

Télétravail : 14 clauses à insérer dans votre accord collectif



Octobre 2020

Le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif, ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique. En l'absence d'accord collectif ou de charte, le salarié et l'employeur peuvent recourir de manière occasionnelle ou durable au télétravail, en formalisant leur accord par tout moyen.

Vous préparez un projet d'accord collectif relatif au télétravail. Quelles clauses devez-vous impérativement intégrer dans ce projet d'accord ? Quelles clauses facultatives peuvent répondre aux besoins de votre entreprise ?

1. Les clauses obligatoires

Outre les clauses obligatoires communes à tout accord collectif (préambule, champs d'application, durée de l'accord, renouvellement et révision, conditions de suivi, dénonciation), l'accord collectif relatif au télétravail doit obligatoirement contenir des clauses portant sur les points suivants (C. trav., art. L. 1222-9) :

1. Les conditions de passage en télétravail

L'accord collectif doit comporter une clause prévoyant les conditions de passage en télétravail. Cette clause peut notamment comprendre :

• Les conditions d'éligibilité au télétravail

Exemple

Sont éligibles au télétravail les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- *travailler dans le cadre d'un temps complet ou d'un temps partiel au moins égal à 80 % ;*
- *justifier d'une ancienneté minimale de 1 an ;*
- *exercer leurs fonctions de façon autonome, être apte à s'organiser sans soutien managérial rapproché.*

Sont en revanche exclus du télétravail les salariés dont les fonctions doivent nécessairement être exercées physiquement dans l'entreprise en raison d'équipements particuliers ou toute autre raison rendant impérative la présence du salarié dans l'entreprise.

Sont également exclus du télétravail les salariés dont le logement serait incompatible avec ce mode d'organisation du travail et notamment en ce qui concerne la sécurité (impossibilité d'avoir un espace réservé au travail, installation électrique non conforme, etc.).

Un réexamen des critères d'éligibilité avec le responsable hiérarchique sera possible en cas de changement de fonction, de poste, de service, d'établissement ou de domicile du salarié, et pourra donner lieu à la cessation de la situation de télétravail si le salarié ne remplit plus les critères.

• Les formalités relatives à la demande de passage en télétravail

Exemple

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce mode d'organisation du travail doit formuler une demande écrite et motivée, qu'il transmettra à son manager et au service des ressources humaines.

Cette demande donnera lieu à un entretien avec le salarié pour analyser ses motivations et étudier le respect des conditions d'éligibilité.

Une réponse sera transmise au salarié dans un délai maximum de 1 mois à compter de la réception de sa demande. Tout refus devra être motivé par écrit.

• La fréquence et le nombre de jours télétravaillés

Exemple

Afin de préserver le lien social et le bon fonctionnement des équipes, le télétravail ne peut s'organiser qu'à raison de 2 journées par semaine au maximum.

2. Les conditions de passage en télétravail dans le cadre de circonstances exceptionnelles

L'accord collectif doit prévoir 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.

Exemple

En cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du Code de l'environnement (associé à des consignes des services de l'État sur la limitation des déplacements), d'intempéries majeures ou de grèves nationales dans les transports communs publics, le télétravail peut être organisé de manière exceptionnelle pour des salariés ayant la possibilité matérielle et fonctionnelle de télétravailler dans les conditions du présent accord.

Ce télétravail exceptionnel devra être autorisé par le manager au plus tard et dans la mesure du possible la veille de la journée télétravaillée pour cause de pic de pollution, d'intempéries majeures ou de grève nationale dans les transports publics.

Le manager devra s'assurer des missions qui pourront être réalisées lors de la ou des journées de télétravail exceptionnel.

3. Les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail

L'accord collectif doit prévoir les conditions dans lesquelles un salarié qui effectue un ou plusieurs jours de télétravail par semaine peut revenir à une exécution du contrat sans télétravail.

