ATLANTES
AVOCATS

Assistance

Le télétravail : où en est-on ?

Contentieux

Conseil

Formation

Sommaire

- I. Notion de télétravail
- II. Modalités du télétravail
- III. Mise en place du télétravail
- IV. Formalisme lié à la mise en place du télétravail
- V. Statut du télétravailleur
- VI. Obligations de l'employeur
- VII. Le télétravail dans la fonction publique
- VIII. Les conseils d'Atlantes
- IX. Pour aller plus loin en vidéo

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

I. Notion de télétravail

Contentieux

Conseil

Formation

Notion de télétravail

- L'article L. 1222-9 du Code du travail définit le télétravail de la manière suivante : « *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* ».

- Ce même article définit le télétravailleur de la manière suivante : « *Toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail* ».

- Le télétravail a donc 4 principales caractéristiques :
  - Il concerne des tâches effectuées hors les locaux de l'entreprise ;
  - Il présente un caractère volontaire pour le salarié comme pour l'employeur hors circonstances exceptionnelles comme par exemple en cas de pandémie ;
  - Il est réversible ;
  - Il est régulier ou occasionnel.

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

II. Modalités du télétravail

Contentieux

Conseil

Formation

Modalités du télétravail

- Il existe un très grand nombre de modalités permettant le recours au télétravail :
  - Au domicile du salarié : le salarié travaille exclusivement chez lui ;
  - De manière alternée : le salarié travaille, selon des modalités fixées avec l'employeur, en partie à son domicile et en partie dans les locaux de l'entreprise ;
  - Le coworking : le salarié travaille dans un espace commun collectif partagé entre des salariés de diverses entreprises ;
  - Le nomadisme : souvent liée au flexoffice, cette nouvelle modalité permet au salarié de travailler librement tout en ayant un bureau non-attitré dans les locaux de l'entreprise lorsqu'il y revient.

- Ces diverses modalités de télétravail ne sont pas figées : chaque entreprise peut trouver son propre équilibre.

- Le télétravail peut être régulier (par ex 2 jours par semaine), exceptionnel (en fonction des besoins du salarié) ou s'inscrire dans le cadre d'un quota de jours à effectuer chaque année en télétravail (ex : 60 jours de télétravail par an).

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

III. Mise en place du télétravail

Contentieux

Conseil

Formation

Mise en place du télétravail

- L'article L. 1222-9 du Code renvoie à trois hypothèses :
  - Un accord collectif ;
  - A défaut, une charte élaborée par l'employeur ;
  - A défaut, un accord entre le salarié et l'employeur devant être formalisé par tout moyen.

- L'accord ou la charte doivent intégrer les précisions suivantes :
  - Les postes éligibles au télétravail ;
  - Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du Code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
  - Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
  - 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.

Mise en œuvre en cas de circonstances exceptionnelles

- Le Code du travail prévoit que des circonstances exceptionnelles justifient le recours au télétravail indépendamment de tout accord collectif, de toute charte octroyée par la direction, ou de tout accord des salariés.

- Sont ainsi visées les situations suivantes :
  - Menace d'épidémie ;
  - Force majeure.

- On relèvera que la liste n'est pas limitative (présence de l'adverbe *notamment*).

- L'objectif poursuivi par le télétravail forcé est alors double :
  - Protéger la santé des salariés ;
  - Assurer la continuité de l'activité de l'entreprise.

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

IV. Formalisme lié à la mise en place du télétravail

Contentieux

Conseil

Formation

Formalisation du télétravail

- Le principe demeure celui de la liberté :
  - Accord entre l'employeur et le salarié lors de la conclusion du contrat de travail ;
  - Mise en place ultérieure sur la base du volontariat.
- Le principe est que le salarié doit obtenir l'accord de l'employeur pour télétravailler. Néanmoins, L.1222-9 précise que si le refus concerne un poste éligible au télétravail, l'employeur est tenu de motiver sa réponse.
  - Il n'existe donc pas de droit au télétravail, y compris sur des postes théoriquement éligibles.
- Symétriquement, le salarié peut refuser de passer en télétravail, ce refus ne constituant pas une cause susceptible de justifier son licenciement.

Formalisation du télétravail

- Si la possibilité du télétravail est prévue par un accord d'entreprise ou par une charte, il n'y a aucun formalisme supplémentaire à respecter pour recourir au télétravail.

  - La sécurité recommande néanmoins de formaliser dans un document écrit l'existence d'un accord entre le salarié et l'employeur quant au principe du recours au télétravail ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

- En revanche, en l'absence de charte ou d'accord collectif, l'accord entre le salarié et l'employeur doit être formalisé par tout moyen certain écrit (y compris un simple échange de mail).

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

V. Statut du télétravailleur

Contentieux

Conseil

Formation

Statut du télétravailleur

- Le salarié en télétravail est un salarié comme tous les autres : il bénéficie strictement des mêmes droits et obligations que les salariés présents physiquement dans les locaux de l'entreprise :
  - Droit à la formation ;
  - Durée du travail ;
  - Amplitudes maximales et temps de repos ;
  - Droit à la déconnexion ;
  - Déroulement de la carrière ;
  - Droit syndical ;
  - Electeur et éligible aux élections professionnelles ;
  - Titres-restaurant ;
  - Etc.

