



Télétravail : n'acceptons pas de faire n'importe quoi, dans n'importe quelles conditions

jeudi 2 avril 2020, par [matthias](#)

1) Définitions du télétravail

1.1 L'article L1222-9 du code du travail

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.

ATTENTION : dans le cadre de l'urgence sanitaire, les salariés ont été mis en télétravail en l'absence d'accord collectif ou de charte, dans cette situation : lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

Il est donc nécessaire qu'un écrit précisant les modalités pratiques du télétravail soit rédigé.

A SAVOIR : 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](#)

1.2 L'accord cadre européen du 16 juillet 2002

L'accord met en avant 8 domaines clés dans lesquels, les spécificités du télétravail doivent être prises en compte :

- caractère volontaire et réversible de la pratique du télétravail pour l'employeur et le salarié
- protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur ;
- respect de la vie privée du salarié ;
- équipements de travail mis à sa disposition (coût, responsabilité, entretien et appui technique) ;
- santé et sécurité du télétravailleur
- organisation du travail (des mesures devant être prises par l'employeur pour prévenir l'isolement du télétravailleur) ;
- formation appropriée
- exercice de ses droits collectifs par le télétravailleur

2) Règles à respecter

- Nécessité de consulter le CSE pour la mise en place du télétravail (incidence sur l'organisation et les conditions de travail).
- Décompter du temps de travail
L'employeur devra trouver des modalités de contrôle du temps de travail adaptées : système

d'autodéclaration système de surveillance informatisé (par exemple : temps de connexion sur l'ordinateur).

- Évaluer les coûts engendrés par le télétravail.
les coûts engendrés par le télétravail sont à la charge de l'employeur :
 - mise en conformité du domicile
 - communications,
 - factures d'électricité,
 - extension de la garantie de la police d'assurance liée à l'utilisation du logement comme local professionnel.
 - Etc
- Veiller à la conformité du lieu de télétravail

Au titre de son obligation de sécurité résultat, avant de mettre en place le télétravail, l'employeur doit s'assurer de la conformité des installations électriques et des lieux de travail et fournir les équipements nécessaires au télétravail.

Les dépenses liées à l'aménagement de l'espace de travail et à sa mise en conformité sont prises en charge par l'employeur. Le plus souvent, une attestation de conformité par le salarié sera demandée.

- Fixation de plages horaires

Les plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être habituellement contacté devront être fixées.

- Les équipements nécessaires au télétravail

Les équipements nécessaires au télétravail peuvent être, soit des équipements appartenant au salarié soit des équipements fournis par l'employeur.

Dans ce dernier cas, la liste de ces équipements devra être précisée par écrit. Il peut s'agir de la fourniture :

- d'un ordinateur portable ;
- de casque, écran, clavier, imprimante ;
- d'une clé USB ;
- d'une clé 3G ou 4G
- d'un « routeur » ou « hotspots
- de la connexion au réseau interne de l'entreprise

Lorsque certains équipements personnels du salarié (ordinateur, téléphone, connexion internet, imprimante) sont utilisés en télétravail, l'employeur devra rembourser au salarié le surcoût lié au télétravail.

L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique.

C'est à l'employeur qu'incombe l'obligation d'entretenir les équipements de travail.

Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien.

En résumé

C'est l'employeur qui supporte tous les coûts liés à la mise en place du télétravail. Il voit donc peser sur lui les coûts du matériel qui

servira à l'accomplissement du travail, les différents logiciels nécessaires, la maintenance du matériel, le coût des abonnements (téléphonie ou Internet).

3) Continuité pédagogique et télétravail

Les enseignants et formateurs ont eu à se débrouiller comme ils le pouvaient.

Quelques établissements ont pris les mesures nécessaires pour mettre à disposition des plateformes de visioconférence. Charge aux salariés de s'auto-former à l'utilisation de ces techniques, et d'adapter leurs pédagogies et le suivi des apprenants à ce type d'outils.

Toutes les opérations nécessaires à cette adaptation sont du temps de travail qui doit être comptabilisé comme tel.

Les moins chanceux sont contraints d'utiliser des solutions de type Skype, Messenger, etc... On leur demande de porter la responsabilité de la connexion des stagiaires et étudiants et de veiller à ce que tous puissent se connecter.

Cette demande est exorbitante : il appartient aux employeurs, comme il a été vu précédemment, d'apporter les solutions techniques pour que l'acte pédagogique puisse se dérouler en fournissant à tous (professionnels comme apprenants) les outils adaptés.

4) Télétravail et droit à l'image

Certaines directions exigent des enseignants et formateurs qu'ils se filment pour diffuser la séquence pédagogique aux apprenants n'ayant pas pu se connecter, d'autres diffusent directement les séances sur internet ou les réseaux sociaux, quelques rappels sont nécessaires pour garantir le droit à l'image de tout un chacun.

Par principe, le droit à l'image est lié au droit au respect de la vie privée.

Ainsi, il est nécessaire d'avoir l'accord écrit du salarié pour utiliser son image (diffusion, publication, reproduction ou commercialisation). L'image peut être une photo ou une vidéo sur

laquelle il est identifiable. L'image peut être diffusée via la presse, la télévision, un site internet, un réseau social...

Pour diffuser l'image d'un salarié sur internet ou les réseaux sociaux, l'employeur doit obtenir au préalable son accord. L'accord doit être précis, le salarié doit savoir sur quel support est diffusé l'image, dans quel objectif et pour combien de temps. Son accord est nécessaire si son image est réutilisée dans un but différent de la première diffusion

Références :

- [Règlement \(UE\) 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel](#)
- [Loi n°78-17 du 6 janvier 1978 - Informatique et libertés](#)
- [Code civil : articles 7 à 15](#)
- [Code pénal : articles 226-1 à 226-7](#)
- [Code pénal : articles 226-8 à 226-9](#)
- [Code de procédure civile : articles 484 à 492-1](#)

5) Continuité pédagogique et propriété intellectuelle

La question de la propriété intellectuelle dans le cas de rediffusion de séquences pédagogiques avec l'autorisation (et à plus forte raison sans l'autorisation des salariés), se pose sans qu'il soit aisé de la trancher.

Si la propriété intellectuelle est plus facilement reconnue aux enseignants du supérieur, elle connaît des restrictions dans le primaire et le secondaire et dans le cadre de la formation.

Cela dépendra de l'innovation pédagogique, de l'autonomie et de la capacité à se détacher d'un programme, de la liberté dont jouit ou non le professionnel de concevoir ses supports pédagogiques et apports conceptuels et théoriques.

A cet égard, la consultation des sites suivants peut être utile :

- http://www.cafepedagogique.net/lemensuel/laclasse/Pages/2013/14_6_Rubriquejuridique.aspx

- <https://www.reseau-canope.fr/savoirscdi/societe-de-linformation/cadre-reglementaire/le-coin-du-juriste/le-droit-dauteur-dun-intervenant-lors-dune-seance-pedagogique.html>
- <https://www.neoprofs.org/t86277p25-possede-t-on-le-droit-d-auteur-sur-nos-cours>