Cette clause de réversibilité doit préciser les modalités selon lesquelles employeur et salarié peuvent modifier ou abandonner le recours à ce mode d'organisation du travail : dans quelles hypothèses, selon quel délai de prévenance et quel formalisme, etc.

Exemple

Le salarié peut demander à tout moment à mettre fin au télétravail en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires, signifié par écrit. L'employeur peut mettre fin au télétravail d'un salarié notamment si les conditions d'éligibilité prévues par le présent accord ne sont plus réunies. Le délai de prévenance est alors fixé à 15 jours calendaires et est signifié par écrit.

4. Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail

Le télétravail reposant sur le volontariat, il est nécessaire d'établir l'acceptation du salarié quant aux conditions de mise en œuvre du télétravail. À ce titre, l'accord collectif peut prévoir la signature d'un avenant au contrat de travail, ou tout accord écrit formalisant cette acceptation.

Exemple

La mise en place du télétravail donnera obligatoirement lieu à la rédaction d'un avenant au contrat de travail du salarié. En cas de changement de poste du salarié, cet avenant devient caduc.

Cet avenant précisera notamment :

- la date de démarrage du télétravail ;*
- l'adresse du lieu principal où s'exerce le télétravail ;*
- la durée de la période d'adaptation ;*
- les plages horaires durant lesquelles le salarié peut être joint par l'entreprise ;*
- les conditions de réversibilité du télétravail ;*
- les équipements mis à disposition et leurs conditions d'utilisation ;*
- les modalités d'indemnisation.*

5. Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail

L'employeur est chargé de veiller au respect de la réglementation sur le temps de travail. L'accord collectif relatif au télétravail doit donc prévoir les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail des télétravailleurs.

Ces modalités de contrôle peuvent prendre différentes formes (système autodéclaratif, pointage par ordinateur, contrôle des temps de connexion au logiciel de l'entreprise, etc.), sous réserve qu'elles soient justifiées et proportionnées au but recherché, et conformes à la réglementation en matière de données personnelles.

En outre, l'employeur doit organiser chaque année un entretien avec le salarié en télétravail pour évaluer ses conditions d'activité et sa charge de travail.

Exemple

Pour pouvoir contrôler le temps de travail effectué ainsi que le respect des durées maximales de travail et des temps minima de repos, le télétravailleur indiquera ses heures de début et de fin de travail en utilisant le logiciel de gestion du temps et des activités installé sur son ordinateur ou sur son smartphone s'il en est équipé.

6. La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail

L'accord collectif doit prévoir les modalités selon lesquelles seront déterminées les plages horaires durant lesquelles le supérieur hiérarchique peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Notez-le :

Comme tout salarié, le télétravailleur bénéficie du droit à la déconnexion. L'employeur ne peut donc pas le contacter à n'importe quel moment, et doit respecter les plages horaires prévues à cet effet.

Exemple

Les plages horaires pendant lesquelles le salarié en situation de télétravail peut habituellement être contacté seront déterminées d'un commun accord entre le salarié et son responsable hiérarchique et reportées dans l'avenant au contrat de travail. Ces plages horaires de disponibilité doivent correspondre aux horaires habituels de fonctionnement du service.

Le télétravailleur doit, pendant ces plages horaires de disponibilité, consulter régulièrement sa messagerie professionnelle et répondre aux sollicitations de l'entreprise (téléphone, vidéoconférences, etc.). En dehors de ces plages horaires, le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

7. Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail

Le Code du travail précise que l'employeur doit s'assurer que le poste des personnes handicapées est accessible en télétravail. En outre, lorsque le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte d'entreprise, ce texte doit prévoir les modalités d'accès spécifiques des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

Par ailleurs, lorsqu'un travailleur handicapé effectue une demande de passage en télétravail et que l'employeur souhaite refuser sa demande, il a l'obligation de justifier son refus.

