

Dernière mise à jour le 04 septembre 2023

Accord et charte sur le télétravail : nouvelle mention obligatoire

Depuis le 21 juillet 2023, une nouvelle clause obligatoire doit être insérée dans les accords et chartes relatifs au télétravail.

Le télétravail peut être mis en place par :

- Accord collectif, après avis du CSE (comité social économique) s'il existe dans l'entreprise ;
- A défaut d'accord collectif, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur, après avis du CSE s'il existe dans l'entreprise ;
- A défaut d'accord collectif ou de charte, par un accord formalisé par tout moyen entre l'employeur et le salarié. Il est conseillé dans ce cas de le formaliser par un avenant au contrat de travail du salarié.

L'accord doit contenir les clauses obligatoires communes à tout accord collectif : préambule, champ d'application, durée de l'accord, renouvellement et révision, conditions de suivi, dénonciation.

L'accord collectif ou la charte mettant en place le télétravail doit également mentionner :

- Les conditions de passage en télétravail.
- Les conditions de passage en télétravail dans le cadre de circonstances exceptionnelles, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L 223-1 du Code de l'environnement.
- 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.
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.
- Les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail :

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a en effet entendu améliorer l'accès au télétravail des salariées enceintes en ajoutant une nouvelle mention obligatoire aux accords collectifs et chartes unilatérales sur le télétravail.

Enfin, les accords et chartes relatifs au télétravail doivent, depuis le 21 juillet 2023, préciser les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail.

Cette nouvelle clause obligatoire est issue de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.

A noter qu'en cas de refus par l'employeur d'une demande de recours au télétravail présentée par un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, l'employeur est désormais tenu de motiver son refus.

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/teletravail.html> »