



COMMENT BÉNÉFICIER DU TÉLÉTRAVAIL ?

PEUT-ON DEMANDER À TÉLÉTRAVAILLER S'IL N'Y A PAS D'ACCORD DANS L'ENTREPRISE ?

Peu importe s'il existe ou non un accord sur le sujet dans votre entreprise : vous pouvez demander à bénéficier du télétravail, que ce soit régulièrement ou ponctuellement pour une journée ou demi-journée (par exemple en cas de grève, d'intempérie ou d'un rendez-vous extérieur à la suite duquel vous n'avez pas besoin de repasser dans votre entreprise). En revanche, sauf circonstance exceptionnelle*, le salarié et l'employeur doivent être d'accord. L'employeur peut donc refuser une demande.

L'EMPLOYEUR A-T-IL L'OBLIGATION D'ACCEPTER UNE DEMANDE DE TÉLÉTRAVAIL ?

Si un accord existe dans l'entreprise, il doit définir les conditions à remplir par les salariés pour bénéficier du télétravail (ex : les postes éligibles, l'ancienneté, l'autonomie...). Un salarié qui répond aux critères établis dans l'accord doit normalement pouvoir bénéficier du télétravail. Si l'employeur refuse, il a l'obligation de motiver sa réponse.

IL N'EXISTE PAS RÉELLEMENT DE "DROIT AU TÉLÉTRAVAIL" : **TOUT SALARIÉ PEUT DEMANDER À TÉLÉTRAVAILLER, MAIS L'EMPLOYEUR PEUT REFUSER D'ACCÉDER À SA DEMANDE. EN REVANCHE, SELON LES SITUATIONS, IL NE POURRA PAS REFUSER SANS DONNER DE MOTIFS.**

QUE SE PASSE-T-IL SI L'EMPLOYEUR ACCEPTE LE TÉLÉTRAVAIL SANS ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE SUJET ?

La loi autorise à télétravailler en l'absence de cadre juridique (accord ou charte), tant que l'accord entre l'employeur et le salarié est formalisé, sachant qu'il peut l'être "par tous moyens". Ainsi, l'important est qu'il existe une preuve de l'accord entre le salarié et l'employeur, que ce soit par la signature d'un avenant ou par un mail.

Le plus pertinent est qu'un accord prévoit comment s'organise le télétravail de manière collective (qui peut y accéder, à quelle récurrence, quels sont les frais pris en charge...), et qu'un avenant précise comment il se décline de manière individuelle pour le salarié qui en bénéficie (le lieu par exemple). De son côté, la CFE-CGC rappelle que le télétravail est un mode d'organisation du travail qui impacte le collectif. Ses modalités doivent donc être prévues par accord collectif.

* Lorsqu'une circonstance exceptionnelle (une épidémie par exemple) ou un cas de force majeure compromet la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés, le télétravail peut être imposé aux salariés par l'employeur.

40 minutes

La réduction, pour les salariés, du temps moyen de trajet domicile-travail, grâce au télétravail

(source : étude du cabinet de conseil RH Kronos - juillet 2016)