



29 avenue Alain Savary - 1002 le Belvédère – Tunis  
Tel: 71288688 - Fax: 71288844  
Email: [info@bkassocies.com](mailto:info@bkassocies.com)  
Site Web: [www.bkassocies.com](http://www.bkassocies.com)

## Le télétravail

**Maître Anissa BOUSSOFARA**  
**Docteure en droit de l'Université Côte d'Azur**



La crise sanitaire provoquée par la pandémie du coronavirus aura probablement fait passer un grand nombre d'entreprises au télétravail en 2020. Certaines souhaitent désormais installer ce mode de travail dans la durée.

Aucun cadre réglementaire n'existe actuellement en Tunisie concernant le télétravail mais aucun texte ne l'interdit. Il est par conséquent tout à fait possible de le mettre en œuvre en respectant la réglementation en vigueur.

En effet, ce mode d'exercice professionnel tend à se développer partout dans le monde et va probablement suivre le même chemin en Tunisie. Ces circonstances particulières ont offert l'opportunité aux employeurs et aux employés de constater les avantages conférés par le télétravail qui n'est pas encore une pratique répandue en Tunisie.

Afin de mettre en œuvre le télétravail en Tunisie, il faudra s'appuyer sur la législation existante et prévoir pour chaque entreprise un cadre qui soit adapté à ses besoins et à ses ressources propres.

Cet encadrement prendra soit la forme d'une charte globale proposée par l'entreprise à ses employés, soit la forme d'un contrat entre l'employeur et l'employé qui prendra en considération les différents aspects de l'exercice des tâches et responsabilités à effectuer à distance. En effet, le télétravail respecte le principe du volontariat, et le consentement de l'employé, comme celui de l'employeur, doit être recueilli. Les parties peuvent prévoir un temps d'adaptation permettant à chacune d'entre elles de revenir sur l'accord, il s'agit du principe de réversibilité.

**Définition juridique.** Face au vide juridique tunisien sur la question, il peut être utile de s'inspirer du droit français qui a défini le télétravail en son article L1222-9 du Code du travail de la façon suivante :

« 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 ses locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. » Par ailleurs, il est à noter que la définition du contrat de travail en droit tunisien ne mentionne pas l'exécution de ses obligations par le salarié dans les locaux de l'employeur ; ce qui veut dire que le télétravail ne va pas à l'encontre du texte et qu'il est parfaitement concevable comme mode d'exécution du contrat de travail.

Il est à noter que cette disposition précise que le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

**Population concernée.** Il est bien évident que seules les fonctions qui peuvent s'adapter aisément au travail à distance peuvent faire l'objet de ce changement d'organisation. Ainsi, le télétravail ne concerne que les employés dont l'activité peut être réalisée en utilisant les technologies modernes de l'information et de la communication.

Certains employés ne pourront donc pas réaliser leurs tâches à distance. De plus, les considérations ayant trait à la sécurité informatique devraient nous conduire à réfléchir au sujet de la transition vers le télétravail afin d'éviter les risques inhérents à un tel changement. Il faudrait par conséquent prévoir un accès à une connexion totalement sécurisée.

Par ailleurs, certains employés sont chargés de tâches qu'il est indispensable de maintenir au sein des locaux de l'entreprise, s'agissant de la maintenance ou de l'entretien des locaux et des équipements par exemple.

Sur le plan pratique, cela signifie que l'entreprise est appelée à définir dans un premier temps les contours du projet de passage au télétravail et à déterminer le personnel concerné ainsi que les moyens matériels nécessaires.

**Équipement nécessaire.** Il faudra s'assurer que l'employé dispose du matériel et des installations nécessaires à la mise en œuvre de ses fonctions à distance (à priori un ordinateur et une ligne internet haut débit). En général, les accords de télétravail prévoient que les équipements informatiques indispensables au télétravail sont fournis, installés et entretenus par l'entreprise qui en demeure propriétaire. Leur maintenance et leur adaptation aux évolutions technologiques sont également effectuées par l'entreprise. Celle-ci prend également en charge les coûts liés à l'accès haut débit compatible avec les pré-requis techniques liés à l'activité. Il est souvent imposé au télétravailleur de prendre soin de l'équipement qui lui est confié et d'informer immédiatement la direction en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à sa disposition.

Le détail de ces éléments devrait être précisé au cas par cas lors de la mise en œuvre du télétravail par l'entreprise.

**Joignabilité et droit à la déconnexion.** Bien que la loi soit encore muette sur la question, il semble nécessaire de fixer les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut joindre l'employé, tout en préservant le droit à la déconnexion de ce dernier. Ce principe implique qu'un salarié n'est pas tenu de répondre aux sollicitations reçues en dehors de ses jours et de ses horaires habituels de travail. De même, le télétravailleur doit bénéficier de la pause déjeuner au même titre qu'un employé qui exerce son activité au sein des locaux de l'entreprise.

Bien qu'il s'agisse d'un texte très général, l'article 40 de la constitution tunisienne de 2014 dispose que « tout citoyen et toute citoyenne a droit au travail dans des conditions favorables et avec un salaire équitable ». Ce texte consacre ce que la doctrine appelle la reconnaissance des droits fondamentaux de la personne au travail. Il en résulte, qu'en cas de litige, il faudrait s'attendre à ce que les tribunaux compétents exercent un contrôle sur les abus que certains employeurs pourraient commettre au préjudice de leurs salariés en tant que citoyens, jouissant d'un certain nombre de droits humains et notamment le droit au respect de la vie privée. Cette protection revêt une importance particulière lorsque le travailleur exerce ses fonctions chez lui. D'où la nécessité de prévoir une séparation entre le temps de travail et le temps réservé à la vie de famille. Le chevauchement devrait être évité, sauf cas d'urgence.

**Accidents du travail.** Enfin, il est à noter 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 du travail et ce, en vertu de l'article 3 de la loi n°94-26 du 21 février 1994 portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents de

travail et des maladies professionnelles, disposant que : « Est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause ou le lieu de survenance, l'accident survenu par le

fait ou à l'occasion du travail, à tout travailleur quand il est au service d'un ou de plusieurs employeurs. Est également considéré comme accident de travail, l'accident survenu au travailleur alors qu'il se déplaçait entre le lieu de son travail et le lieu de sa résidence pourvu que le parcours n'ait pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par son intérêt personnel ou sans rapport avec son activité professionnelle. »

Les risques engendrés par les accidents du travail sont donc couverts même dans le cas où le travail est exécuté au domicile du salarié ou en tout autre lieu autre que les locaux de l'employeur, à condition que celui-ci soit au service de l'entreprise lors de la survenance de l'accident.

**Inspection du travail.** Aucune obligation d'information ou demande d'autorisation auprès de l'administration n'est imposée. Le télétravail est un mode d'organisation du travail propre à une entreprise reposant sur la volonté des parties, employeur et employé. A moins que le télétravail ne donne lieu à un conflit individuel ou collectif du travail, la loi tunisienne n'impose pas la saisine de l'inspection du travail.

Il est à noter cependant, que selon l'article 170 du Code du travail tunisien, tel que modifié par la loi du 21 février 1994, l'inspection du travail est chargée notamment de « fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'appliquer la législation du travail ».

Il résulte de ce texte, que l'entreprise pourrait consulter l'inspection du travail afin de recueillir son avis et ses recommandations quant à l'application du télétravail dans sa structure.

Enfin, les entreprises envisageant d'installer le recours au télétravail dans la durée pourraient proposer des formations sur le sujet à leurs employés afin que ces derniers s'adaptent facilement et soient rapidement efficaces.

Tunis, le 31/08/2020