Le télétravail

Description

Dans une démarche d'amélioration des conditions de travail et d'utilisations des outils numériques, de plus en plus d'entreprises choisissent de mettre en place le télétravail. Le salarié embauché travaille en totalité ou en partie en dehors des locaux de l'entreprise, soit à sa demande soit à la demande de son employeur, sans que cela ne soit forcément mentionné dans <u>le contrat de travail</u>. Dans cet article, nous vous présentons tout ce que vous devez savoir pour mettre en place le télétravail au sein de votre entreprise.

Modèles de contrats de travail CDD/CDI

Qu'est-ce que le télétravail ?

En France, le télétravail désigne une organisation du travail constituée de télétravailleurs :

- Effectuer régulièrement et volontairement un travail qui pourrait autrement être effectué dans les locaux de l'employeur ou à l'extérieur de ces locaux ;
- Utiliser des technologies de l'information et de la communication (ordinateurs de bureau et portables, internet, téléphones portables, tablettes, fax, etc.)

Le télétravail s'avère particulièrement prisé par les "nomades numériques". Cette catégorie de travailleurs exercent leur activité tout en étant constamment en mouvement. Plutôt que de travailler depuis leur domicile, ces individus choisissent de travailler depuis divers lieux tels que des hôtels, des clubs en bord de plage, des cafés, voire les salons d'aéroports.

Mais attention, cela ne concerne pas une modification de <u>la durée</u> ou des horaires de travail, mais plutôt une manière différente d'organiser le travail. En effet, l'adoption du télétravail n'a aucune influence sur le calcul du temps de travail réellement effectué.

Initialement, le télétravail se heurtait surtout aux limites technologiques et aux contraintes en matière de ressources. À l'heure actuelle, l'émergence d'outils de collaboration tels que Slack, Zoom et Wrike a permis de pallier ces disparités technologiques. Ils ouvrent ainsi les portes du télétravail et de la collaboration à distance à un public beaucoup plus large.

Quels sont les salariés pouvant télétravailler?

Tous les salariés ne sont pas automatiquement éligibles au télétravail.

Le cadre légal

Le code du travail **ne fixe aucun critère ou condition particulière** pour fixer la listes des salariés éligibles au télétravail. Cependant, ce n'est pas un droit pour le salarié, d'autant plus que certains postes ne sont pas compatibles avec la mise en œuvre du télétravail. Ainsi, l'employeur peut opter pour la mise en œuvre du télétravail exclusivement pour certaines catégories de personnel (exemple : les séniors, les personnes en situation de handicap ou encore les salariés en mi-temps thérapeutiques). A contrario, les emplois pour lesquels la majorité des tâches s'effectuent en présentiel (commerciaux, postiers, urgentistes, employés du bâtiment) ne sont généralement pas adaptés au télétravail.

Afin de pleinement tirer parti des multiples bénéfices inhérents à ce style de travail, le télétravailleur doit être en mesure de s'ajuster et de cultiver des compétences spécifiques :

- Développer une solide aptitude à l'organisation ;
- Rester résistant face aux distractions et aux perturbations ;
- Établir consciencieusement une routine de travail personnelle ;
- Parvenir à distinguer clairement le domaine professionnel du domaine personnel (surtout en cas de télétravail depuis le domicile familial).

Au sein de la fonction publique

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 concernant l'application du télétravail ausein de la fonction publique et de la magistrature fonde sur le principe global selonlequel il est possible d'étendre mise en place du télétravail à l'ensemble des agentspublics (à l'exception des militaires) et de ne pas exclure préalablement aucunecatégorie de personnel.

Les règles régissant la pratique du télétravail (comme les activités admissibles, la gestion des dépenses et le suivi du temps de travail) spécifiques à chaque employeur **sont déterminées par les mesures d'application** (telles que les arrêtés, délibérations ou décisions) et sont susceptibles de différer d'une administration à l'autre.

Dans le secteur privé

Pour les travailleurs seniors, le télétravail peut être envisagé comme une adaptation de la structure professionnelle visant à faciliter la transition entre la carrière active et la retraite.

Le télétravail peut également permettre de faciliter <u>l'accès ou le maintien dans l'emploi</u> des personnes en situation de handicap.

Enfin, ce mode d'organisation de travail **peut permettre de faciliter la reprise du travail** des personnes en <u>temps partiel thérapeutique</u> et/ou ayant été arrêtées en raison d'une maladie de longue durée, en limitant les différentes sources de fatigue et les déplacements.

Comment mettre en place le télétravail dans son entreprise ?

