

Télétravail dans le secteur privé

Le télétravail est une **forme d'organisation du travail** dans laquelle un travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué par un **salarié hors de ces locaux**. Le salarié doit être volontaire. Il utilise les technologies de l'information et de la communication. La mise en place du télétravail doit respecter certaines règles. Nous faisons le point sur la réglementation.

Comment mettre en place le télétravail ?

Le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte élaborée par l'employeur. En l'absence d'accord collectif ou de charte, l'employeur et le salarié peuvent convenir de recourir au télétravail.

Accord collectif ou charte

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

Conditions de passage en télétravail (notamment en cas d'épisode de pollution par exemple)

Formalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail et de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail

Formalités 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

Formalités d'accès des travailleurs handicapés au télétravail

Formalités d'accès des salariées enceintes au télétravail

Formalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail.

Accord entre l'employeur et le salarié

L'employeur et le salarié peuvent, à tout moment, convenir de recourir au télétravail.

Ils formalisent leur accord par tout moyen. Cet accord peut prendre différentes formes comme par exemple, une clause au contrat de travail ou un avenant au contrat.

Pour éviter les litiges, il est préférable que cet accord soit écrit.

À noter

En cas de circonstances exceptionnelles (menace d'épidémie par exemple), le télétravail peut être imposé sans l'accord du salarié. Cette disposition s'applique aussi en cas de force majeure.

L'employeur doit-il consulter le comité social et économique (CSE) pour la mise en place du télétravail ?

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE, lorsqu'il existe, doit être consulté avant la mise en place du télétravail.

Dans quels lieux peut s'exercer le télétravail ?

Lorsqu'il est en télétravail, le salarié peut travailler dans tous les lieux définis par l'accord collectif, la charte ou autorisés par l'employeur comme par exemple :

À son domicile

Dans un télécentre, bureau partagé

Tout autre lieu pour les salariés effectuant de nombreux déplacements.

Quelles sont les différentes fréquences de télétravail ?

Il existe 2 fréquences de télétravail : le télétravail régulier et le télétravail occasionnel.

La fréquence du télétravail est précisée dans l'accord collectif ou dans la charte élaborée par l'employeur.

Télétravail régulier

Le télétravail **régulier** permet d'avoir une régularité dans l'emploi du temps (1 à 2 jours par semaine par exemple). Ce dispositif est précisé dans l'accord collectif ou dans la charte élaborée par l'employeur.

Télétravail occasionnel

Le télétravail **occasionnel** consiste par exemple à faire quelques jours ou semaines par an en télétravail.

Le télétravail peut-il être refusé par l'employeur ?

Oui, dans certains cas, l'employeur peut refuser le télétravail.

Télétravail mis en place par accord collectif ou charte

L'employeur qui refuse d'accorder le télétravail à un salarié occupant un poste permettant d'en bénéficier doit expliquer les motifs de sa réponse.

Absence d'accord collectif ou de charte

En l'absence d'accord collectif ou de charte, l'employeur peut expliquer son refus, mais n'en a pas l'obligation.

À noter

Lorsque la demande de recours au télétravail est faite par un travailleur handicapé ou un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, l'employeur doit expliquer les motifs de son refus.

Le télétravail peut-il être refusé par le salarié ?

Oui, le salarié peut refuser le passage en télétravail.

Le refus pour le salarié d'accepter de passer en télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

A noter

En cas de circonstances exceptionnelles (menace d'épidémie par exemple), le télétravail peut être imposé sans l'accord du salarié. Cette disposition s'applique aussi en cas de force majeure.

Quelles sont les obligations de l'employeur envers le salarié en télétravail ?

Matériel de travail

Lorsque le télétravail s'exerce à domicile, l'employeur doit fournir, installer et entretenir les équipements nécessaires au télétravail.

Cette obligation doit être respectée si les installations électriques et les lieux de travail sont conformes.

Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien.

Protection des données

L'employeur a une obligation de protection des données utilisées et traitées par ses salariés, y compris le télétravailleur.

Cette obligation s'applique que le télétravailleur utilise le matériel de l'employeur ou son propre matériel.

Information sur l'usage des équipements

L'employeur informe le salarié de toute restriction d'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique.

L'information doit prévenir l'utilisateur des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.

