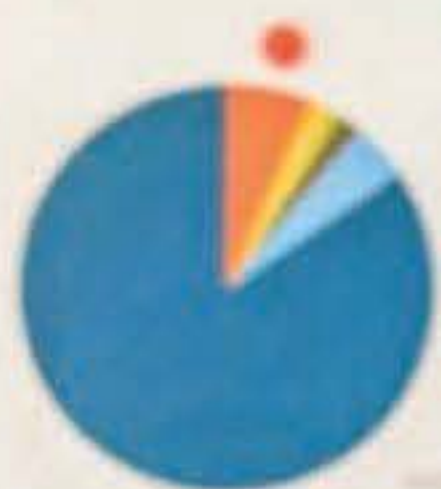


Télétravail: quels sont vos droits ?



Avec la crise sanitaire, le télétravail s'est généralisé pour bon nombre de salariés. Toutefois, ce mode de travail pose de nombreuses questions. Comment est-il réglementé ? Quelles sont les compensations que vous pouvez revendiquer : tickets-restaurant, équipements indemnités forfaitaires... ? Découvrez tout ce que vous devez savoir !



Le télétravail est une notion récemment intégrée dans le Code du travail grâce à une loi du 22 mars 2012 issue de l'accord national interprofessionnel de 2005. Un nouvel accord national interprofessionnel sur le télétravail issu des négociations avec le patronat a été adopté le 26 novembre 2020. Cet accord réaffirme des principes déjà existants. Il donne une liste des points à définir au niveau des entreprises, en temps normal, mais aussi en cas de force majeure (comme une pandémie). Réponse à tout! fait le point sur les questions que vous vous posez.

Peut-on m'obliger à télétravailler ?

En principe non. Le télétravail doit reposer sur le volontariat. En période normale, il n'est donc pas possible de l'imposer. Il nécessite l'accord du salarié (art.L.1229-9 du Code du travail). Sa mise en place doit donc passer par un accord collectif, une charte ou un accord entre employeur et salarié. Le nouvel accord parle de double volontariat du salarié, mais aussi de l'employeur qui peut l'accepter ou le refuser, par écrit. Il peut aussi être institué d'un commun accord dès l'embauche, mais salarié et employeur peuvent revenir sur ce choix.

L'urgence sanitaire a toutefois marqué une exception. L'État a en effet obligé les entreprises à l'appliquer. Le Code du travail (art.L.1222-11) prévoyait déjà que l'employeur pouvait s'affranchir de l'autorisation du salarié lorsque des circonstances exceptionnelles l'imposent pour assurer la continuité de l'entreprise et protéger la santé du salarié. Par exemple, en cas de crise épidémique ou de force majeure comme une grève des transports. Avec l'épidémie de Covid, c'est le gouvernement qui l'a exigé. Le nouvel accord a intégré cette exception et demande aux entreprises de prévoir les conditions et modalités de mobilisation du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure (pandémie, catastrophe naturelle, destruction des locaux d'une entreprise). Elle devra désormais être anticipée dans le cadre d'un « accord ou, à défaut, d'une charte » relatifs au télétravail. Le repérage « en amont » des activités télétravaillables est recommandé.

Mon employeur doit-il m'équiper ?

L'employeur doit équiper les salariés des outils nécessaires au télétravail (ordinateur, logiciels,



« L'employeur doit équiper les salariés des outils nécessaires et prendre en charge tous les coûts liés au télétravail »

EN CHIFFRES

Un Français sur cinq était en télétravail à 100 % en novembre 2020.

Seuls 20% des salariés français étaient exclusivement en télétravail. Avec des variations importantes en fonction des régions. 30% des Franciliens étaient en télétravail total alors que la présence au bureau est restée la norme en régions, où 51% des salariés se rendaient encore tous les jours à leur bureau!

Enquête réalisée par Happydemics (<https://happydemics.com>) entre le 2 et le 6 novembre auprès de 2 400 répondants représentatifs des Français.

imprimante, clé 3G/4G, routeur wi-fi, clés d'accès aux serveurs...) et prendre en charge tous les coûts liés au télétravail : forfait mobile, maintenance, casque audio et même la chaise de bureau si le salarié n'en dispose pas à son domicile. Toutefois, si vous devez acheter du matériel pour télétravailler, faites d'abord valider la dépense par votre employeur pour être remboursé.

À savoir : Le nouvel accord prévoit qu'en cas de besoin et avec l'accord des salariés, l'utilisation de leurs outils personnels est possible en l'absence d'outils nomades fournis par l'employeur.

Puis-je demander le versement d'une indemnité forfaitaire ?

L'employeur n'est pas tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui la prévoit. Le nouvel accord retient cette possibilité, mais sans lui donner un caractère contraignant.



© SHUTTERSTOCK

► Certaines entreprises ont pourtant opté pour un forfait mensuel. C'est le cas de Nespresso où un accord sur le télétravail a été signé il y a un peu plus de deux ans, prévoyant 24 euros par mois pour les télétravailleurs. Orange a versé à ses télétravailleurs une indemnité de confinement de 15 euros par mois avec la possibilité de récupérer des équipements pour améliorer leur position de travail (casque, écran, clavier...). Et en dehors de l'épidémie, elle verse une indemnité annuelle de télétravail de 120 ou 180 euros selon le rythme adopté. De son côté, l'Urssaf fixe, à titre indicatif, le montant de l'indemnité à dix euros par mois pour une journée de télétravail par semaine, soit cinquante euros mensuels pour cinq jours de télétravail.

Ai-je encore droit aux tickets-restaurant et à la prise en charge de mes frais de transport ?

Il y a un principe d'égalité entre les salariés présents et ceux en télétravail. Les titres-restaurants restent dus. Si les employés en présentiel en bénéficient, les télétravailleurs aussi. Pour l'abonnement habituel de transports en commun, il suffit au salarié d'avoir travaillé un jour dans le mois au bureau pour que l'employeur doive lui en rembourser la moitié. En revanche, si le salarié choisit de

s'installer dans une autre région et qu'il doit revenir ponctuellement au bureau, rien n'oblige l'employeur à prendre en charge ses allers-retours.

Mon employeur peut-il surveiller mon activité ?

L'employeur doit contrôler la durée du travail du salarié, et fixer, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter. Et si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et du temps de travail est mis en place, il doit être « justifié » et « proportionné au but recherché », « et le salarié doit en être informé ». Une consultation préalable du Comité social et économique est nécessaire.

En outre, pour éviter des durées de travail excessives et l'hyper connexion, la loi a prévu un garde-fou avec le droit à la déconnexion. L'employeur et le salarié ont ainsi des horaires à respecter. La durée du travail et le temps de repos doivent être identiques, qu'ils soient exercés sur site ou en télétravail. Le salarié a le droit de fermer son ordinateur et d'éteindre son téléphone à l'heure à laquelle il termine d'habitude. Son patron n'a pas le droit de l'appeler en dehors de ses heures salariées.

Par Carole Caillaud