

# Le télétravail : comment le mettre en place ?

N°4 | juin 2018

**Le télétravail est de plus en plus demandé par les salariés c'est pourquoi le gouvernement a apporté des simplifications au droit au télétravail.**

**Ce mode d'organisation suppose que le travail du salarié puisse être exercé à distance grâce aux technologies de l'information et de la communication.**



## Quels sont les apports de la loi sur le renforcement du dialogue social ?

Il n'est plus nécessaire de modifier le contrat de travail pour permettre à un salarié de télétravailler.

Le télétravail peut être mis en place de trois manières différentes :

- par un simple accord avec le salarié, par tout moyen (accord oral, email, courrier...),
- par un accord collectif,
- par une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique, s'il existe.

Dans tous les cas, lorsque l'employeur refuse le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste qui le permet, il doit motiver sa réponse.

## En tant que salarié :

- Si je souhaite télétravailler, un simple courriel ou une demande orale à mon employeur suffisent pour formaliser ma demande.
- L'employeur peut refuser que je télétravaille mais sa réponse doit être motivée.
- S'il m'arrive un accident sur mon lieu de télétravail, je suis couvert par le régime des accidents du travail. C'est prévu dans le code du travail.
- Je peux télétravailler en dehors de mon domicile, sauf si la charte ou l'accord mise en place prévoient le contraire.

- Je n'ai pas internet chez moi et je souhaite télétravailler. Je peux demander à mon employeur de prendre en charge l'ordinateur et les frais de connexion mais il n'est pas obligé d'accepter.

- Je peux prévenir mon employeur la veille pour le lendemain de mon intention de télétravailler mais l'employeur peut considérer qu'il s'agit d'un délai trop court qui désorganise le fonctionnement de mon service ou de mon entreprise.

- L'employeur ne peut pas m'imposer de télétravailler. Le code du travail prévoit que le refus de télétravailler n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

## En tant qu'employeur :

- Pour formaliser mon accord qu'un salarié télétravaille, un accord oral ou un email suffisent. Le code du travail prévoit que l'employeur et le salarié formalisent leur accord par tout moyen.

- Je ne suis pas tenu de fixer un cadre négocié sur le télétravail, mais la négociation d'un accord est préférable, dans la mesure où il permet de mieux partager les enjeux et les droits et devoirs de chacun.

- Je peux également mettre en place le télétravail par une charte en définissant les règles ou répondre au cas par cas aux sollicitations des salariés de mon entreprise.

**Vous le voyez, la situation encadrant ce mode d'organisation du travail évolue.  
Contactez-nous pour toute question que vous auriez à ce sujet.**

