

Le télétravail

Contactez Me Eric Pouliquen
Avocat spécialiste en Droit du travail
Willway Avocats

LE TÉLÉTRAVAIL :

Qu'est-ce que ça recouvre ?

- Le télétravail, c'est « 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 la communication ».
- C'est donc :
 - Le travail à domicile, mais pas seulement...
 - Le travail dans des espaces collectifs (télécentres propres à l'entreprise, espaces de coworking),
 - Le travail des itinérants (c'est discuté), ou...
 - Un peu tout ça.



Il est donc particulièrement utile de se mettre d'accord sur ce dont on va parler.

LE TÉLÉTRAVAIL :

Principaux points à envisager dans un accord d'entreprise ou autre...

Préambule : Pourquoi discute-t-on ? Pourquoi ne pas interroger les salariés par questionnaire ? + faire un RETEX de la période de confinement (le télétravail en situation de PCA n'est pas le même qu'en période ordinaire).

Définir le télétravail : de quoi veut-on parler ?

Organiser le télétravail : 4 types de situations a priori identifiables : Aucun/Occasionnel/Régulier/Spécifique – Rappel que hors situation exceptionnelle, c'est du volontariat.

Conditions d'installation (si à domicile) : surface dédiée ou pas, installation électrique conforme, connexion internet opérationnelle, accord de la copropriété, assurance habitation couvrant le risque...





LE TÉLÉTRAVAIL :

Principaux points à envisager dans un accord d'entreprise ou autre... (suite)

Conditions d'acceptation du télétravail par l'entreprise : vérification de l'éligibilité/ condition d'ancienneté ?/possibilités techniques/questions de sécurité HSE et/ou de confidentialité RGPD mais pas que... /absence de désorganisation de l'activité... et conditions de la réversibilité: du retour au travail sur site... Versus la question de l'égalité de traitement.

Information/formation du salarié : avant la mise en place du télétravail... et du manager ! Formalisation de l'accord du salarié pour la solution de télétravail

Obligation du télétravailleur de prendre soin : du matériel mis à sa disposition.

LE TÉLÉTRAVAIL :

Principaux points à envisager dans un accord d'entreprise ou autre... (suite)

Nombre de jours dédiés au télétravail : Sujet sensible

Temps de travail et charge de travail : attention aux demandes de rappels d'heures supplémentaires. **Respect du temps de travail:** Obligation de l'entreprise: Obligation de le contrôler. **Respect de la charge de travail:** Responsabiliser le manager et le salarié.



Planification des jours de télétravail et respect des plages horaires. **La question des salariés en forfait jours.**

Régulation et suivi de la charge de travail : Organisation du droit à la déconnexion et des plages horaires auxquelles contacter le salarié; entretien annuel de suivi du télétravail; protection de la vie privée du salarié (question du droit d'accès au domicile).

Santé et sécurité du salarié : accident du travail / arrêt de travail / question des salariés handicapés / formation et information.

La question de la prise en charge des frais professionnels: titres restaurant; indemnité d'utilisation d'une pièce dédiée; achat de matériel, surcoût d'abonnement etc.

La consultation des IRP/suivi du télétravail/accompagnement des télétravailleurs.

Quelle forme doit prendre le consensus obtenu ?



LE TÉLÉTRAVAIL :



Comment le mettre en place ?

Négocier un accord d'entreprise ?

Mettre en place une charte d'entreprise ?

Recruter des salariés en télétravail (contrat de travail) ou négocier un avenant contractuel de travail ?

Ne pas contractualiser ? Un gré à gré entre employeur et salarié...

Comment matérialiser le volontariat et ...

... Attention au respect de l'égalité de traitement (« la tête du client »).

Mettre en place le dispositif pour une durée limitée dans le temps ou indéterminée ?

LE TÉLÉTRAVAIL :

Quelle qualité de vie au travail ?

