La mise en place du télétravail

Le développement du télétravail s'est accéléré ces 20 dernières années, concomitamment au développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020).

Qu'est-ce que le télétravail ?

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. *C. trav., art. L. 1222-9*

Comment le télétravail peut être mis en place dans l'entreprise ?

Les accords nationaux interprofessionnels du 26 novembre 2020 et du 19 juillet 2005 sur le télétravail proposent des recommandations et bonnes pratiques destinées à faciliter la mise en place du télétravail.

L'employeur peut être mis en place selon trois modalités :

Accord collectif

C. trav., art. L. 1222-9, I

Cet accord collectif de droit commun peut être conclu au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe.

En cas de pluralité d'accords collectifs portant sur le télétravail, les dispositions de l'accord d'entreprise prévalent sur celles prévues par la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, qu'il ait été conclu antérieurement ou postérieurement à ceux-ci. *C. trav., L. 2253-3*

Les dispositions d'un accord de branche et des accords nationaux interprofessionnels de 2005 et 2020 s'appliquent :

- En intégralité en l'absence d'accord d'entreprise relatif au télétravail,
- Seulement sur les points non prévus par l'accord d'entreprise lorsque celui-ci existe.

Charte unilatérale

À défaut d'accord collectif, le télétravail peut être mis en place par une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique, s'il existe.

La négociation préalable est-elle obligatoire avant de mettre en place le télétravail par le biais d'une charte unilatérale ?

La voie de l'accord collectif et de la négociation devrait être privilégiée.

La Cour de cassation considère que l'employeur ne peut mettre en place le télétravail par charte que si des négociations ont été préalablement engagées et ont échoué, les dispositions légales prévoyant que la charte n'est possible qu'à défaut d'accord.

Cass. soc. 13.01.2021 n°19-23.533

Cette position ne concerne toutefois que les entreprises disposant de délégués syndicaux.
La Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée dans le cas des entreprises dépourvues de délégué syndical ou de CSE.

Les partenaires sociaux encouragent toutefois ces employeurs à concerter les salariés, au regard d'un accord de branche conclu sur ce thème, s'il existe. *Article 2.2 ANI 2020*

Quels éléments doivent être mentionnés au sein de l'accord ou de la charte télétravail ?

L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

→ 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 ;

→ Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 ;

→ Les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail ;

→ Les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail. *C. trav., art. L1222-9*

Précision

Pour les contrats de travail conclus avant le 23 septembre 2017, les dispositions de l'accord collectif ou de la charte se substituent aux clauses du contrat de travail contraires ou incompatibles, sauf refus du salarié.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de communication de l'accord ou de la charte dans l'entreprise pour faire valoir son refus.

Ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017, art 40

Accord individuel entre le salarié et l'employeur

En l'absence d'accord collectif ou de charte, le salarié et l'employeur peuvent convenir de recourir au télétravail. *C. trav., art. L1222-9*

Ils formalisent leur accord par tout moyen. Selon l'administration, cet accord peut être un accord oral, un mail, un courrier.

QR « Télétravail, mode d'emploi » du ministère du Travail, mis à jour le 10 février 2021

A des fins probatoires, l'accord écrit est à privilégier.

L'employeur n'est ici pas obligé de justifier son refus, sous réserve du respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Remarque

Depuis le 24 septembre 2017, la pratique du télétravail par un salarié ne doit plus obligatoirement être formalisée par un avenant contractuel. L'accord collectif ou la charte peut toutefois prévoir que la formalisation du télétravail est réalisée par la conclusion d'un avenant.

Ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH

agrume