

Le télétravail à l'ère du Covid-19

Karima KARROUMY

Enseignante-chercheuse

Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales

Université Chouaib Doukkali

El Jadida

Résumé :

Le Maroc figure parmi les pays qui ont été touchés par la propagation de la Covid-19 et qui fait face à une situation qui est délicate suite à cette propagation. L'état actuel de notre pays l'a poussé à mettre en œuvre certaines mesures préventives pour limiter la propagation de ce virus.

Adopté par plusieurs entreprises marocaines suite aux mesures de préventions liées à l'état d'urgence sanitaire, le télétravail s'est imposé comme un nouveau mode d'organisation du travail. L'objectif étant de réduire la contamination dû à la propagation rapide du Covid-19. Outre cette première nécessité, le télétravail a démontré son efficacité en termes de flexibilité et de productivité.

Toutefois, le télétravail n'est pas réglementé par les termes de la réforme du droit du travail. A cet effet, plusieurs questions méritent d'être posées :

Ce mode de travail peut-il être imposé aux salariés ou se fait-il d'un commun accord ?

Y a-t-il aujourd'hui une réglementation encadrant le télétravail au Maroc ?

Les droits sont-ils les mêmes pour les salariés en télétravail que ceux présents dans les locaux ?

Certes, le Covid-19 a permis aujourd'hui une prise de conscience de cette forme d'organisation du travail et plusieurs recommandations sont faites pour modifier les dispositions du code du travail et se doter d'une réglementation spécifique au télétravail.

Mots clés : Télétravail – Covid-19 – relation du travail – réglementation juridique.

Introduction :

Le 23 mars 2020, le pouvoir législatif a autorisé le gouvernement à prendre, par ordonnances, des mesures relevant du domaine de la loi afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de la

pandémie de coronavirus¹ et aux effets des mesures prises pour limiter cette propagation. Ce décret-loi habilite les autorités publiques compétentes à prendre les mesures nécessaires pour interdire aux personnes de quitter leurs domiciles, interdire tout déplacement en dehors du lieu de résidence, sauf en cas de nécessité absolue, interdire tout rassemblement, attroupement ou réunion d'un groupe de personnes et à fermer les commerces et autres établissements accueillant le public durant la période de l'état d'urgence sanitaire.

Que ce soit au Maroc ou dans les pays où un confinement partiel ou total a été décrété en raison de la propagation du coronavirus, entreprises privées, institutions financières, administrations et établissements publics ont dû s'y conformer et s'organiser très rapidement pour mettre leurs équipes en télétravail. Certains ont une longueur d'avance du fait qu'ils aient déjà adopté le télétravail et la culture qui va avec. Par contre, pour la majorité, ce nouveau mode de travail nécessite une bonne gestion, une bonne organisation, de la rigueur et de la discipline.

Le télétravail permet au salarié de travailler ailleurs que dans les locaux de son employeur. Ce dernier peut travailler soit chez lui, soit dans un autre lieu différent de son lieu de travail habituel. L'objectif étant de concilier télétravail et confinement pour assurer la continuité de leurs activités, rester productif et respecter leurs engagements.

En cette période de crise sanitaire, plusieurs entreprises optent pour le télétravail pour maintenir leurs activités productives. C'est une nouvelle forme d'exécution du contrat de travail, qui a un régime juridique spécifique, des avantages et des inconvénients.

Le télétravail représente des avantages indéniables aussi bien pour le salarié que pour l'entreprise qui grâce à cette organisation peut réaliser certaines économies notamment celles liés au coût des locaux et de transport, réduction de l'absentéisme.

¹ Décret-loi n° 2.20.292 du 28 rajab 1441 (23 mars 2020) édictant des dispositions spéciales relatives à l'état d'urgence sanitaire et aux procédures de sa déclaration a été publié au Bulletin Officiel n° 6867 bis du 24 mars 2020, p. 1782.

