



## FAQ sur le TELETRAVAIL

- **Mon employeur peut-il m'imposer le télétravail ? (Période COVID)**

**OUI.** L'article L.1222-11 du Code du Travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

- **Mon employeur peut-il me refuser le télétravail ? (Période COVID)**

Pendant la période de confinement, si les activités le permettent, le télétravail reste la règle et devient obligatoire à 100% pour tous ceux qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance.

A défaut, il s'agira d'identifier concrètement les activités qui peuvent faire l'objet de télétravail et non de réfléchir à partir des « métiers ». Des salariés exerçant des métiers qui paraissent a priori non « télé-travaillables » peuvent néanmoins travailler à distance pour réaliser une partie de leurs activités.

- **Dois-je contractualiser mon télétravail ?**

**NON.** Le recours au télétravail ne requiert pas d'avenant au contrat de travail, qu'il soit exercé dans des circonstances normales ou dans des circonstances exceptionnelles telles que celles en cours actuellement.

- **Suis-je couvert en cas d'accident au cours de mon télétravail ?**

**OUI.** Le Code du Travail prévoit le principe selon lequel l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail. Vous êtes donc couvert pour le risque accident du travail.



**Besoin d'information ?**

Connectez-vous sur notre site  
[www.prevaly.fr](http://www.prevaly.fr)



**Vous êtes connecté ?**

Suivez-nous sur les réseaux





- **Dois-je garantir à mon employeur un espace de travail dédié pour télétravailler (superficie, bureau, etc...) ?**

**NON.** Sauf accord ou charte d'entreprise le précisant, aucune prescription n'est édictée par le Code du Travail quant à la configuration du lieu où le travail est exercé en télétravail.

- **Est-ce qu'un employeur peut demander à un salarié de passer sur un débit internet plus rapide et à quelle condition ?**

**OUI.** Si l'employeur prend à sa charge la différence de coût.

- **Le salarié peut-il demander un remboursement en cas de besoin de matériel complémentaire ?**

**OUI.** Si ce matériel est nécessaire pour travailler et s'il est inhérent à la fonction ou à la mission.

- **L'employeur peut-il me demander une attestation d'assurance ?**

**OUI.** Il convient de vous rapprocher de votre assureur qui vous fournira une attestation précisant l'utilisation des lieux pour le télétravail.

- **L'employeur peut-il me demander une certification de conformité électrique ?**

**OUI.** Il le peut et il faut l'y encourager vivement vu son obligation de résultat en matière de sécurité et santé au travail. Il peut demander un diagnostic électrique ou une attestation sur l'honneur. Si un diagnostic doit être réalisé, c'est à la charge de l'employeur.



**Besoin d'information ?**

Connectez-vous sur notre site  
[www.prevaly.fr](http://www.prevaly.fr)



**Vous êtes connecté ?**

Suivez-nous sur les réseaux





**Exemple d'attestation :**

**ATTESTATION SUR L'HONNEUR**

Objet : Télétravail – Conformité électrique

Je soussigné(e) M, Mme....., salarié(e) de l'entreprise  
....., certifie sur l'honneur que les installations électriques de mon domicile  
sont conformes à la réglementation en vigueur au poste de Télétravailleur (les  
installations électriques de la zone dédiée, la protection des circuits de la zone dédiée  
et les dispositions assurant la sécurité des personnes) et que je dispose d'un  
aménagement ergonomique de mon poste de travail me permettant d'exercer mon  
activité professionnelle dans toutes les conditions de sécurité pour moi-même et pour  
les informations et documents professionnels que je pourrais être amené à devoir  
utiliser.

Fait à .....

Le .....



**Besoin d'information ?**

Connectez-vous sur notre site  
[www.prevaly.fr](http://www.prevaly.fr)



**Vous êtes connecté ?**

Suivez-nous sur les réseaux





- **Que se passe-t-il si l'installation n'est pas conforme ?**

Si l'installation n'est pas conforme, l'employeur peut refuser l'éligibilité au télétravail. C'est la responsabilité de l'employeur qui est engagée.

- **Qu'est-ce qu'un tiers lieu ?**

Ce sont des lieux qui permettent de travailler à distance de son lieu de travail, offrant des prestations de qualité en terme de connexion internet, partage d'outils informatiques (scan, imprimantes...) et matériel de bureau (fauteuil, bureau, double écran...). Les prestations varient d'un lieu à l'autre, ainsi que les coûts.

- **Puis-je utiliser un tiers lieu pour réaliser mon télétravail ?**

**OUI.** Cela peut permettre le télétravail dans le cas où le domicile n'est pas adapté (conformité électrique, connexion...), mais aussi de réduire les risques d'isolement et de différenciation d'espace vie privée et vie professionnelle.

- **Les télétravailleurs bénéficient-ils des titres restaurants ?**

**OUI.** Si les autres salariés exerçant leur activité dans l'entreprise à condition de travail équivalentes en bénéficient également. Le titre restaurant est un avantage consenti par l'employeur qui ne résulte d'aucune obligation légale. En revanche, l'attribution d'un titre restaurant est possible si, et seulement si, le repas du salarié est compris dans son horaire de travail journalier (article R. 3232-7 du Code du Travail).



**Besoin d'information ?**

Connectez-vous sur notre site  
[www.prevaly.fr](http://www.prevaly.fr)



**Vous êtes connecté ?**

Suivez-nous sur les réseaux





« Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail 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 (art. L1222-9).

- **L'employeur doit-il participer aux frais engagés par le salarié en télétravail ?**

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel de 2005 qui a été repris dans la loi du 22 mars 2012 sur la simplification du droit des entreprises, il est ainsi indiqué que « l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci ». Mais, de manière plus générale, tous les employeurs sont tenus de prendre à leur charge certains frais engendrés par les salariés en télétravail.

En effet, le télétravail engendre certains coûts supplémentaires pour le salarié (achat de fournitures, chauffage, Internet, téléphone...). Et si le salarié peut les justifier, ces frais doivent être pris en charge par l'employeur, soit sous la forme d'un remboursement pour chaque dépense, soit sous la forme d'un versement mensuel d'une indemnité forfaitaire. Et ce, même pendant la crise sanitaire, et même en l'absence d'accord ou de charte.

**2 liens utiles :**

[https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article\\_jo/JORFARTI000025553658](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000025553658)

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html>



**Besoin d'information ?**

Connectez-vous sur notre site  
[www.prevaly.fr](http://www.prevaly.fr)



**Vous êtes connecté ?**

Suivez-nous sur les réseaux





- **Qu'est-ce qu'une charte ?**

Sur le sujet du télétravail, il est préférable de travailler sur une charte qui encadre toutes les modalités et tous les aspects du télétravail (conditions, organisation : comment ? qui ? où ?, remboursement des frais...) et qui permet d'éviter les litiges. Elle peut être rédigée par l'employeur, par les instances de l'entreprise et doit être si possible participative avec tous les acteurs de l'entreprise.



**Besoin d'information ?**

Connectez-vous sur notre site  
[www.prevaly.fr](http://www.prevaly.fr)



**Vous êtes connecté ?**

Suivez-nous sur les réseaux