Avoir bien conscience des conditions réelles dans lesquelles le télétravailleur fait du télétravail, *surtout en cas de travail à domicile*. **Prise en compte du télétravail dans le DUERP.**

Attention aux troubles musculosquelettiques (*exemple : le travail sur le canapé avec l'ordinateur portable sur les genoux et le téléphone portable coincé entre l'oreille et l'épaule...*).

Attention au stress du télétravailleur (RPS), mais également du manager stressé à l'idée de ne pas avoir son collaborateur sous la main, voire à l'éventuel harcèlement à distance du manager.

Attention aux déclarations d'accident du travail au domicile et à leur contrôle.

Envisager comment organiser une éventuelle inspection/enquête accident du CSSCT au domicile du salarié / respect de la vie privée du salarié?

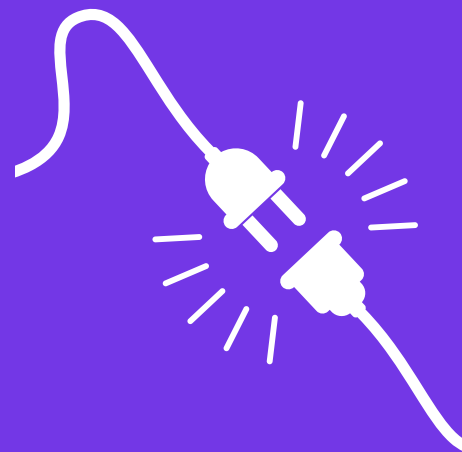


LE TÉLÉTRAVAIL :

Contrôle des horaires et droit à la déconnexion

Le contrôle des horaires est impératif et de la responsabilité de l'employeur :

- L'employeur doit établir les **documents nécessaires** au décompte du temps de travail.
- Il y a **décompte individuel** dès lors que les salariés ne sont pas occupés selon le même horaire collectif :
 - **Quotidiennement** par enregistrement selon tout moyen des heures de début et de fin de chaque période de travail, ou par le relevé du nombre d'heures accomplies
 - **Chaque semaine** par récapitulation selon tous moyen du nombre d'heures de travail accomplies
 - **Question des forfaits jours** et des forfaits en heure par accord collectif.



Le droit à la déconnexion (pas spécifique au télétravail):
Principaux points à envisager : Formation et sensibilisation aux outils digitaux et à la déconnexion. Conditions d'utilisation des outils. Limitation de la messagerie. Lutte contre le stress. Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. Procédure d'alerte en cas d'abus présumé. Conditions de suivi du dispositif.



LE TÉLÉTRAVAIL :

Accords du salarié et de l'employeur, nécessaires

La Cour de cassation a énoncé qu'un salarié **ne peut pas se prévaloir** de la législation relative au télétravail, **s'il n'existe aucun accord entre lui et l'employeur** sur le recours au télétravail (Cass. Soc., 17 février 2021, n°19-13.783).

Il en résulte également, pour l'employeur, **l'impossibilité de mettre fin au télétravail de manière unilatérale**, en dehors des termes et conditions convenus avec le salarié.

Ainsi, lorsqu'il a été prévu entre les parties d'exécuter le contrat de travail en tout ou partie à domicile, et donc en télétravail, **l'employeur ne peut pas modifier cette organisation**, en dehors des conditions de sortie prévues à l'origine ou sous l'accord exprès du salarié..



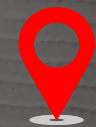


LE TÉLÉTRAVAIL ET LA PARENTALITÉ :

Comment lier les deux ?

La loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 a pour objectif de **garantir l'accès au télétravail des salariés aidant un enfant, un parent proche gravement malade ou handicapé**. Cette loi vient, ainsi, **modifier certaines dispositions du code du travail** pour permettre à ces parents de pouvoir **mieux allier** leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

Depuis le 21 juillet 2023 : l'accord collectif ou la charte sur le télétravail **doit comporter une nouvelle clause** fixant « les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, à une organisation en télétravail ».



2 rue des Colonels Renard, 75017 PARIS



01.53.30.26.62



www.willwayavocats.com