

Publié le 1 septembre 2021

Comment pérenniser le télétravail dans votre Epl ?

La crise sanitaire traversée par les Epl a permis de moderniser les pratiques professionnelles en développant le télétravail. Dans cette optique, la FedEpl vous accompagne pour pérenniser le télétravail dans votre Epl.



I - Le rappel des règles de l'accord national interprofessionnel

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail constitue désormais le cadre de référence. Les employeurs doivent ainsi fixer dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours à ce mode d'organisation du

travail en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

En effet, le télétravail répond à des enjeux sociaux, économiques et environnementaux considérables tout en permettant une meilleure conciliation entre vie personnelle et professionnelle.

II - Les simplifications apportées par la loi sur le renforcement du dialogue social

La loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social est venue apporter des simplifications majeures pour mettre en œuvre le télétravail dans les entreprises.

Il n'est tout d'abord plus nécessaire de modifier le contrat de travail du salarié.

Par ailleurs, le télétravail peut être mis en place de trois manières dans votre Epl :

- **Par un simple accord avec le salarié susceptible d'être délivré par tout moyen, y compris à l'oral. Il est toutefois recommandé de se constituer une preuve écrite par courriel ou courrier ;**
- **Par un accord collectif ;**
- **Par une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique, s'il existe.**

En tout état de cause, l'employeur qui refuserait le bénéfice du télétravail à un salarié, qui occupe un poste qui le permet, devra **motiver sa réponse**.

Il convient de noter qu'aux termes de l'article L. 1222-9 du code du travail, **le télétravailleur disposera des mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise** .

Par ailleurs, **le bénéfice de droits et avantages légaux et conventionnels doit être similaire à ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise**. A cet égard, les titres restaurants font partie de ces avantages sociaux.

- **Si la négociation d'un accord n'est pas obligatoire, celle-ci est vivement recommandée**, dans la mesure où elle permet de mieux partager les enjeux et les droits et devoirs de chacun.
- Le télétravail peut également être mis en œuvre par **une charte définissant les règles ou permettant de répondre au cas par cas aux sollicitations des salariés de l'Epl**.

III - Les mentions obligatoires devant figurer dans

L'accord collectif ou la charte

Lorsque le télétravail est 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, **l'article L. 1222-9 du code de travail précise les mentions obligatoires devant y figurer :**

- Les conditions de passage en télétravail et 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.

Dans le cadre de la mise en œuvre du pass sanitaire pour les personnes travaillant dans les lieux qui y sont soumis, **le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 a fait l'objet d'une actualisation le 31 août 2021 pour une entrée en vigueur le 1er septembre 2021.** Cliquez ci-dessous pour accéder au protocole actualisé.

La FedEpl reste à votre écoute pour vous accompagner dans la mise en œuvre du télétravail dans votre Epl.

À télécharger

- [protocole-nationale-sante-securite-en-entreprise](#)