

Dernière mise à jour le 18 octobre 2017

Le recours au télétravail est facilité

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 ...

Sommaire

- Comment mettre en place le télétravail dans l'entreprise ?
- Quels sont les droits du télétravailleur ?

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 ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravailleur est tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail facilite le recours au télétravail (ordonnance n° 2017-1387 du 22/09/17, art. 21).

Comment mettre en place le télétravail dans l'entreprise ?

Le télétravail doit être mis en place dans le cadre d'un accord collectif (accord de branche ou d'entreprise).

A défaut d'accord, il est mis en place dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique (CSE) dès sa mise en place dans l'entreprise (tant que le CSE n'est pas en place dans l'entreprise, il convient de consulter le CE ou, à défaut, les DP).

L'accord collectif ou la charte élaboré(e) par l'employeur doit préciser :

- Les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

En l'absence de charte ou d'accord collectif, en cas de recours occasionnel au télétravail, l'employeur et le salarié devront formaliser leur accord par tout moyen.

Pour les télétravailleurs dont le contrat de travail a été conclu avant le 24/09/17, les dispositions de l'accord collectif ou de la charte doivent se substituer aux clauses de leur contrat qui seraient contraires ou incompatibles. Si le salarié le refuse, il doit en informer l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué(e) dans l'entreprise.

En cas de circonstances exceptionnelles (menace d'épidémie par exemple) ou de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

<https://www.legisocial.fr/livres-blancs/ressources-humaines/teletravail-bonne-idee-mise-place.html> »

Quels sont les droits du télétravailleur ?

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne :

- L'accès aux informations syndicales ;
- La participation aux élections professionnelles ;
- L'accès à la formation.

Attention : L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par l'accord ou la charte, doit motiver sa réponse.

Le refus pour le salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

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.

Lien articles L 1222-9 à L 1222-11 du Code du Travail

<https://www.legisocial.fr/livres-blancs/ressources-humaines/teletravail-bonne-idee-mise-place.html> »