



QUOI DE NEUF ?

Après une mise en place à marche forcée du télétravail, il y a déjà trois ans dans le cadre des confinements subis, les entreprises doivent aujourd'hui en faire un bilan mais aussi prévoir ce nouvel encadrement par la mise en place d'un accord, d'une Charte OU par leur actualisation.

Bien plus, face à une éventuelle tentation de "retour en arrière" avec du présentiel à 100%, il est également important d'avoir conscience et d'être à l'écoute des contraintes, souvent familiales, des salarié(e)s, pour lequel l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle sera toujours porteur de motivation et d'engouement pour l'activité de la société. Les nouvelles obligations sur ces accords et les décisions judiciaires ont été importantes ces derniers mois, nécessitant ce point d'étape.

1. La rédaction et l'actualisation de son accord ou de sa charte de télétravail

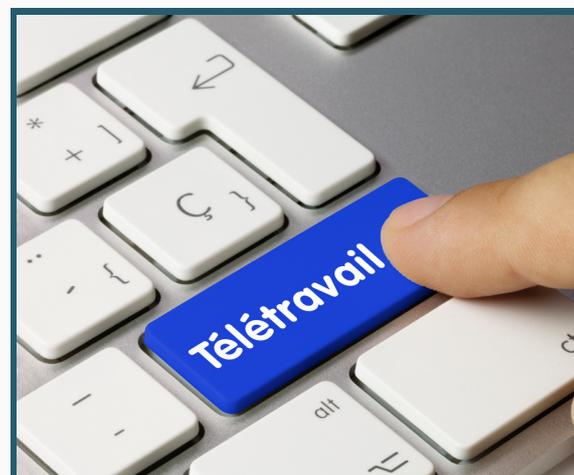
Le télétravail se prévoit dans une situation dite habituelle, dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte élaborée par l'employeur, après avis des représentants du personnel s'ils existent. Cet accord permet alors d'organiser les modalités de mise en œuvre, notamment sur les prises en charges et le suivi des salariés.

Cet écrit doit comporter nécessairement les clauses obligatoires suivantes :

- **La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail**
- **Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre au télétravail**
- **Les conditions de passage en télétravail dans le cadre de circonstances exceptionnelles**
- **Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail**
- **Les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail**
- **Les modalités d'accès des travailleurs handicapés, des femmes enceintes et des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail (clause obligatoire depuis le 21 juillet 2023)**
- **Les conditions de passage en télétravail**

D'autres clauses telles que le droit à la déconnexion, la fourniture de moyens et leur traitement etc... sont à prévoir dans le cadre de cet écrit.

Bien évidemment, un employeur et un salarié peuvent également se mettre d'accord pour recourir de manière occasionnelle ou durable au télétravail, en formalisant leur accord par tout moyen, notamment par un avenant qui devra être aussi précis.



2. Des décisions judiciaires récentes sur les situations de télétravail et les obligations respectives

• La fin du télétravail

Pas d'arrêt du télétravail accordé depuis plusieurs années à un salarié sans son accord !

En l'absence de formalisation de l'accord des parties sur la mise en place du télétravail, un employeur ne peut pas imposer à un salarié en télétravail depuis plusieurs années de revenir travailler dans les locaux de l'entreprise 2 jours par semaine.

(CA Orléans 7-12-2021 n° 19/01258, S. c/ Sté imprimerie Baugé et Fils).

• Les frais

- L'employeur doit prendre en charge les frais professionnels exposés par un télétravailleur.

(TJ Paris 23-5-2023 n° 21/08088, CSE de la société Services pétroliers Schlumberger c/ Sté Services pétroliers Schlumberger)

- Frais de transport domicile / travail : la prise en charge ne peut être exclue en cas d'éloignement géographique.

La cour d'appel de Paris confirme qu'un employeur ne peut pas refuser la prise en charge partielle des frais de transport en commun pour les trajets domicile - lieu de travail à un salarié en raison de l'éloignement géographique de sa résidence pour convenance personnelle.

(CA Paris 14-9-2023 n° 22/14610, Sté Natixis investment managers c/ CSE de l'UES Natixis investment managers).

• La santé du télétravailleur

- La mise en place du télétravail pour un salarié est obligatoire dès lors que le médecin du travail le recommande dans son avis d'aptitude.

(Cass. soc. 29-3-2023 n° 21-15.472 F-B, Association Gimac santé au travail c/ L.)

De plus, n'a pas un caractère professionnel l'accident dont a été victime un salarié en télétravail alors qu'il était sorti de son domicile et avait interrompu son travail.

(CA La Réunion 4-5-2023 no 22/00884).

Dès lors qu'un accident s'est produit en dehors de l'exercice de l'activité professionnelle d'un télétravailleur, la présomption légale d'imputabilité de l'accident du travail prévue en matière de télétravail ne peut pas s'appliquer.



Certes, tous les métiers ne sont pas « télétravaillables ». Mais, sur la plupart des postes, notamment chez les salariés, une partie des activités le sont ou le seront.

Néanmoins, tous les salariés ne souhaitent pas nécessairement cette organisation, qui peut à l'inverse leur apparaître contraignante dès lors qu'il n'y a plus de distinction entre la sphère privée et la sphère professionnelle.

C'est en ce sens que le Cabinet LAWIS vous accompagne pour permettre de nouvelles configurations, faites, entre autres, de réponses personnalisées et de dispositifs simplifiés pour cette conciliation et pour sauvegarder la compétitivité de la société avec une équipe dynamique et motivée