Juridiquement, le droit marocain reste flou sur certains volets de cette problématique. A cet effet, plusieurs questions méritent d'être posées :

Quelles sont les conditions juridiques pour assurer le télétravail pour ses employés?

Ce mode de travail peut-il être imposé aux salariés ou se fait-il d'un commun accord ?

Y a-t-il aujourd'hui une loi encadrant le télétravail au Maroc ?

Les droits sont-ils les mêmes pour les salariés en télétravail que ceux présents dans les locaux ?

La réponse aux questions posées nous amène à analyser, dans une première partie le cadre juridique du télétravail et de traiter ensuite les obligations des parties dans une deuxième partie à l'ère de la pandémie du Covid-19.

I - Le Cadre juridique du télétravail

Le télétravail exige l'utilisation des nouvelles technologies supposant des changements organisationnels, il semblerait judicieux de définir le télétravail comme un mode d'organisation du travail avant d'analyser ses différentes formes.

A-Notion du télétravail

Evoquée dès 1950 par le mathématicien américain Norbert WIENER, dans son ouvrage intitulé «Cybernétique et société», la notion de télétravail n'a pu être définie valablement qu'en 1994 par le français Thierry BRETON, spécialiste des technologies nouvelles, dans son rapport sur le télétravail¹.

Le rapport Breton définit le télétravail par le cumul de trois conditions. Il s'agit ainsi de la distance séparant le lieu de l'exécution du travail et du lieu où le résultat de ce travail est attendu; de la non-possibilité pour le donneur d'ordre de surveiller physiquement l'exécution de la prestation de travail (les nouvelles technologies permettant le contrôle du travail à distance); et de l'utilisation de technologies de communication.

Le recours au télétravail est de nature très importante et doit être encouragé lorsqu'il est possible. Pour se faire, l'employeur doit demander au salarié, dont le

¹ Thierry BRETON, *Le télétravail en France : situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques*, Paris, la Documentation française, Collection des rapports officiels 1994, p : 283.

poste le permet et qui dispose du matériel nécessaire pour le faire, de recourir au télétravail.

Le télétravail est une organisation nouvelle permettant l'exécution d'un travail à distance au moyen des NTIC, et qui peut conduire à l'exécution du contrat au sein du siège de l'intimité de la vie privée du salarié : son domicile. Le lien de subordination juridique n'est pourtant pas remis en cause, et le télétravail à domicile peut s'inscrire dans un rapport salarial de droit commun.

Contrairement à la législation marocaine, le législateur français avait instauré cette flexibilité et cette notion de télétravail d'une manière détaillée dans le code du travail français¹.

Pour affirmer ce flou définitionnel du concept, l'Organisation Internationale du Travail a mis en évidence dans un rapport daté de 1990 qu'étant donné la multiplication croissante des réseaux de communication et des nouvelles formes de travail, il est difficile de donner une définition commune du télétravail ; toutefois, certains analystes identifient trois principaux critères conceptuels à cet égard : le mode d'organisation, le lieu d'exécution et la technologie employée². Dans ce sens, le travail à distance utilisant les nouvelles technologies aura sûrement des impacts sur les changements organisationnels. En conséquence, le télétravail devra être défini comme une forme d'organisation du travail présentant deux caractéristiques importantes : le travail est effectué dans un endroit distinct de l'établissement principal de l'employeur, privant ainsi le travailleur de contacts personnels avec ses collègues qui y sont employés et les nouvelles technologies permettent cette disjonction en facilitant les communications.

De même, l'Accord-cadre européen en date du 16 juillet 2002 sur le télétravail, conclu et signé par les partenaires sociaux européens³ définit le télétravail comme

¹ **Article 20 de l'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.**

² Rapport publié par le Bureau international du travail, Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers, Genève 2016, p : 3.