Exemple

Les travailleurs handicapés pourront, à leur demande, exercer leur activité en télétravail, dès l'embauche ou au cours de l'exécution de leur contrat, dès lors que leur poste y est éligible.

Ils bénéficieront de mesures appropriées facilitant l'accès au télétravail, définies en lien étroit avec le service RH et la médecine du travail, en fonction des adaptations rendues nécessaires par la situation personnelle du collaborateur.

2. Les clauses facultatives

En dehors des clauses rendues obligatoires par le Code du travail, il est possible d'aborder dans l'accord collectif tout sujet pertinent au regard des exigences et des particularités de votre entreprise, et notamment les sujets suivants :

1. La mise en place d'une période d'adaptation

Au moment de la mise en place du télétravail, il est possible de prévoir une période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin au télétravail en respectant un délai de prévenance. Si l'une ou l'autre des parties fait jouer cette faculté, le salarié retrouvera son poste à l'identique dans les locaux de l'entreprise.

Notez-le :

Sauf si un accord d'entreprise ou de groupe l'écarte expressément, les entreprises soumises à l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 ont l'obligation de prévoir une telle période.

Exemple

Une période d'adaptation d'une durée de 2 mois à compter de la date de mise en œuvre du télétravail sera prévue par l'avenant au contrat de travail. Cette période permettra à chacune des parties de vérifier l'adéquation du télétravail à l'exécution du contrat de travail.

Pendant cette période, les deux parties seront libres de mettre fin à l'organisation en télétravail moyennant un délai de prévenance de 1 semaine. Cette décision est notifiée par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge. Le salarié retrouve alors ses conditions d'emploi antérieures.

2. L'indemnisation des coûts liés au télétravail

Si la prise en charge par l'employeur des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail n'est plus directement imposée par le Code du travail, l'employeur reste tenu de prendre en charge les frais professionnels engagés par les salariés dans le cadre de leur activité professionnelle.

Il peut soit rembourser aux salariés les frais réellement engagés sur présentation de justificatifs, soit leur allouer des allocations forfaitaires, dont le montant maximum varie selon le nombre de jours effectués en télétravail : 10 euros par mois pour 1 jour de télétravail par semaine, 20 euros par mois pour 2 jours de télétravail par semaine, etc.

Notez-le : pour les entreprises relevant de l'ANI du 19 juillet 2005, l'employeur est tenu de fournir au salarié le matériel de travail et toutes les fournitures nécessaires pour l'accomplissement du travail : coûts des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que la maintenance.

Exemple

Les frais liés à l'exercice du télétravail sont pris en charge par l'entreprise dans le cadre d'une indemnité globale et forfaitaire, à hauteur de 10 euros par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine, et de 20 euros par mois pour un salarié effectuant 2 jours de télétravail par semaine.

Cette somme couvre l'ensemble des frais liés à l'exercice du télétravail (électricité, chauffage, abonnement internet, etc.). Elle est soumise à cotisations sociales et impôt sur le revenu.

3. La fourniture des équipements de travail

S'il n'existe pas d'obligation légale de fournir aux télétravailleurs les équipements nécessaires au télétravail, vous pouvez toutefois prévoir cette possibilité dans l'accord collectif.

Notez-le :

Pour les entreprises relevant de l'ANI du 19 juillet 2005, cet accord prévoit que l'employeur est tenu de fournir, d'installer et d'entretenir les équipements nécessaires au télétravail.

Dans tous les cas, vous devez informer le salarié de toute restriction à l'usage des équipements et outils informatiques ou de service de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.

Exemple

L'entreprise fournit au salarié en télétravail les outils informatiques nécessaires permettant l'exercice de son activité. L'entreprise mettra notamment à la disposition du salarié un ordinateur portable professionnel.

Le salarié s'engage à prendre soin des équipements qui lui sont confiés et à respecter leurs procédures d'utilisation. Ces équipements demeurent la propriété de l'entreprise et devront être restitués en cas d'arrêt du télétravail ou en cas de départ de l'entreprise.

