident du travail devrait être précisée par la voie légale. Cinquièmement, les frais engagés par un salarié devraient faire l'objet d'une clarification législative ainsi que de modalités précises au niveau des forfaits que retiennent les Urssaf, notamment sur les abonnements électriques et les frais de chauffage, ainsi que sur l'indemnité d'occupation. Les mêmes difficultés peuvent apparaître au niveau des services fiscaux. Au regard de tout ce qui précède, il lui demande s'il est envisagé dans un court terme de clarifier l'encadrement juridique du télétravail au regard des difficultés pratiques que celui-ci entraîne dans ses applications au niveau tant des entreprises que des administrations.

Données clés

Auteur : [M. Pierre Morel-À-L'Huissier](#)

Circonscription : Lozère (1^{re} circonscription) - UDI et Indépendants

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 43840

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : [Travail, emploi et insertion](#)

Ministère attributaire : [Travail, plein emploi et insertion](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [25 janvier 2022](#), page 493

Question retirée le : 21 juin 2022 (Fin de mandat)