³ Accord - cadre européen sur le télétravail signé le 16 juillet 2002 par les partenaires sociaux vise à moderniser l'organisation du travail, incluant des arrangements de travail flexibles, dans le but d'améliorer la productivité et la

une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

La notion du télétravail n'a pas été définie par le législateur marocain. Les dispositions en vigueur ne prévoient pas les conditions de recours à cette organisation du travail ni les modalités de son application. En effet, d'après l'analyse du code de travail marocain, on remarque que le législateur a traité la question du travail à domicile, tel que prévu par l'article 8 du code de travail marocain, mais, à notre avis, cette notion ne correspond pas proprement à la notion du télétravail.

A noter que dans le secteur public, le ministre de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'administration a publié le 15 avril 2020 un guide du télétravail dans les administrations publiques¹ et qu'une loi est en cours de préparation pour encadrer le télétravail au sein de la fonction publique.

B-Formes du télétravail

La définition du télétravail ne tient pas compte de critères juridiques et par conséquence, la multiplicité des définitions retiennent deux conditions : la distance du donneur d'ordre et le recours à des outils de télécommunications.

A cet effet, le télétravail est une innovation organisationnelle de plus en plus demandée pour être intégrée dans le marché de l'emploi. Dans le cadre du télétravail, les salariés vont avoir la possibilité d'effectuer tout ou une partie de leurs tâches à la maison ou dans un autre lieu.

compétitivité des entreprises et de réaliser l'équilibre nécessaire entre la flexibilité et la sécurité.

¹ Ce guide définit les concepts de travail à distance, ses objectifs et les différents types. Il comprend un ensemble de directives et de bonnes pratiques qui doivent être mises en place par les administration publiques ainsi que les engagements de l'administration et du fonctionnaire à respecter pour assurer la sécurité du système d'information conformément à la circulaire du Chef du Gouvernement n° 3/2014 pour l'application de la Directive Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information, et de la Note d'information n° 24100304/20 de l'Administration de la Défense Nationale relative aux Recommandations de cybersécurité liées au télétravail.

Le télétravailleur¹ salarié est placé sous la subordination juridique de l'employeur et entre donc dans les dispositions habituelles du code du travail. Pour le travailleur indépendant il n'existe aucun lien de subordination juridique avec un donneur d'ordre du fait qu'il effectue sa prestation de façon autonome.

Il s'agit d'assouplir la législation du travail plutôt que d'en proposer une nouvelle spécifique au télétravail². Les points cruciaux concernant notamment : la qualification juridique de l'activité et de son statut, la question des locaux et leur entretien comme le travail à domicile traditionnelle.

Faute de régime légal spécifique du télétravail qui en déterminerait les contours et dans la mesure où le travail à exécuter peut-être effectué par télétravail et que l'employeur met à la disposition de son salarié les moyens techniques nécessaires à l'exécution de son travail, le télétravail peut être imposé par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de gestion et de direction face à un salarié qui doit exécuter son contrat de bonne foi surtout pendant ces circonstances exceptionnelles liées au Covid-19.

Mais, en général, le télétravail résulte d'un accord mutuel entre l'employeur et le salarié concerné.

Le télétravail prend également la forme d'une délocalisation du bureau au domicile de l'employé. Dans ce cas, celui-ci ne se rend à l'entreprise qu'une ou deux fois par semaine afin de garder le contact avec le reste de l'équipe.

Cette formule n'a pas été encore prise au Maroc. En tout cas, c'est celle qui a le plus de succès en Europe malgré quelques préoccupations. Nombreux sont les travailleurs à distance qui constatent que les heures de travail se rallongent et la charge s'alourdit. De plus, les bureaux à domicile ne répondent pas toujours aux normes de santé et de sécurité de l'employeur.

¹ Au sens du 1^{er} article de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail, on entend par télétravailleur : « toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus ou dans des conditions adaptées par un accord de branche ou d'entreprise en fonction de la réalité de leur champ et précisant les catégories de salariés concernés ».

² Mounique HAICAULT, Travail à distance et/ou travail à domicile : le télétravail, Juillet 1998, p : 8.

