

ACCUEIL >> STRATÉGIE RH >> ORGANISATION ET CONSEIL >> TÉLÉTRAVAIL : « LES RH DOIVENT GARANTIR L'EXERCICE DU DROIT À LA DÉCONNEXION »

ORGANISATION ET CONSEIL

Télétravail : « Les RH doivent garantir l'exercice du droit à la déconnexion »

Mis à jour le 29/09/2022 / Publié le 21/09/2022

Le télétravail s'est imposé depuis deux ans, avec la pandémie de Covid-19. Pour autant, certaines dérives et questions peuvent persister. Quel est le cadre légal défini par le code du travail ? Comment surveiller ses salariés sans porter atteinte à leur vie privée ? Comment assurer le bien-être de ses salariés à distance ? Les réponses d'Hélène Daher, avocate au sein du cabinet Daher Avocats.



Comment appliquer le code du travail pour le télétravail ? Quelles sont les règles prévues spécifiquement pour le télétravail ?

Le **code du travail** définit le télétravail comme une « *forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur l'est hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

Il s'agit donc d'une simple « *délocalisation* » du lieu habituel de travail du salarié au sein de son domicile, de sorte que le **code du travail** lui demeure applicable dans l'ensemble de ses dispositions. Il est d'ailleurs expressément prévu que « *le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.* »

Au-delà, le code prévoit des **obligations spécifiques vis-à-vis du télétravailleur**, notamment celle d'organiser un **entretien annuel** portant notamment sur ses conditions d'activité et sa charge de travail.

Comment et jusqu'à quel point un employeur peut contrôler le temps de travail du salarié ?

Le télétravailleur reste soumis à la durée du travail fixée dans son contrat de travail. L'employeur doit donc assurer le contrôle et le suivi du temps de travail des salariés même pendant leurs journées de télétravail et ce, que leur temps de travail soit décompté en heures ou en jours de travail.

Dans les faits, le suivi est plus « *simple* » pour les **salariés en forfait jours** dans la mesure où le contrôle au quotidien porte essentiellement sur le décompte des jours travaillés / non-travaillés et le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Le **suivi des heures de travail** est naturellement plus compliqué lorsque l'intéressé n'est pas présent physiquement dans les locaux, sous la **subordination « directe »** de son manager. Un dispositif doit donc permettre de décompter les heures effectuées (auto-déclaration du salarié, badgeage informatique...).

Il convient d'être vigilant dans ce **suivi**. En effet, le temps de connexion du salarié (facilement appréhendable par l'outil informatique) ne permet pas automatiquement de présumer d'un travail effectif du salarié. Aussi et en toute hypothèse, nous recommandons systématiquement de prévoir une validation par le manager des horaires effectivement réalisés, lorsque le salarié déclare des **heures supplémentaires**.

Quels outils l'employeur peut-il mettre en place en toute légalité et sans porter atteinte à la vie privée du salarié ?

En règle générale, l'employeur est chargé de fournir, d'installer et d'entretenir les équipements nécessaires au télétravail régulier, en particulier un ordinateur portable. L'outil étant à finalité professionnelle, tout outil de suivi doit pouvoir y être installé sous réserve que cela permette de **préserver le droit à la vie privée du salarié** qui bénéficie, généralement, d'une tolérance quant à un **usage à titre personnel du matériel** ainsi prêté (droit de naviguer sur internet, d'utiliser sa boîte email personnel...).

Typiquement, un **système de badgeage informatique** ou de suivi des connexions du salarié sur sa session utilisateur devrait être adapté, cela étant à affiner bien entendu en fonction de l'**organisation du temps de travail** (forfait-jours ou heures)

Quelles sont les flexibilités permises durant le télétravail ?

À nouveau, le télétravail étant en principe une simple « *délocalisation* » du lieu de travail du salarié, ce dernier reste tenu des mêmes obligations qu'en présentiel et notamment celles de fournir la prestation de travail pour laquelle il est rémunéré et de respecter ses horaires habituels de travail.

Dans les faits, seuls les **salariés en forfait jours** peuvent y trouver de la **flexibilité** dans la mesure où, par nature, ils bénéficient d'une grande **autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps**, de sorte qu'ils pourraient, théoriquement et en fonction de leur charge de travail, par exemple, se rendre à un rendez-vous personnel en journée et reprendre leur activité immédiatement après.

Pour les **salariés dont le temps de travail est décompté en heures**, le principe est que leur journée doit s'organiser de la même façon qu'en entreprise autour de leur emploi du temps habituel.

Qui prend la responsabilité en cas de sortie pendant les horaires de travail ?

Le Code du travail prévoit que « *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 (...)* ».

