

# Télétravail

# Cadre légal et réglementaire

- Accord Cadre européen du 16 juillet 2002
- Loi du 22 mars 2012
- Article L1222-9 du code du travail : Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne 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
- Ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017

## MISE EN PLACE

- par accord collectif,
- A défaut d'accord, élaboration d'une charte par l'employeur après avis du comité social économique, s'il existe.
- par accord avec le salarié lorsque le télétravail est occasionnel ; ils formalisent leur accord par tout moyen.

- **CONTENU DE L'ACCORD OU DE LA CHARTE**

L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur qui définit notamment les postes éligibles au télétravail précise :

1° Les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail

- L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, doit motiver sa réponse.
- Droit de refuser le télétravail : le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail. Principe de volontariat

**" Droit au retour" - « évaluation de la charge de travail »**

**Article L.1222-10 du code du travail**

**Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :**

**(...)**

**2° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;**

**3° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.**

- **Statut du télétravailleur :**
  - **Il bénéficie des mêmes droits que les autres salariés en termes d'accès à l'information syndicale, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation ;**
  - **L'employeur doit organiser chaque année un entretien portant sur la charge de travail et les conditions d'activité.**
- **Fin de l'obligation pour l'employeur de prise en charge des coûts résultant directement du télétravail (Ordonnance du 22/09/2017).**