Afin de cerner valablement le concept de télétravail, les auteurs européens, dans leurs différents rapports officiels, ont établi trois critères cumulatifs qu'ils jugent déterminants¹, à savoir :

- La prestation de travail effectué au moyen des technologies de l'information et de la communication ;
- La prestation de travail dans un endroit autre que dans les locaux de l'employeur (au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par ce salarié) ;
- La prestation effectuée de manière régulière et habituelle.

A ces critères s'ajoutent certaines pratiques spécifiques au télétravail. Il s'agit ainsi

- Le caractère volontaire s'applique aussi bien pour le travailleur que pour l'employeur, le choix du télétravail étant personnel et réversible ;
- Le contrat de travail doit être établi par écrit pour chaque télétravailleur individuellement;
- Un avenant au contrat s'avère nécessaire pour le travailleur bénéficiant déjà d'un contrat de travail.

Après avoir traité dans une première partie le cadre juridique du télétravail, on va consacrer la deuxième à l'étude des obligations des parties.

II – Les obligations juridiques des parties à l'ère du covid-19

Pour la plupart des entreprises, il s'agit d'un aménagement temporaire du mode d'exécution des tâches des salariés qui, du fait de l'actualité liée au Covid-19, sont soumises aux mesures de distanciation sociale. Toutefois, Lorsqu'un contrat de travail à distance réunit toutes les conditions, il produit des obligations juridiques à l'égard du salarié et à l'égard de l'employeur

A-Les obligations juridiques du salarié

¹ Article 2 de l'Accord Cadre Européen sur le télétravail signé le 16 juillet 2002 par les partenaires sociaux énonce que : « Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Le présent accord couvre les télétravailleurs. On entend par télétravailleur toute personne qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus ».

D'une manière générale, il convient de préciser que le salarié en télétravail est soumis aux mêmes obligations que lorsqu'il travaillait dans l'entreprise, la distance n'efface en rien le lien de subordination à l'égard de l'employeur. Ces obligations sont toutefois adaptées au télétravail.

Premièrement, la mise en place du télétravail suppose généralement que la société confie au salarié du matériel appartenant à l'entreprise afin qu'il puisse effectuer son travail à distance.

Une lecture attentive des dispositions de l'article 22 du code du travail marocain¹ permet de relever que, dans un contrat de travail ordinaire, tout salarié est dans l'obligation de prendre soin de l'équipement qui lui est attribué pour exécuter son travail.

Deuxièmement, selon l'article L1222-9 du Code du travail français², dans sa décision de recours au télétravail, l'employeur doit prévoir les horaires de travail et les plages horaires durant lesquelles il peut contacter le salarié en télétravail.

Le salarié doit respecter ces clauses. Il est donc astreint à la même obligation d'assiduité que lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise, il doit respecter les horaires prévus pour le télétravail. Si le télétravailleur n'est pas présent sur son poste de travail à l'intérieur de ces horaires il peut être en principe sanctionné. En revanche et en dehors de plages horaires déterminées en amont, le salarié n'a aucune obligation de répondre à son employeur.

Le salarié doit également être disponible durant les plages horaires fixées en amont pendant lesquelles l'employeur peut le contacter. A contrario, le fait de ne pas avoir été joint en dehors de ces plages horaires n'est pas fautif et ne permet pas de justifier un licenciement disciplinaire.

¹ Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du Travail publié au Bulletin Officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

² Article 1222-9 du code de travail français modifiée le 01 janvier 2020 énonce que : «

4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

Le salarié doit respecter le cas échéant les restrictions décidées par l'employeur sous peine de commettre une faute disciplinaire.

De plus, le télétravailleur est également soumis à l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, obligation de loyauté inhérente au contrat de travail.

