

Option hier, incontournable aujourd'hui, le télétravail invite à repenser l'organisation au sein de l'entreprise. Face aux employeurs et salariés qui envisagent son développement, Murielle Asser, fondatrice d'Asser Avocats, revient sur les modalités de sa mise en place, ses règles et ses exigences*. Conseil d'expert.

Mettre en place le télétravail exige-t-il une négociation au niveau de l'entreprise ?

Murielle Asser : Tout à fait. En dehors du contexte actuel, sa mise en place peut être faite dans le cadre d'un accord ou d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique. En l'absence et pour limiter les risques contentieux, il est recommandé de le formaliser par un avenant au contrat de travail qui fixera ses conditions de mise en œuvre.

Que doit contenir l'accord, la charte ou l'avenant ?

M. A. : Les conditions de mise en place et du terme, les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de sa mise en œuvre, du contrôle du temps de travail, de la régulation de la charge de travail ainsi que la détermination de ses plages horaires. Sans oublier les modalités d'accès des travailleurs handicapés.

Tous les salariés sont-ils éligibles ?

M. A. : Oui tous sauf ceux qui, pour des raisons liées au manque d'ancienneté, d'autonomie ou à la nature même de leurs tâches, ne peuvent l'être.

Un salarié peut-il refuser le télétravail ?

M. A. : Tout à fait et cela ne peut être un motif de rupture de son contrat de travail. La seule exception résulte des circonstances exceptionnelles, qui a trouvé son application lors de la crise sanitaire, ou en cas de force majeure.

Asser Avocats : un cabinet d'experts en droit social

Excellent et pourtant discret, Asser Avocats fait partie de ces cabinets dont les clients sont les meilleurs prescripteurs. Un cabinet de niche en droit du travail et droit de la Sécurité sociale qui intervient en conseil et en contentieux pour une clientèle française, anglo-saxonne ou internationale en recherche d'un accompagnement dans la gestion de leurs implantations françaises en matière de droit social.



■ Murielle Asser, fondatrice d'Asser Avocats

Est-il un droit pour le salarié ?

M. A. : Non, sauf recommandation expresse des autorités à raison du contexte sanitaire ou d'une situation de vulnérabilité attestée médicalement. Toutefois, si le salarié occupe un poste éligible, l'employeur devra motiver son refus.

Le médecin du travail peut-il l'imposer en raison de l'état de santé d'un salarié ?

M. A. : Non, il ne peut que proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail. L'employeur doit en tenir compte pour respecter ses obligations notamment de sécurité. À défaut, il devra expliciter ses motifs de refus au salarié et au médecin du travail.

Un salarié peut-il télétravailler d'où il le souhaite ?

M. A. : Oui, cela peut être son domicile, sa résidence secondaire, un espace de coworking ; cela peut même être, selon les dispositions prévues par l'accord collectif ou la charte, à l'étranger s'il en informe son employeur et lui

« Sa mise en place peut être faite dans le cadre d'un accord ou d'une charte élaborée après avis du comité social et économique. »

garantit des conditions normales d'exécution. Toutefois, dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur doit s'assurer préalablement de la conformité du lieu de travail.

Un télétravailleur a-t-il les mêmes droits qu'un salarié ?

M. A. : Parfaitement. L'accord collectif ou la charte doit prévoir les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail et les plages horaires durant lesquelles le salarié est joignable.

Les équipements doivent-ils être fournis par l'employeur ?

M. A. : Pas obligatoirement. Sa seule obligation légale est d'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements, outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de celle-ci. Dans tous les cas, l'employeur doit assurer un service approprié d'appui technique et prendre en charge tout surcoût généré.

Quelles sont les obligations du télétravailleur ?

M. A. : D'informer immédiatement l'entreprise en cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements et de disposer d'une assurance contre les risques liés au télétravail.

* Ces réponses doivent être appréciées à la lumière des négociations faites par les partenaires sociaux sur le sujet.

CONTACT

6 rue Gustave Doré - 75017 Paris
Tél. + 33 (0)1 40 68 08 34
murielle@avocats-asser.com
www.avocats-asser.com