Trois alternatives sont envisageables pour instaurer le télétravail :

- Un accord informel entre l'employeur et le salarié, pouvant être établi par divers moyens (communication orale, courriel, lettre, etc.) ;
- Un accord collectif;
- La création d'une charte par l'employeur, préalablement soumise à l'avis du CSE.

Un accord collectif

Le télétravail peut être mis en place par un <u>accord collectif</u>. **Opter pour la conclusion** d'un accord collectif

LEGALPLACE

présente l'avantage d'établir des règles uniformes pour la mise en œuvre du télétravail, évitant ainsi la nécessité de négocier des amendements complexes pour chaque télétravailleur individuellement.

Conformément à <u>l'article L.1222-9 du Code du travail</u>, l'accord collectif doit comporter les clauses obligatoires suivants :

- Les conditions de passage en télétravail (conditions d'éligibilité, les formalités à accomplir, les conditions d'exécution);
- 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.

Attention : obligation de négociation à l'accord de l'employeur lors des négociations annuelles.

La mise en place d'une charte

A défaut d'un accord, l'entreprise peut choisir de mettre en place une charte de télétravail fixant un cadre aux règles qui s'applique en matière de télétravail.

A noter: Les dispositions actuelles pour instaurer le télétravail au sein de l'entreprise sont relativement flexibles. Le Code du travail n'impose aucune obligation particulière. Par conséquent, la mise en place d'une charte de télétravail n'est pas une exigence légale. Son existence au sein de l'entreprise peut être facultative.

Quels sont les avantages du télétravail ?

L'introduction du télétravail au sein de votre entreprise **offre de multiples bénéfices**. En effet, l'expérience démontre que ce modèle de travail est avantageux à la fois pour le collaborateur et l'employeur.

Pour les entreprises, le télétravail offre la possibilité de :

Augmenter leur niveau de production ;

LEGALPLACE

- Réduire les coûts liés aux locaux et aux dépenses courantes ;
- Favoriser le bien-être au travail de leurs employés, ce qui induit une hausse de leur motivation et de leur engagement ;
- Diminuer le taux d'absentéisme.

Pour les salariés, le télétravail présente des avantages tels que :

- Économiser du temps, particulièrement en évitant les trajets domicile-travail
- Mieux gérer leur emploi du temps
- Gagner en autonomie dans l'organisation de leurs tâches
- Améliorer leur concentration, ce qui entraîne une augmentation de la productivité
- Assurer un meilleur équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle

Quels sont les inconvénients du télétravail ?

La mise en place du télétravail présente aussi certains inconvénients pour l'employeur :

- Le désengagement du travailleur vis-à-vis de l'entreprise : L'une des implications désavantageuses du travail à distance est que le lien entre l'employé, l'entreprise et ses collègues tend à s'affaiblir. Le manque d'occasions de se rassembler et de partager un environnement commun fait courir le risque au travailleur de progressivement perdre le sentiment d'appartenance qui le relie à l'entreprise.
 Cela va de pair l'isolement du salarié. L'absence d'un environnement de travail et le manque de relations avec des collègues peuvent donc conduire l'employé à s'exclure et à se sentir trop seul ;
- Les locaux d'entreprises se vident : Si l'ensemble des employés optent pour le télétravail, les locaux pour lesquels l'entreprise débourse des fonds mensuellement perdent leur utilité. Néanmoins, les charges fixes telles que le loyer, les services d'eau et d'électricité, continuent d'engendrer des dépenses pour l'entreprise;
- La difficulté à travailler en équipe : Les risques quant à la confidentialité des données : De nombreux postes et missions réalisés en dehors du lieu de travail habituel peuvent compromettre la confidentialité des données de l'entreprise.

FAQ

Quelles sont les trois caractéristiques essentielles du télétravail ?

Pour être considéré comme télétravailleur, 4 conditions doivent être réunies : • La personne doit avoir le statut de salarié • La personne doit impérativement travailler grâce à des technologies de l'information et de la communication. • Les modalités d'exécution du travail doivent être régulières.

Quels sont les buts du télétravail?

Pour les entreprises, le télétravail offre la possibilité d'augmenter la productivité, de générer des économies substantielles en termes d'espace et de frais courants, tout en améliorant le bien-être des employés sur leur lieu de travail, ce qui renforce leur motivation et leur engagement.

Quel métier pour travailler 100% en télétravail ?

Aujourd'hui, une activité à distance à 100% s'applique surtout à des métiers qui reposent sur l'écriture, le conseil, la planification ou le design.