

TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail permet au salarié de travailler hors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC). Le télétravail peut être mis en

place, dans le respect de certaines règles, dès l'embauche du salarié ou par la suite. Le salarié en télétravail bénéficie de garanties particulières.

De quoi s'agit-il ?

Le télétravail est une forme d'organisation du travail basée sur les technologies de l'information et de la communication (TIC). Il permet au salarié, de façon volontaire, de travailler ailleurs que dans les locaux de son employeur.

Le salarié peut donc travailler :

- soit chez lui,
- soit dans un télécentre (par exemple s'il habite loin de son entreprise ou s'il exerce une profession nomade).

Mise en place

Le télétravail est 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).

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.

À savoir : en cas de circonstances exceptionnelles (notamment de menace d'épidémie) ou en cas de force majeure, le télétravail peut être imposé sans l'accord des salariés.

Organisation du travail

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

- Les postes éligibles au télétravail
- Les conditions de passage en télétravail (en particulier en cas d'épisode de pollution) 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

Obligations de l'employeur

Refus de télétravail

L'employeur qui refuse d'accorder le télétravail à un salarié occupant un poste permettant d'en bénéficier (dans les conditions prévues par accord collectif ou par charte) doit motiver sa réponse.

d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.

Matériel de travail

L'employeur informe le salarié de toute restriction d'usage

Entretien annuel

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

Droits du télétravailleur

Droits généraux

Le télétravailleur est un salarié de l'entreprise. Il bénéficie donc des mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés :

- L'accès à la formation
- Le respect de la vie privée
- La santé et sécurité au travail
- L'accès aux activités sociales de l'entreprise, aux informations syndicales, aux avantages sociaux (titres-restaurant, chèques vacances, etc.)

Arrêt du télétravail

Le télétravailleur est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles. Son employeur est tenu de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

Refus de télétravail

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

Accident du 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.