

Qu'est-ce que le télétravail ?

Il s'agit d'un travail exécuté en dehors de l'entreprise de manière régulière et volontaire grâce aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, alors qu'il aurait pu être réalisé dans les locaux de l'entreprise.

Il peut être à domicile, nomade (les commerciaux) ou dit sédentaire alterné (alternance de périodes passées sur le lieu habituel de travail et périodes passées au domicile).

Comment mettre en place le télétravail ?

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du Comité Social et Economique (CSE) s'il est en place.

L'accord ou la charte doit préciser :

- Les conditions de passage et de retour en 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 contacter le salarié ;
- Les modalités d'accès des salariés handicapés à une organisation en télétravail afin de favoriser leur accès ou maintien dans l'emploi.

Il n'est pas nécessaire de contractualiser le télétravail.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, le télétravail peut être mis en place dès lors que l'employeur et le salarié formalisent leur accord par tout moyen.

En cas de circonstances exceptionnelles (exemple : épidémie ou en cas 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.

Le passage du salarié en télétravail constitue alors un simple changement des conditions de travail, qu'il ne peut pas refuser.

Les équipements du télétravailleur :

L'employeur informe le salarié des consignes d'usage des équipements et des sanctions en cas de non-respect de ces règles.

Il n'est pas tenu de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail. Néanmoins il sera néanmoins tenu de verser une indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles au salarié si l'activité est exercée entièrement en télétravail, en l'absence de mise à disposition d'un local professionnel

L'organisation du télétravail :

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et des règles d'entreprise applicables.

La charge de travail et les résultats exigés doivent être équivalents aux salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise (à situation comparable).

La charge de travail doit permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail. L'employeur n'est pas dispensé de ses obligations relatives au contrôle du temps de travail.

L'employeur doit, chaque année, organiser un entretien portant notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Des mesures doivent être prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres salariés de l'entreprise. Il doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie et ses collègues, et avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise.

Les conditions du télétravail :

L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur.

Les conditions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables au télétravailleur.

L'employeur, le CSE ainsi que les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail. Si le télétravail est effectué à domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits (exemple : accès à la formation, déroulement de carrière, etc.) et obligations que les autres salariés.

Il reçoit en outre une formation appropriée ciblée sur les équipements à sa disposition et sur cette forme d'organisation du travail. Il en est de même pour son responsable hiérarchique et ses collègues directs.

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.

L'employeur doit donner priorité au télétravailleur pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et doit porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.