

QUESTIONS RÉPONSES N° 17 TÉLÉTRAVAIL

Mon employeur peut-il me demander de devenir autoentrepreneur pour pouvoir télétravailler ?

Le télétravail ne doit avoir aucune conséquence négative sur votre contrat. L'employeur ne peut donc pas prétexter d'un passage en télétravail pour vous demander de devenir autoentrepreneur. Cela reviendrait à vous demander de rompre votre contrat de travail pour devenir télétravailleur indépendant.

Je souhaite travailler dans un espace de coworking, un tiers lieu ou un télécentre, est-ce possible ?

Le télétravail consiste à travailler en dehors des locaux de l'entreprise, en général depuis son domicile, mais il est également possible de travailler dans un lieu identifié hors de l'entreprise.

Dans le cadre du confinement, le télétravail doit s'effectuer au domicile.

Dans quel cadre le télétravail peut être mis en place dans mon entreprise ?

Le télétravail peut être mis en place de différentes façons :

- par le biais d'un accord collectif – vous pouvez vous adresser à votre syndicat CGT pour qu'il sollicite l'ouverture de négociations à ce sujet ;
- à défaut d'accord, l'employeur peut élaborer une charte après avis du CSE – ou des IRP en place si le CSE n'est pas encore créé ;
- en l'absence d'accord ou de charte, le télétravail peut être directement mis en place par le biais par le biais d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Dans tous les cas, il faudra obtenir l'accord du salarié pour le faire télétravailler.

Mais cela n'est pas vrai en cas de circonstances exceptionnelles, telles que la pandémie actuelle. En effet, le télétravail peut être imposé aux salariés sans formalisme particulier. Cependant, si un accord ou une charte existe, il faut s'y référer.

Mon employeur peut-il m'empêcher de passer en télétravail durant le confinement ?

Votre employeur doit vous placer en télétravail pendant toute la durée du confinement si vos activités sont compatibles avec le télétravail. Votre salaire sera intégralement maintenu.

Si l'employeur refuse le télétravail alors que celui-ci est possible, il se met en faute au regard des recommandations du gouvernement.

Imposer la présence des salariés dans l'entreprise alors que le télétravail est possible pourrait aussi caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Ai-je les mêmes droits en matière de télétravail que le reste du temps dans mon entreprise ?

Vos droits individuels et collectifs sont identiques à ceux existant quand vous travaillez dans les locaux de l'entreprise.

Nous attirons tout particulièrement votre attention sur le fait que les durées maximum de travail ainsi que les temps de repos doivent être respectés, il en va de la responsabilité de l'employeur

Je suis enceinte, ai-je le droit de m'absenter de mon poste de télétravail pour passer mes examens médicaux ?

Vous avez les mêmes droits que quand vous travaillez sur site. Vous pouvez donc vous rendre, sur votre temps de travail, aux examens médicaux obligatoires (prénatals et postnatals) comme prévu par le Code du travail.

Un justificatif peut vous être demandé par votre employeur.

Combien d'heures par semaine dois-je travailler en télétravail ? Et à quel moment mon employeur peut-il me contacter pour me donner du travail ?

Lorsque vous êtes en télétravail, le nombre d'heures à effectuer est identique à celui à réaliser lorsque vous travaillez dans les locaux de l'entreprise.

S'agissant des moments auxquels votre employeur peut vous contacter, si votre entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte sur le télétravail, ce texte devra définir ces plages horaires.

À défaut d'accord ou de charte, votre employeur ne peut vous contacter que pendant vos horaires de travail, définies par votre contrat ou applicables

collectivement à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il ne peut pas demander que vous soyez disponibles en dehors de vos horaires habituels. À défaut, les heures effectuées en dehors de vos horaires de travail sont des heures supplémentaires ouvrant droit à majoration.

En tout état de cause, votre employeur reste responsable de la santé et de la sécurité des salariés. Il doit veiller à respecter des horaires compatibles avec la vie privée, le droit à la déconnexion, et ne doit pas exposer les salariés en télétravail à une surcharge de travail.

Comment contrôler cette durée ?

Si votre entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte sur le télétravail, ce texte devra définir les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail.

L'employeur doit mettre en place des dispositifs de suivi et de contrôle de la durée du travail des salariés en télétravail.

Il peut s'agir de décomptes quotidiens ou hebdomadaires établis par les salariés, ou d'un système de surveillance informatisé décomptant les temps de connexion sur l'ordinateur.

Nous vous encourageons à tenir un décompte de vos temps de travail même si votre employeur ne vous le demande pas afin de pouvoir faire valoir vos droits à ce sujet si besoin.

Suis-je couvert en cas d'accident de travail à mon domicile, lieu de mon télétravail ?

L'employeur n'est pas dédouané de ses obligations en matière de sécurité et de protection des salariés, il peut même être soumis à un contrôle pour vérifier les équipements dont dispose le salarié pour effectuer les tâches demandées.

C'est le cas également en matière d'accident de travail survenu au domicile. L'accident survenu sur le lieu où est exécuté le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail.

Puis-je refuser de télétravailler ?

En temps ordinaire, oui, vous pouvez refuser, votre employeur ne peut vous l'imposer.

Mais l'article L. 1222-11 du Code du travail prévoit qu'en cas de risque épidémique, l'employeur peut imposer le télétravail aux salariés. Dans le cadre de l'épidémie actuelle, si vous disposez à votre domicile des équipements nécessaires, vous ne pourrez pas refuser le télétravail imposé à votre employeur.

Mon employeur doit-il me fournir tout le matériel nécessaire à l'exercice du télétravail ?

Votre employeur doit s'assurer que vous disposez des outils nécessaires à la réalisation du travail qu'il vous demande. Il peut s'agir d'équipement vous appartenant ou d'équipements fournis par l'employeur.

Si le salarié utilise ses équipements personnel, l'employeur devra prendre en charge les surcoûts liés au télétravail, sous forme de remboursement au réel ou de forfait mensuel par exemple. Il doit d'ailleurs rembourser au salarié tous les frais liés à son télétravail. L'employeur doit également assurer l'adaptation et l'entretien des équipements du salarié s'il les utilise dans le cadre du télétravail.

L'employeur doit également fournir au télétravailleur un service approprié d'appui technique

Je suis militant syndical dans mon entreprise. Comment puis-je agir pour faire respecter les droits de mes collègues en télétravail ?

Pendant la période de crise sanitaire actuelle, le rôle des représentants du personnel et des syndicats est particulièrement important. Il est important d'essayer de maintenir le lien avec les salariés, même s'ils sont en télétravail.

Pour cela, vous pouvez par exemple demander à l'employeur (qui est libre d'accepter ou non) la possibilité de contacter les salariés *via* des listes de diffusions sur leur adresse mail professionnelle. Cela vous permettra d'avoir des retours sur les éventuelles difficultés rencontrées par les salariés.

S'il existe une charte ou un accord d'entreprise sur le télétravail, vous pouvez veiller à ce que ses dispositions soient bien appliquées.

Vous pouvez également saisir les IRP (CSE, CSSCT, représentants de proximité) des problématiques liées au télétravail.

À la fin du confinement, vous pourrez aussi demander un bilan sur la période de télétravail.

Pour aller plus loin, n'hésitez pas à consulter le guide télétravail de l'Ugict-CGT :

<https://syndicoop.fr/kiosque/journal/teletravail-guide-des-negociations/>