

LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail se caractérise par le fait que le travail est effectué hors des locaux de l'entreprise. Cette organisation du travail peut être mise en place par le biais d'un accord collectif, une charte ou avec l'accord du salarié.

■ De quoi ai-je besoin pour me mettre en télétravail ?

PREMIÈRE CONDITION

Exercer des missions qui peuvent être réalisées en télétravail. Le télétravailleur doit utiliser des technologies de l'information et de la communication¹. Ce critère exclut les salariés qui n'effectuent que des tâches manuelles.

DEUXIÈME CONDITION

Disposer d'un accord individuel ou collectif (ou à défaut d'une charte). Les dispositions relatives au télétravail peuvent figurer dans un accord collectif de branche ou d'entreprise. À défaut, l'employeur peut élaborer une charte après avis des représentants du personnel. En l'absence d'accord collectif ou de charte, l'employeur peut également avoir recours à un accord avec le salarié. Cet accord peut être formalisé par une clause dans le contrat, un avenant ou par tout autre support : courriel, SMS, voire un accord verbal.

INFORMATION PRATIQUE

Pour éviter tout litige éventuel, il est conseillé d'encadrer le recours au télétravail sur un support écrit (avenant au contrat de travail).

Cet avenant prévoit toutes les conditions et les modalités qui doivent normalement être prévues dans l'accord collectif ou la charte :

- 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.
- 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.

TROISIÈME CONDITION

Disposer d'un espace de travail conforme et adapté à la réalisation de ses tâches.

Une partie des dépenses liées à l'aménagement de l'espace de travail et à sa mise en conformité sont prises en charge par l'employeur.

BON À SAVOIR

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.

■ Mon employeur peut-il m'obliger à avoir recours au télétravail ?

Le télétravail peut faire partie des conditions d'embauche du salarié ou peut être mis en place par la suite sur la base du volontariat. Le refus de recourir au télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail. Le télétravail constituant une immixtion dans la vie privée du salarié, il n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail². En cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure, le télétravail peut être imposé sans l'accord des salariés³. Dans ce cas, le télétravail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (ex. : grèves importantes, catastrophe naturelle ou menace d'épidémie...)

■ Mon employeur peut-il refuser de m'accorder le télétravail ?

L'employeur qui refuse d'accorder le télétravail à un salarié occupant un poste permettant d'en bénéficier dans les conditions prévues par l'accord collectif ou par la charte doit motiver sa réponse⁴. Les motifs pouvant être invoqués par l'employeur doivent être objectifs (ex. : impossibilité technique, insuffisance d'autonomie du salarié...)

BON À SAVOIR

En l'absence d'accord collectif ou de charte, l'employeur n'est pas tenu de motiver son refus.

¹ Article L. 1222-9 du Code du travail.

² Cass. soc., 7 avril 2010, n° 08-44.865.

³ Article L. 1222-11 du Code du travail.

⁴ Code du travail, art. L. 1222-9.