Enfin, le salarié est tenu de respecter les consignes de l'employeur en matière de santé et sécurité puisqu'aux termes de l'article L4122-1 du Code du travail français qui énonce que conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Être en télétravail ne dispense pas le salarié de jouer son rôle de protection de sa propre santé et le non-respect des instructions de l'employeur en matière de santé et sécurité pourra être constitutif d'une faute disciplinaire pouvant justifier une sanction, y compris un licenciement.

En outre, plusieurs obligations incombent aux salariés. D'ailleurs, le salarié doit se connecter seulement sur des réseaux de confiance et éviter les accès partagés avec des tiers. En cas d'utilisation d'un ordinateur personnel, le salarié doit s'assurer que son appareil est suffisamment sécurisé notamment avec l'usage d'un antivirus mise à jour. Il doit aussi avoir une utilisation responsable des équipements et accès professionnels notamment en cas d'utilisation de logiciel; renforcer au maximum son mot de passe d'accès à son ordinateur personnel afin de ne pas permettre à une personne étrangère d'accéder aux informations confidentielles de la société. De même, le salarié doit impérativement respecter les horaires du travail habituels ou les horaires convenus dans l'accord signé pour instaurer le télétravail.

B-Les obligations juridiques de l'employeur

Outre ses obligations de droit commun vis à vis de l'ensemble des salariés de l'entreprise, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail d'accomplir certaines obligations. A cet effet, L'employeur doit respecter plusieurs obligations réglementaires et organisationnelles. Pour ce qui est les obligations réglementaires, l'employeur doit s'assurer du respect des règles d'hygiène telles que annoncées dans

le Décret n° 2-12-262 du 10 juillet

2012¹ et de l'extension de l'assurance contre les accidents du travail pour couvrir le télétravail tel que prévu par les dispositions de la loi 12-18².

L'entreprise pourrait également avant la mise en place de ce nouveau mode d'organisation procéder à une consultation du comité d'entreprise dans le cadre des missions qui lui sont confiées par l'article 466 du code de travail marocain.

Au-delà des obligations de droit commun vis à vis de l'ensemble des salariés de l'entreprise, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail de³ :

- Informer de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- Donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
 - Organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge
- de travail.

Pour ce qui est des obligations organisationnelles, il faut noter que l'employeur doit s'assurer que le télétravail est effectué en respectant des mesures de sécurité renforcées pour garantir la sécurité des systèmes d'informations et des données traitées. Aussi, il doit également s'assurer de l'utilisation d'une application de visioconférence garantissant la confidentialité des communications et des informations

Il appartient donc à l'employeur, comme c'est le cas pour les données personnelles traitées dans les locaux de l'entreprise, de prendre les mesures

¹ Décret n° 2-12-262 du 10 juillet 2012 fixant les règles d'hygiène applicables aux salariés travaillant à domicile ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs faisant exécuter des travaux à domicile a été publié au Bulletin officiel n° 6084 du 2012-09-20, p : 2580.

² Loi n° 18-12 relative à la réparation des accidents du travail, promulguée par le Dahir n° 1-14-190 du 24 décembre 2014 et publiée au Bulletin Officiel n° 6328 du 22 janvier 2015, p : 489.

³ Article 5 de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail.

organisationnelles et techniques pour assurer la protection des données personnelles que ses salariés doivent traiter, y compris par le biais du télétravail. Cela passera notamment par des obligations de prudence et de confidentialité renforcées dans la charte de travail à domicile (ou télétravail) ou dans le contrat de travail ou la convention collective, selon le cas, qui doivent s'accompagner de mesures de sécurité renforcées pour garantir la sécurité des systèmes d'information et des données traitées.

La législation ne met pas à la charge de l'employeur l'obligation d'élaborer une charte même si son élaboration est fortement recommandée et permettra d'établir les modalités de recours à ce mode d'organisation.

Comme tout aménagement des conditions de travail, l'entreprise peut adopter, après consultation des délégués du personnel ou le comité d'entreprise ou les représentants syndicaux, s'il y en a, une charte ou directive concernant le télétravail.

