

LE TÉLÉTRAVAIL

Créé par l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, le télétravail n'a été « démocratisé » qu'à la faveur de l'Ordonnance du 22 septembre 2017, codifiée à l'article L 1222-9 du code du travail.

Son utilisation est demeurée confidentielle, jusqu'à l'apparition de la crise sanitaire dite de la Covid-19.

Depuis le mois de mars 2020 et la première séquence de confinement, le télétravail est devenu une forme privilégiée d'organisation du travail, particulièrement dans le secteur tertiaire.

Fortement encouragé par les pouvoirs publics, il a permis de maintenir à flot une activité économique frappée de plein fouet.

Maints salariés et entreprises ont trouvé dans le télétravail, une méthode de travail bénéfique et viable. D'autres en sont revenus, pour diverses raisons ...

Nous ne prétendons pas, ici, alimenter une discussion afférente aux vertus et inconvénients du télétravail. Simplement informer, renseigner.



La mise en place du télétravail :

En présence de délégués syndicaux, le télétravail est traditionnellement instauré par accord d'entreprise. A défaut, il est possible de rédiger une charte soumise à l'avis du CSE. En l'absence de telles institutions, l'employeur peut contractualiser le télétravail avec chaque salarié concerné.

La signature d'un accord ou la rédaction d'une charte ne sont pas obligatoires mais peuvent être utiles, lorsque le recours au télétravail est régulier et concerne de nombreux salariés.

L'accord du salarié est toujours nécessaire : une entreprise ne peut imposer le télétravail sauf durant la période d'urgence sanitaire.



Les modalités pratiques du télétravail :

La prise en charge des frais éventuels par l'employeur :

Le télétravail n'occasionne, généralement, aucun surcoût spécifique. Mais lorsque tel est le cas, l'employeur doit assumer les frais nécessaires à l'activité sédentaire du salarié : électricité, chauffage, consommables pour une éventuelle imprimante, etc.

Le remboursement d'hypothétiques frais peut intervenir sur présentation de justificatifs, ou sur la base d'un forfait.



Les règles de sécurité présidant au télétravail :

▪ **Assurance habitation :**

Le salarié doit fournir à son employeur, une attestation confirmant l'assurance habitation.

▪ **Vérification de l'installation électrique au domicile des salariés :**

En pratique, une attestation du télétravailleur est requise. Une clause contractuelle peut y suppléer, par laquelle le salarié établit la conformité de son installation électrique.

▪ **Temps de travail et télétravail :**

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié « sur site ». Corrélativement, l'employeur opère le même contrôle sur chacune de ces deux « catégories » de collaborateurs.

La loi et la jurisprudence ne prévoient aucune limite au nombre de jours de télétravail.

Il appartient donc aux parties intéressées de réglementer les modalités d'organisation du télétravail, en fonction des spécificités propres au secteur d'activité concerné.

Pour davantage d'informations, n'hésitez pas à faire appel à notre département social.

Notre équipe de spécialistes reste pleinement disponible, pour fournir des réponses précises à des problématiques plus complexes.

Pour en savoir plus

Benjamin BEROUD

Avocat associé

04 79 85 00 66 – b.beroud@srconseil.fr