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

VI. Obligations de l'employeur

Contentieux

Conseil

Formation

Obligations de l'employeur

- L'employeur est tenu d'obligations spécifiques à l'égard du salarié :
  - Information sur le matériel électronique, son utilisation et les sanctions encourues en cas de manquement aux règles liées à l'utilisation de ce matériel ;
  - Accorder la priorité au télétravailleur qui souhaite reprendre un poste implanté physiquement dans les locaux de l'entreprise ;
  - Organiser chaque année un entretien relatif à l'organisation du télétravail et à la charge de travail du salarié ;
  - Assurer la protection de la santé et de la sécurité du télétravailleur (en ce sens, tout accident qui arrive durant le télétravail est présumé être un accident du travail) ;

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

VII. Le télétravail dans la fonction publique

Contentieux

Conseil

Formation

Le télétravail dans la fonction publique

- Un accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques signé le 13 juillet 2021 fixe les modalités de mise en place du télétravail dans les différents services administratifs.
  - Les administrations devront engager des négociations auprès des instances de dialogue social d'ici le 31 décembre 2021 pour décliner cet accord à leur niveau.
- Les principaux points de l'accord sont les suivants :
  - Les agents publics pourront, à leur demande et sur autorisation de leur employeur, télétravailler à raison de 3 jours par semaine maximum pour un temps plein ;
  - Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel ;
  - L'employeur doit fournir à l'agent en télétravail l'accès aux outils numériques nécessaires pour pouvoir exercer son activité, communiquer avec son supérieur hiérarchique, son collectif de travail et, éventuellement, les usagers ;
  - Pour les fonctions publiques d'État et hospitalière, l'accord prévoit une indemnisation forfaitaire des frais de télétravail de 2,5 € par jour de télétravail, dans la limite d'un montant annuel de 220 €.

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

VIII. Les conseils d'Atlantes

Contentieux

Conseil

Formation

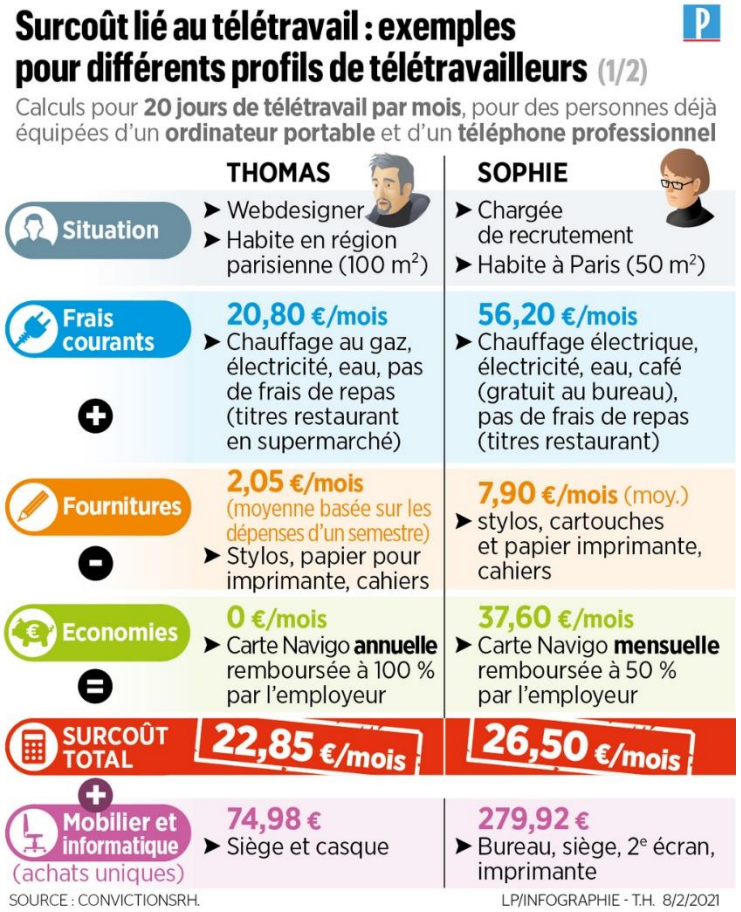
Les conseils d'Atlantes

- Il est primordial de négocier un accord de qualité sur le télétravail, ce qui implique notamment de réaliser :

  - Un état des lieux de l'existant en matière d'organisation du travail avant mise en place du télétravail ;

  - Une étude d'impact sur l'organisation du travail avec le passage en télétravail, notamment en termes de :
    - Lien hiérarchique ;
    - Communication et échanges entre les équipes et salariés ;
    - Déconnexion et utilisation des outils numériques ;
    - Respect du temps de travail et des amplitudes maximales ;
    - Maintien du lien social professionnel, au-delà des classiques questions de dialogue social;
    - Questions liées à l'ergonomie et à la prévention des TMS ;
    - Questions liées à la prise en charge des frais générés par le télétravail.

