

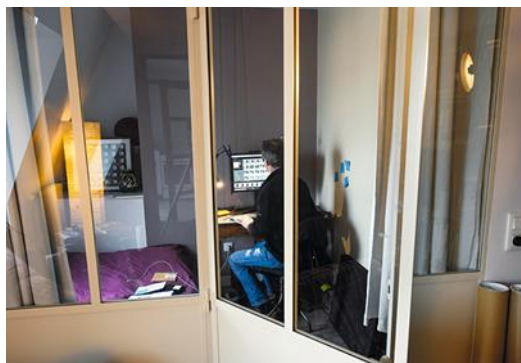
**LES THÈMES DES QUESTIONS** présentées ici sont extraits des assistances assurées par les experts de l'INRS. Les réponses apportées sont données à titre indicatif et ont pour objectif de fournir des éléments d'information. Elles ne pourraient, en aucun cas, être considérées comme des textes de référence.

## Lieu de télétravail : obligations et conformité

**Un lieu de télétravail peut-il m'être imposé par mon employeur ?  
Ce lieu doit-il rester le même ?**

**RÉPONSE** **RAPPELONS** tout d'abord que le passage en télétravail repose sur le principe du volontariat et qu'en dehors de situations exceptionnelles comme celles que nous avons vécues pendant la crise sanitaire, le télétravail ne peut être imposé par l'employeur. Cette précision faite, le Code du travail n'impose rien quant au choix du lieu de télétravail, qui peut s'effectuer au domicile, dans des lieux tiers extérieurs à l'entreprise ou ailleurs (résidence secondaire par exemple). En revanche, l'accord collectif, la charte ou le contrat de gré à gré peut restreindre le lieu d'exercice du télétravail au domicile du salarié ou à un autre lieu choisi par l'employeur. Il peut aussi prévoir que ce lieu soit modifiable, sous réserve d'en avoir informé au préalable l'employeur. Cette information est nécessaire en raison de la présomption d'accident de travail

applicable à un accident qui surviendrait aux heures de travail sur le lieu de télétravail. ■



© Gaëlle Kerbaol/INRS/2019

**L'employeur doit-il vérifier l'aménagement du lieu de télétravail ?**

**RÉPONSE** Que les salariés soient en télétravail ou non, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale. Il doit prendre les mesures de prévention concernant le travail sur écran des télétravailleurs et être vigilant quant à l'aménagement ergonomique de l'espace de travail (aération, surface minimale, adaptation du mobilier de bureau). Afin de s'assurer du respect de ces règles, l'accès au domicile du salarié peut être demandé par l'employeur, par les représentants du personnel, le médecin du travail ou bien l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Cet accès reste dans tous les cas subordonné à l'accord du salarié. Sans contrôle sur place des installations, l'employeur peut également demander au télétravailleur de fournir une attestation sur l'honneur ou une attestation de conformité délivrée par une société ou une équipe spécialisée mandatée sur place pour vérification. Des exigences techniques concernant l'installation au domicile peuvent par ailleurs être intégrées aux accords d'entreprise : conformité électrique, présence de détecteurs de fumée...

Concernant les tiers lieux ou espaces de coworking, il peut arriver que la convivialité des locaux prime sur l'adaptation à un télétravail prolongé et sur l'ergonomie des aménagements. Le Code de la construction et de l'habitation impose désormais, lors de la construction ou de la rénovation d'un bâtiment à usage professionnel, qu'il soit conçu de manière à ce que puissent être respectées, en l'état de l'ouvrage, les obligations des employeurs définies par le Code du travail. Il reste néanmoins recommandé, avant toute autorisation de télétravail dans un tiers lieu, que l'employeur vérifie l'aménagement et le respect des conditions d'accueil : aération, hygiène, éclairage, ambiance thermique, sécurité de circulation, sécurité électrique, etc. ■

### En savoir plus

■ « TÉLÉTRAVAIL – Cadre juridique et conventionnel. Approche santé et sécurité », TJ25, INRS.

À télécharger sur [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