Celle-ci sera normalement rédigée de manière à prévoir les droits et, surtout, les obligations des salariés concernés. Cela inclura souvent des obligations renforcées quant à la confidentialité des informations traitées, au contrôle du temps de travail, tels que les conditions de passage au télétravail et de retour à une exécution sans télétravail, les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail, les moyens techniques mis en place pour l'exécution du télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail, ou encore la détermination des modalités de communication entre le salarié et l'employeur.

Il est nécessaire, comme tout aménagement des conditions de travail, de communiquer cette charte à l'inspection du travail.

En l'absence d'une charte élaborée par l'employeur ou d'un accord collectif, ce mode d'organisation du travail peut être librement convenu entre l'employeur et le salarié au moment de la conclusion du contrat de travail ou par le biais d'un avenant à ce contrat.

Dans l'accord européen sur le télétravail¹, le travailleur à domicile bénéficie en principe des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés. Il

¹ Article 18 de l'Accord Cadre Européen sur le télétravail signé le 16 juillet 2002 par les partenaires sociaux.

bénéficie également des dispositions conventionnelles liant le donneur d'ouvrage, sauf si ces conventions ou accords collectifs contiennent des dispositions contraires. L'adaptation du statut légal des salariés de droit commun aux particularités du travail à domicile a conduit à certaines mesures défavorables à ces derniers.

Conclusion :

Le télétravail permet en premier lieu d'éviter tout risque de contamination notamment en cas de pandémie comme celle du Covid-19. Il permet aussi à l'employeur de réduire les frais de loyer, d'électricité, de chauffage, de matériel. Par ailleurs, les salariés vont être plus productifs et plus concentrés puisque les distractions de la vie en bureau qui font perdre beaucoup de temps vont être évitées, et ils ne sont plus épuisés par le stress causé par les déplacements.

Aussi, il constitue un bon moyen pour créer des postes d'emploi pour les personnes handicapés qui ne peuvent travailler que depuis leurs domiciles.

Le télétravail a beaucoup plus des avantages que des inconvénients que ce soit pour le salarié que pour l'employeur. D'autant plus que ce mode de travail a un impact très positif sur l'environnement et doit s'inscrire dans les objectifs durables des entreprises.

Ceci dit que le législateur marocain devrait se rattraper et procéder à l'insertion des articles organisant ce mode de travail afin d'en permettre une application claire et sans ambiguïtés. De même, le législateur pourra prévoir la possibilité de travailler en télétravail de manière partielle.

Bibliographie :

-Mounique HAICAULT, Travail à distance et/ou travail à domicile : le télétravail, Juillet 1998.

-Thierry BRETON, Le télétravail en France : situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques, la Documentation française, Collection des rapports officiels Paris 1994.

-Dahir n° 1-03-194 du 14 regeb (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du Travail publié au Bulletin Officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

-
- Loi n° 18-12 relative à la réparation des accidents du travail, promulguée par le Dahir n° 1-14-190 du 24 décembre 2014 et publiée au Bulletin Officiel n° 6328 du 22 janvier 2015.
 - Code de travail français modifiée le 01 janvier 2020.
 - Décret n° 2-12-262 du 10 juillet 2012 fixant les règles d'hygiène applicables aux salariés travaillant à domicile ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs faisant exécuter des travaux à domicile a été publié au Bulletin officiel n° 6084 du 2012-09-20.
 - Décret-loi n° 2.20.292 du 28 rajab 1441 (23 mars 2020) édictant des dispositions spéciales relatives à l'état d'urgence sanitaire et aux procédures de sa déclaration a été publié au Bulletin Officiel n° 6867 bis du 24 mars 2020.
 - Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail.
 - Accord Cadre Européen sur le télétravail signé le 16 juillet 2002 par les partenaires sociaux.
 - Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.
 - Rapport publié par le Bureau international du travail, Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers, Genève 2016.