Le télétravailleur a l'obligation d'informer sans délai son manager et le service informatique en cas de panne, mauvais fonctionnement, détérioration, perte ou vol des équipements mis à disposition. En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail entraînant une impossibilité de télétravailler (coupure d'électricité, de téléphone, de réseau informatique, etc.), l'entreprise pourra demander au salarié de revenir exercer ses fonctions dans les locaux de l'entreprise afin de poursuivre son activité, dans l'attente de la résolution des difficultés techniques.

4. La mise en place d'une formation au télétravail

Il est possible de prévoir dans votre accord collectif que les salariés qui optent pour une organisation en télétravail bénéficieront au préalable d'une formation technique à l'utilisation des équipements informatiques, et d'une formation sur la pratique du télétravail.

Exemple

Préalablement à la mise en œuvre effective du télétravail, le salarié devra obligatoirement suivre un module de formation en interne. Ce module comprendra une formation technique à l'utilisation des équipements et solutions informatiques mis à leur disposition, et une formation sur les bonnes pratiques du télétravail concernant notamment l'ergonomie et la gestion des postures de travail.

5. Le droit à la déconnexion

Le Code du travail précise que l'accord collectif doit prévoir la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail. En dehors de ces plages horaires, le salarié peut exercer son droit à la déconnexion. L'accord collectif peut donc rappeler ce droit pour le salarié de ne pas travailler et de ne pas être joignable en dehors de ses heures de travail.

Exemple

Les parties souhaitent rappeler que l'utilisation des outils numériques de communication mis à disposition des salariés doit se faire dans le respect de la vie personnelle de chacun. Chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion qu'il peut exercer en dehors de ses heures de travail.

Dans ce cadre, il est rappelé que les télétravailleurs ne sont pas tenus de répondre au téléphone ou aux e-mails en dehors des plages horaires réputées être les heures de travail habituelles.

6. La confidentialité et la protection des données

L'accord collectif peut rappeler que le télétravailleur doit se conformer aux règles relatives à la protection des données professionnelles et à la restriction de l'usage des outils informatiques exigées par l'employeur.

Exemple

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles fixées par l'entreprise en matière de sécurité informatique et de protection des données, ainsi que l'obligation de confidentialité et de discrétion sur les données de l'entreprise qui sont portées à sa connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle.

Il doit veiller à ne transmettre aucune information sur les données confidentielles à des tiers et à verrouiller l'accès de son matériel informatique afin de s'assurer qu'il en soit le seul utilisateur.

Le télétravailleur s'engage notamment à respecter la charte informatique de l'entreprise au regard de la protection des données.

7. L'égalité de traitement

Les salariés placés en télétravail disposent des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. Ils bénéficient d'une égalité de traitement avec les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise, en matière de rémunération, de congés, d'avantages sociaux, de progression salariale, d'accès aux informations syndicales, etc.

L'accord collectif peut rappeler le fait que le télétravailleur bénéficie d'une égalité de traitement avec les autres salariés de l'entreprise.

Exemple

Pour le bénéfice et l'exercice des droits individuels et des droits collectifs, les salariés qui seront amenés à exécuter leur prestation en télétravail bénéficient des mêmes garanties et traitement que les autres collaborateurs.

Les Éditions Tissot, le partenaire indispensable des RH



La documentation.



Les dossiers
traitant d'un sujet précis.



Les supports
de communication
à distribuer ou à afficher.



Le service
téléphonique juridique.



Les conventions
collectives les plus
à jour du marché.



Les affiches et
registres obligatoires.

lumis

L'assistant RH dont
vous avez toujours rêvé !



TISSOT
éditions

Pour plus d'infos rendez-vous sur

www.editions-tissot.fr

Tél. : 04 50 64 08 08 - commercial@editions-tissot.fr



Editions Tissot



@editionstissot



Éditions Tissot