

# Tout savoir sur...

---

## Le télétravail



En cette période particulière, beaucoup d'entreprises ont eu recours au télétravail. Ce mode de travail était, avant l'épidémie du COVID-19, encore très méconnu. Il est pourtant assez simple à mettre en place mais sa mise en œuvre doit être sécurisée.

### Qu'est-ce que le télétravail ?

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 peut alterner des périodes de travail dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, à son domicile ou dans un autre local. Il peut aussi travailler en permanence depuis son domicile.

### A qui s'applique-t-il ?

Le télétravail est en théorie ouvert à tous les salariés puisque le code du travail n'exclut aucun salarié de son champ. Toutefois, il semble évident que certaines activités ou profils de salariés ne laissent pas la possibilité d'effectuer du télétravail (travail en atelier ou sur machine, manque d'autonomie...).

### Quelles sont les formes de télétravail ?

Il existe deux formes de télétravail :

- Le télétravail régulier qui permet d'avoir une régularité dans l'emploi du temps. Ce dispositif est précisé dans l'accord collectif ou dans la charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe ;
- Le télétravail occasionnel qui permet, dans des circonstances exceptionnelles (Covid-19 par exemple), de mettre en place ce dispositif. En cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure, le télétravail peut être imposé sans l'accord des salariés.

### Comment mettre en place le télétravail ?

Le télétravail peut être mis en place :

- Soit dans le cadre d'un accord collectif ;
- Soit dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur, après avis du CSE, s'il existe.

Les actes qui formalisent le télétravail doivent fixer les critères à remplir pour être éligible au télétravail. En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen (avenant au contrat...).

Néanmoins, la mise en place d'un accord collectif ou à défaut de la charte télétravail est importante. Notre service juridique préconise cette mise en place car elle vient sécuriser et encadrer le télétravail. Ils permettent de fixer les droits et devoirs des télétravailleurs, ainsi que les modalités de mise en œuvre au sein de l'entreprise.

L'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur doit préciser les éléments suivants :

- Postes éligibles au télétravail ;
- Conditions de passage en télétravail et de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- Mode d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Mode de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- Détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

### Le télétravail s'impose-t-il à l'employeur dès lors qu'il est mis en place dans l'entreprise ?

L'employeur, au moment de la demande du salarié de passer en télétravail, peut refuser non seulement parce que les conditions d'éligibilité prévues par l'accord ou la charte ne sont pas réunies mais également pour d'autres motifs.

L'employeur sera alors amené à refuser ou à ne pas proposer le télétravail pour des salariés alors qu'il l'a accepté pour d'autres. Pour ne pas tomber sous le coup d'une violation du principe d'égalité de traitement, il est nécessaire que les critères de sélection reposent sur des éléments objectifs et soient justifiés par les conditions particulières d'exercice du travail liées au télétravail.

### Quels sont les droits du salarié ?

Même en étant en télétravail, le salarié reste un travailleur de l'entreprise. Il profite donc des mêmes droits que l'ensemble des salariés, notamment l'accès à la formation, le droit à la déconnexion, l'accès aux avantages sociaux...

De plus, il est à noter que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail.

### Quels sont les avantages du télétravail ?

Pour le salarié :

- Réduction/suppression des temps de transport ;
- Horaires de travail plus souples ;
- Accroissement de l'efficacité...

Pour l'employeur :

- Réduction des frais généraux et des dépenses ;
- Réduction de l'absentéisme et des retards...