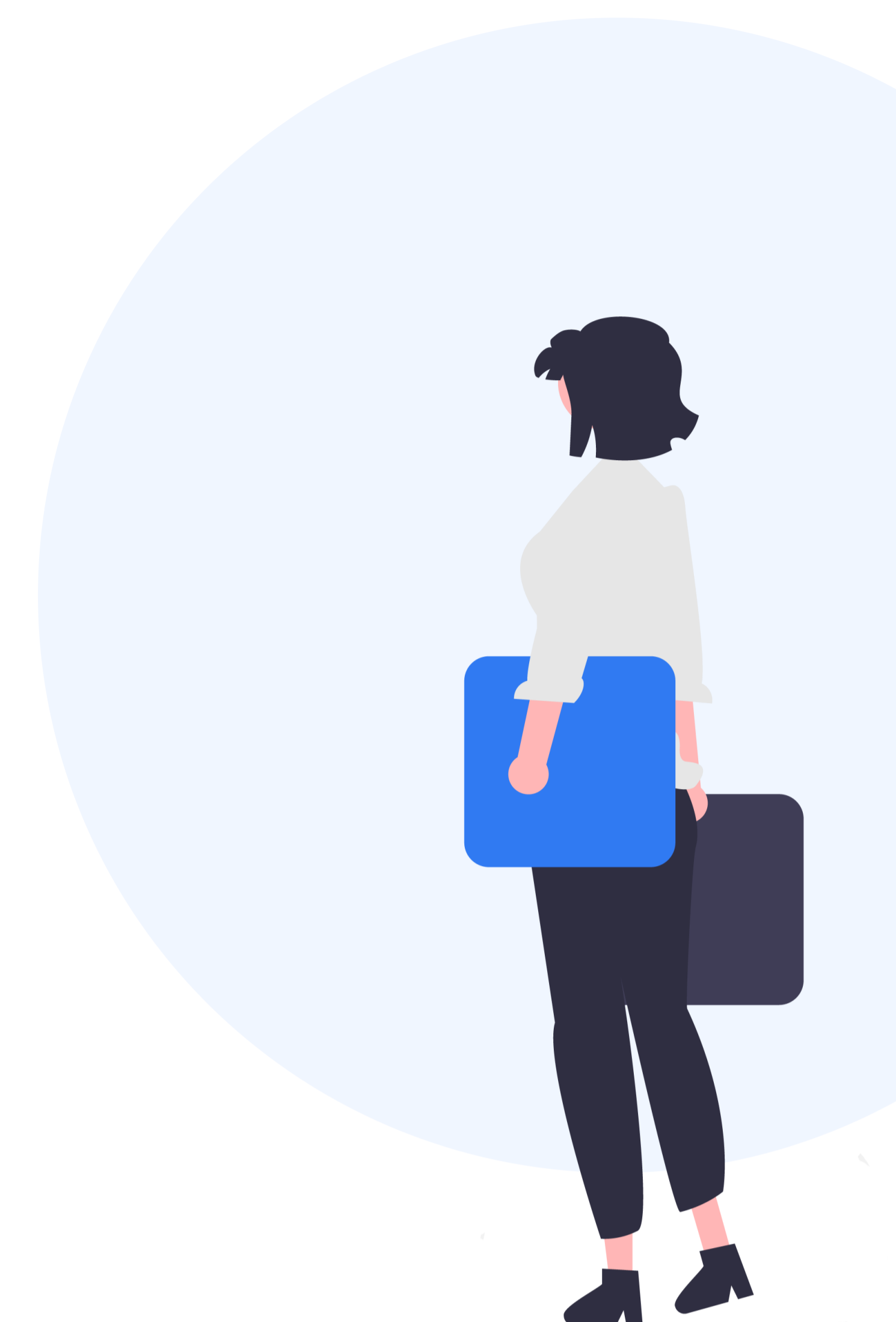


La mise en place du télétravail : simple ou complexe ?



Quelles sont les voies de mise en place du télétravail ?

- ✓ Par accord collectif;
- ✓ Ou, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur après avis du Comité Social et Économique, s'il existe.



Quelles sont les clauses obligatoires à prévoir ?

- ✓ Conditions de passage en télétravail : Cas et modalités de recours au télétravail régulier, occasionnel.
- ✓ Période d'adaptation.
- ✓ Critères d'éligibilité au télétravail « lisibles » et « objectifs ».
- ✓ Conditions de retour au travail en présentiel.
- ✓ Contrôle du temps de travail.
- ✓ Information sur les restrictions des équipements mis à la disposition du salarié.
- ✓ Modalités relatives à l'accord du salarié.
- ✓ Prise en charge des coûts de l'exercice du télétravail.
- ✓ Maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Le télétravail peut-il être mis en place en l'absence d'accord ou de charte d'entreprise ?

- ✓ Formalisation par tout moyen de l'accord intervenu entre l'employeur et le salarié de recourir de manière occasionnelle ou régulière au télétravail.

Avenant au contrat de travail pas obligatoire :

- ✓ Accord doit être constaté par tout moyen (échange de mails par exemple).

Recours en cas de force majeure :

- ✓ Recours au télétravail peut être imposé unilatéralement par l'employeur.

Quelles conséquences en cas de refus du salarié ou de l'employeur ?

Refus non fautif du salarié :

- ✓ Ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail.

Refus motivé du salarié :

- ✓ L'employeur doit motiver sa réponse.



L'employeur doit-il prendre en charge les coûts liés au télétravail ?



Aucune obligation à la charge de l'employeur, si ce n'est d'aborder cette question dans l'accord collectif ou la charte.



Possibilité d'allouer une allocation forfaitaire exonérée de charges sociales (selon critères et plafonds définis par l'URSSAF).



Attention à la jurisprudence relative à l'indemnité d'occupation (Cass. soc., 7 avr. 2010, no 08-44.865, Cass. soc., 12 déc. 2012, no11-20.502).

Recommandations

Sécuriser la mise en place du télétravail via :

La mise en place d'un accord ou d'une charte d'entreprise :

- ✓ Inclure l'ensemble des clauses obligatoires précisément rédigées.

L'instauration d'un entretien annuel portant sur :

- ✓ Les conditions de l'activité du télétravailleur.
- ✓ La charge de travail du télétravailleur (se prémunir du travail dissimulé).

Le recours à l'allocation forfaitaire pour les frais liés au télétravail.

Contactez-nous

Joomy

Retrouvez-nous
sur les réseaux sociaux



CeG Avocat

Retrouvez-nous
sur notre site internet

ceg-avocat.fr

RH ?

Rejoignez notre Slack !

joomy.fr

Une question en droit social ?

Besoin d'un accompagnement RH ?

cegavocat@gmail.com



32 rue des Jeuneurs,
75002 Paris



17 rue de Constantinople,
75008 Paris