



Accord d'entreprise Télétravail COVID 19

L'Accord d'entreprise relatif au télétravail et COVID 19

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle le travail qui s'exécute habituellement dans les locaux de l'entreprise est réalisé par un salarié hors des locaux de l'entreprise en utilisant les techniques d'information et de la communication. Cette situation se distingue du salarié travaillant à domicile.

➤ **Mise en place du télétravail**

Le télétravail est mis en place soit par le biais d'un accord d'entreprise soit par le biais d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE lorsqu'il existe.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'une charte élaborée par l'employeur, le salarié et l'employeur doivent formaliser leur accord par tout moyen (Contrat de travail lors de l'embauche, avenant au contrat de travail lorsque le salarié bascule en télétravail)..

Lorsque l'employeur refuse la demande de recours au télétravail émanant d'un salarié handicapé ou d'un salarié proche aidant au sens du Code de l'action sociale et des familles, le refus de l'employeur doit être motivé. De même, l'employeur motive sa réponse lorsqu'il refuse le télétravail à salarié travaillant sur un poste éligible.

➤ **Contenu de l'accord d'entreprise ou de branche**

L'accord d'entreprise, à défaut la charte élaborée par l'employeur après avis du CSE lorsqu'il existe, précise :

- Les postes de travail éligibles au télétravail
- Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du Code de l'environnement
- Les conditions de retour à un poste de travail dans les locaux de l'entreprise lorsque l'employeur ou le salarié souhaite mettre fin au télétravail
- Les conditions de mise en œuvre de télétravail et les modalités d'acceptation du salarié

- Les moyens de contrôle du temps de travail ou de la charge de travail du salarié
- Les heures de travail pendant lesquelles le salarié peut être contacté par l'employeur
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés au télétravail (égalité de traitement)

➤ **Les droits du télétravailleur**

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture de contrat de travail.

Le salarié en télétravail a les mêmes droits individuels et collectifs que les autres salariés de l'entreprise :

- Accès à la formation, respect de sa vie privée, santé et sécurité au travail, accès aux actions sociales et culturelles, accès aux informations syndicales, accès aux avantages sociaux (Titres-restaurants, chèques-vacances...) ...

Le télétravailleur est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail de l'entreprise qui correspond à ses qualifications et ses compétences professionnelles. A ce titre, l'employeur doit porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

Enfin, le télétravailleur a un entretien annuel avec l'employeur qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

➤ **Les obligations du télétravailleur**

L'employeur informe le télétravailleur des restrictions liées à l'usage des équipements ou outils informatiques ou de services de communication électroniques appartenant à l'entreprise et des sanctions en cas de non-respect de celles-ci.

➤ **Définition de l'accident de travail**

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail.

➤ **Epidémie et circonstances exceptionnelles**

La mise en œuvre du télétravail peut être rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés en cas d'épidémie ou de circonstances exceptionnelles.

Cette mesure a été rappelée par le gouvernement et a été mise en place dans toutes les entreprises sauf impossibilité afin de garantir la sécurité des salariés face à la pandémie liée au COVID 19. Dans cette situation précise, le télétravail s'impose aux salariés y compris lorsqu'aucun accord d'entreprise ou de charte n'a été mis en œuvre.

Rien n'interdit aux délégués syndicaux de proposer à l'employeur la négociation d'un accord relatif à la mise en place du télétravail dans l'entreprise ou l'établissement.

➤ **Quelques pistes de négociation**

Une allocation forfaitaire peut être versée par l'employeur. Elle sera réputée utiliser conformément à son objet et exonérer de cotisations et de contributions sociales dans la limite de ;

- 10 € par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine
- 20 € par mois pour un salarié effectuant deux journées de télétravail par semaine

- ...

- 50 € par mois pour un salarié travaillant cinq journées par semaine en télétravail.

Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié

Sources de droit

- L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail
- <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html>
- <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/evaluation-des-frais-engages-par.html>