

Mettre en place le Télétravail

[displayTitle]

Si le télétravail n'est pas encore très répandu en France, il correspond cependant à une aspiration de 61 % des Français, plus particulièrement parmi les jeunes générations, ou encore parmi les salariés qui y trouvent une façon de mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

L'employeur peut donc avoir intérêt à réfléchir à sa mise en place pour motiver et fidéliser les salariés.

Une ordonnance du 22 septembre 2017 aménage les dispositions relatives au télétravail afin de faciliter le recours à ce mode d'organisation du travail.

Conditions de mise en place

La mise en place du télétravail résulte d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte établie par l'employeur après avis du comité social et économique s'il existe ; alors que, précédemment, le télétravail était mis en place par le contrat de travail.

L'accord collectif ou la charte doivent comporter un certain nombre de dispositions, telles que les conditions de passage en télétravail, les modalités d'acceptation par le salarié de la mise en œuvre du télétravail, la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail, etc.

La mise en œuvre du télétravail par une charte rédigée par l'employeur est possible en l'absence de délégués syndicaux

dans l'entreprise.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque l'employeur et le salarié conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord « par tout moyen » (échange de courriels par exemple).

Droits des salariés

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'accident survenu sur le lieu du télétravail pendant les plages horaires de télétravail est présumé être un accident du travail.

L'obligation légale de prendre en charge les coûts découlant du télétravail est supprimée.

Si le salarié a un poste éligible au télétravail, dans les conditions prévues par l'accord ou la charte, il peut demander à en bénéficier ; le refus de l'employeur doit être motivé.

A RETENIR

La mise en œuvre du télétravail peut s'avérer être une véritable opportunité pour assoir l'attractivité de l'entreprise et favoriser le recrutement et la fidélisation des salariés.

En cas de mise en place par accord collectif ou charte, il est important de bien définir les clauses de ce texte.

L'équipe de Finance Conception peut vous accompagner pour réfléchir à l'opportunité de mettre en place du télétravail et au contenu de l'accord ou de la charte.

Télécharger cette fiche au format PDF