En conséquence, si le télétravailleur est victime d'un accident alors qu'il ne se trouve pas chez lui alors qu'il est censé être en télétravail à son domicile, l'entreprise ne devrait pas être tenue responsable.

Comment les RH peuvent intervenir pour faciliter cette flexibilité de l'emploi du temps ? Comment assurer le bien-être des salariés en télétravail ?

Si le télétravail permet plus de souplesse pour le travailleur, de trouver un **meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle** (notamment en permettant de s'épargner les trajets domicile - lieu de travail), son but n'est pas de faciliter la flexibilité de l'emploi du temps.

À l'inverse, les **RH** peuvent jouer un **véritable rôle pour assurer le bien-être des collaborateurs en télétravail**. L'expérience a, en effet, démontré que ce mode d'organisation du travail peut parfois induire :

- un **isolement des individus**, rompant le sentiment d'appartenance à la collectivité de travail et pouvant générer une **perte de sens au travail** (*brownout*) ;
- des problèmes de compréhension **source de conflits** qui peuvent s'envenimer par écrans interposés ;
- un risque d'augmentation de la charge de travail, liée à la **confusion entre l'espace de travail et l'espace de vie** (*blurout*).

Les RH doivent notamment **garantir l'exercice du droit à la déconnexion** et assurer une **formation des managers sur le management à distance** (apprendre à maintenir un lien avec les collaborateurs à distance, à évaluer la charge de travail du collaborateur à distance...).

Propos recueillis par Rachida Soussi



À LIRE ÉGALEMENT



L'intelligence relationnelle, levier stratégique de la performance des entreprises en 2026



Transparence salariale, IA, RSE... quelles tendances RH pour 2026 ?

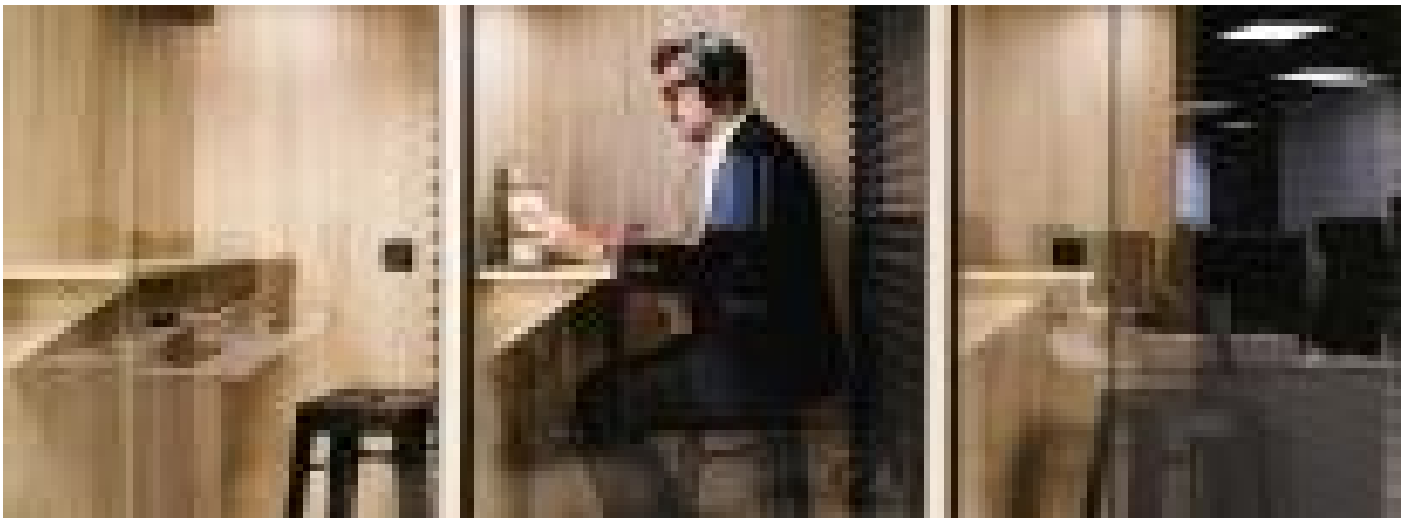


IA, attractivité et authenticité au cœur des échanges de l'édition 2025 des « RH parlent aux RH »





Bien-être, flexibilité, durabilité... à quoi ressembleront les bureaux de demain ?



Buzzy Ratios 2025 : les coûts des environnements de travail repartent à la hausse



Travailler en 2030 : ces 4 transformations qui redessinent le futur du travail selon l'Apec





Avis d'incapacité : quand la protection des salariés devient un casse-tête RH



Future of Work : les DRH face aux transformations (rapides) du travail



Ludovic Girodon : « Le manager parfait n'existe pas ! »

Afficher plus d'articles