Priorité à l'accès à un poste sans télétravail

L'employeur doit donner la priorité au salarié pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles. Il doit aussi l'informer de tout poste de cette nature.

Contrôle et régulation de la charge de travail du salarié

La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux.

Des points de repère identiques à ceux utilisés dans l'entreprise sont donnés au télétravailleur.

La charge de travail et les délais de réalisation sont évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux faits dans les locaux de l'entreprise. Ils doivent, en particulier, permettre au télétravailleur de respecter règles relatives à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale de travail et les temps de repos

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.

Cet entretien est distinct de l'entretien d'évaluation et de l'entretien professionnel.

Quels sont les 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 :

Droits à la formation

Respect de la vie privée

Santé et sécurité au travail

Accès aux activités sociales de l'entreprise, aux informations syndicales, aux avantages sociaux (titres-restaurant, chèques vacances par exemple).

Droit à la formation

Le salarié en télétravail a le même droit à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que s'il n'était pas en télétravail.

Le salarié en télétravail de manière régulière reçoit, en outre, une formation appropriée. Elle est ciblée sur les équipements techniques à sa disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

Arrêt du télétravail

L'employeur et le salarié peuvent, d'un commun accord, convenir de mettre fin au télétravail et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise.

Des conditions particulières de retour à une réalisation du contrat sans télétravail peuvent être prévus par l'accord collectif ou la charte applicable dans l'entreprise.

Ces conditions particulières peuvent éventuellement prévoir les formalités pour mettre fin au télétravail sans l'accord de l'autre partie.

Le télétravailleur est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles.

Son employeur doit porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

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.

Quelles sont les obligations du salarié en télétravail ?

Le salarié en télétravail a les mêmes obligations que tout autre salarié.

Il doit respecter les consignes de l'employeur, les clauses prévues dans l'accord collectif, la charte ou le contrat de travail.

Il doit par exemple respecter les horaires de travail ou les conditions d'utilisation des équipements fournis par l'employeur.

L'employeur peut contrôler son travail.

L'employeur doit-il prendre en charge les frais liés au télétravail ?

Frais liés au télétravail

L'employeur doit prendre en charge les frais engagés par un salarié dans le cadre de la réalisation de son contrat de travail.

À ce titre, il prend donc en charge les frais occasionnés par l'exercice du télétravail.

Cette prise en charge peut s'effectuer sur la base des dépenses réellement engagées par le salarié et justifiées (factures à l'appui). Elle peut également s'effectuer par le versement d'une indemnité forfaitaire.

Frais de transport domicile-lieu de travail

L'employeur prend en charge 50 % du prix des titres d'abonnements du salarié en télétravail pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

Il s'agit des services de transports publics tels que les suivants :

Métro

Bus

Tramway

Train

Location de vélo.

Lorsque le télétravail ne s'effectue que sur 1 ou 2 jours par semaine, la prise en charge par l'employeur est identique à celle d'un salarié qui est en permanence dans l'entreprise. Le montant de l'abonnement n'est pas modifié.

Conditions de travail dans le secteur privé

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Obligations de l'employeur

Obligations du salarié

Jeunes dans l'entreprise

Travailleur à domicile

Médecine du travail pour un salarié du secteur privé

Compte professionnel de prévention (C2P)

Télétravail

Travail de nuit

Principes généraux

Jeune de moins de 18 ans

Pour une salariée enceinte

Conditions de travail : informations diverses

Évaluation du salarié

Règlement intérieur d'une entreprise

Convention collective

Lanceurs d'alerte en entreprise

Utilisation et aménagement des lieux de travail

Questions – Réponses

- Droit du travail dans le secteur privé : qu'est-ce que la force majeure ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Travailleur à domicile
- Dans le secteur public

Pour en savoir plus

- Télétravail : mode d'emploi
Source : Ministère chargé du travail
- Frais engagés par le salarié en situation de télétravail
Source : Ministère chargé de la santé
- Les conseils de la CNIL pour mettre en place du télétravail
Source : Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil)
- Salariés en télétravail : quelles sont les bonnes pratiques à suivre ?
Source : Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil)

Textes de référence

- Code du travail : articles L1222-9 à L1222-11
Télétravail
- Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005
- Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00