Concernant la négociation collective : exemples des éléments de surcoûts



Il est nécessaire de pouvoir faire un état des lieux des différentes implications du recours au télétravail afin d'avoir des arguments concrets de négociation.

Attention : pas d'obligation légale en l'état de prise en charge des surcoûts liés au télétravail.

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

IX. Pour aller plus loin en vidéo

Contentieux

Conseil

Formation

- Peut-on télétravailler depuis son lieu de vacances ?
  - https://www.youtube.com/watch?v=SMLKJgEDlrc
- Télétravail et impôts : quelles déductions possibles ?
  - https://www.youtube.com/watch?v=Wx5kKyZfQ2o
- Les salariés en télétravail ont-ils le droit aux tickets restaurant ?
  - https://www.youtube.com/watch?v=kzgP_zVpKPI
- Les accidents du télétravail.
  - https://www.youtube.com/watch?v=ghBRS37tDnw
- Télétravail et enjeux de santé : quel rôle pour le CSE ?
  - https://www.youtube.com/watch?v=FBfx30gWpy0&t=112s

NOS FORMATIONS

Sur votre site - En nos locaux - En visio

5 axes de formations

CSE

CSE/CSSCT et la Santé

Agenda social

Défendre les salariés

Posture

Formation Pilotée

Après votre formation,

Passez de la théorie à la pratique

Formation sur Mesure

18 modules pour construire

votre formation

Nouveau catalogue 09/2021-06/2022

À découvrir sur notre stand

Leslie GOSSART - 01 56 53 65 11

NOS ACCOMPAGNEMENTS JURIDIQUES

ATLANTES
AVOCATS

Assistance Juridique

En droit du travail
En illimitée
Essai gratuit

Conseil - Négociation

Audit & Diagnostic CSE
(Re)Négociation d'un accord
Règlement intérieur CSE

Contentieux

Droit privé et public
Défense du CSE, des élus
et des salariés

Guide juridique CSE

Commande sur notre stand

Leslie GOSSART - 01 56 53 65 11

Votre assistance juridique au quotidien

Vous êtes confronté en permanence à des questions concernant le droit du travail collectif et individuel.
Vous avez besoin de réponses rapides et fiables. Une question ?

Des juristes et avocats spécialisés en droit du travail (minimum Master 2) et possédant l'expérience du terrain vous renseignent. Leurs réponses s'appuient sur les dispositions législatives : Code du travail, jurisprudence, conventions collectives et accords d'entreprise.

+ INFOS
contactez-nous :
info@atlantes.fr
01 56 53 65 05

Conseil et négociation, faites-vous assister

Faut-il agir maintenant ? Préparer une action future ? Contester ou négocier ?

Chaque situation nécessite l'analyse des faits et des objectifs que vous poursuivez. Le droit offre une multiplicité d'arguments juridiques que votre conseiller Atlantes décryptera avec vous. Résultat, vous adopterez, en connaissance de cause, une solution bien étayée juridiquement et efficace.

Notre équipe d'experts vous accompagne dans l'analyse de documents. Ils vous assistent dans la négociation d'accords d'entreprise : rédaction de projets, construction d'outils méthodologiques, participation aux réunions de négociation...

Vous êtes-vous déjà posé l'une de ces questions ?

NOUVEAU

Audit & Diagnostic de votre CSE

Selon les enjeux et les priorités de votre CSE, Atlantes examine vos pratiques et vos documents afin de vous préconiser des solutions adaptées et conformes à la législation.

Une politique sociale et culturelle sans risque

Votre CSE est à l'abri d'un redressement ou de contentieux.

Un fonctionnement de votre CSE plus efficace

Améliorez votre circuit d'information et de décisions internes, de répartition des tâches et responsabilités, de coordination au regard, notamment, de votre règlement intérieur et de vos accords collectifs.

La conformité du traitement des données personnelles collectées par votre CSE

Vous vous assurez que votre collecte de données suit les normes du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Sécurisez les conventions et les contrats de votre CSE

Préservez vos intérêts en vous assurant que les contrats souscrits par votre comité sont sécurisés sur le plan juridique et sur le plan de votre responsabilité.

Validez les contrats de travail que votre CSE établit

Vous contrôlez que votre comité respecte bien ses obligations légales, réglementaires, conventionnelles et contractuelles à l'égard des salariés qu'il emploie.

Contentieux, en droit privé et public, soyez bien défendus

L'instance représentative au sein de laquelle vous êtes élu a reçu une assignation devant le tribunal judiciaire ?
L'employeur ne respecte pas ses obligations et aucune voie amiable ne semble plus envisageable ?
Vous avez été licencié et voulez contester votre licenciement ?

Le cabinet d'avocats Atlantes est votre atout. Il défend les intérêts des élus et des salariés devant les juridictions compétentes en droit du travail individuel et collectif, droit de la famille et des personnes, droit pénal.