

Télétravail



1. Définition légale

Conformément à l'article L1222-9 du Code du travail, le télétravail 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 de la communication. » Le télétravail repose en principe sur le volontariat du salarié et de l'employeur.

En cas de circonstances exceptionnelles (notamment menace d'épidémie ou cas de force majeure), le télétravail peut être imposé afin d'assurer la continuité de l'activité et la protection des salariés.

2. Mise en place du télétravail

Le télétravail peut être mis en place:

- Par accord collectif;
- À défaut, par une charte élaborée par l'employeur après consultation du CSE;
- En l'absence d'accord ou de charte, par accord individuel formalisé par tout moyen.

L'accord ou la charte doit notamment préciser:

- Les conditions de passage en télétravail et de retour en présentiel;
 - Les modalités d'acceptation par le salarié;
 - Les modalités de contrôle du temps de travail;
 - Les plages horaires de joignabilité;
 - Les modalités d'accès pour les travailleurs en situation de handicap.
-

3. Refus du télétravail

Le télétravail ne constitue pas un droit automatique. Toutefois, lorsque le poste est éligible et qu'un accord ou une charte existe, l'employeur doit motiver tout refus opposé à un salarié. Le refus d'un salarié d'accepter un passage en télétravail ne constitue pas un motif de licenciement.

Télétravail

4. Droits du salarié en télétravail

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise, notamment en matière de:

- Rémunération;
 - Temps de travail;
 - Formation;
 - Accès aux informations syndicales;
 - Santé et sécurité;
 - Activités sociales et culturelles.
-

5. Temps de travail et heures supplémentaires

Les règles relatives à la durée du travail s'appliquent pleinement en télétravail:

- Durées maximales quotidiennes, hebdomadaires, mensuelles et annuelles;
 - Repos quotidien minimal de 11 heures consécutives;
 - Repos hebdomadaire;
 - Paiement ou et récupération des heures supplémentaires lorsqu'elles sont demandées ou validées par l'employeur.
-

6. Activité partielle

Un salarié ne peut pas être simultanément en télétravail et en activité partielle.

Toute fraude expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

7. Egalité de traitement — Titres restaurant

Lorsque les salariés présents dans l'entreprise bénéficient de titres-restaurant dans des conditions identiques d'organisation de la journée de travail, les télétravailleurs doivent en bénéficier au titre du principe d'égalité de traitement.

