



TELETRAVAIL : Mise en place, intérêt et limites

publié le **14/06/2018**, vu **4144 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Comment le mettre en place ? Pour quel salarié ? Comment le gérer ? Eclairage sur les bases de cette organisation du travail contemporaine, récemment réformée.

Tous les salariés d'une entreprise peuvent potentiellement bénéficier du télétravail.

Il se définit par l'exécution du travail en dehors des locaux habituels, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Dans un contexte où la relation de travail avec l'employeur évolue et où les convenances personnelles des salariés prennent une place plus importante, ce recours au télétravail se démocratise.

- **Mise en place et application**

Les ordonnances MACRON sont venues simplifier ses modalités d'application.

A présent, le télétravail peut être mis en place :

- Par un accord collectif,
- Ou à défaut par une charte élaborée par l'employeur,
- Ou même par un simple accord passé par tout moyen avec le salarié.

Plus de précisions sur le [contenu de l'accord ou de la charte](#), ou sur la matérialisation de [l'accord individuel](#) avec le salarié.

Ces modalités sont applicables que le recours au télétravail soit **occasionnel, ou régulier**.

Cela signifie qu'en pratique, un salarié qui est empêché de se rendre sur son lieu de travail de façon ponctuelle et imprévue peut parfaitement rester à son domicile et travailler à distance, sans être contraint de « poser » un jour de congé (payé ou JRTT, ou récupération...) ; sous réserve que cette organisation soit au préalable convenue avec son employeur.

Il peut aussi s'agir du cas du salarié qui s'organise pour effectuer son travail à la fois dans l'entreprise et à domicile, de façon régulière.

Quel que soit le profil du salarié, le recours au télétravail lui est ouvert. Et ce mode d'organisation peut d'ailleurs être décidé **en cours d'exécution** du contrat de travail. Il n'est nul besoin que cela soit décidé lors de l'embauche.

A l'inverse, un salarié qui bénéficierait du télétravail pourrait aussi demander à revenir sur une organisation classique, dans les locaux de l'entreprise. Le Télétravail est réversible.

Employeurs et salariés y trouvent chacun leur avantage dès lors qu'un rapprochement entre le milieu de vie personnel et le travail peut être source de meilleure productivité pour certains salariés, et de plus grande disponibilité.

Mais le régime n'est toutefois pas sans limite.

- **Limite pour le salarié**

La limite pour le salarié est naturelle : dans l'entreprise ou en télétravail, ses missions devront être menées à bien, les réunions devront être suivies et les RDV assurés.

Le télétravail doit donc être compatible avec les fonctions du salarié.

Il ne peut pas abuser du recours au télétravail et doit le pratiquer en toute loyauté pour que la relation contractuelle continue d'être exécutée de bonne foi.

- **Limite pour l'employeur**

De son côté l'employeur verra aussi une limite à cette modalité de travail contemporaine.

D'abord il ne pourra pas imposer au salarié le télétravail. L'accord de ce dernier devra être expressément recueilli.

Ensuite même si le salarié n'est pas physiquement dans ses locaux, l'employeur n'est pas libéré de son obligation de sécurité et de préservation de la santé des travailleurs.

Il faudra donc qu'un système de contrôle de la durée du travail soit mis en place, et qu'un entretien soit régulièrement organisé pour évoquer la charge de travail et les conditions d'activité.

L'employeur devra aussi s'assurer que le salarié bénéficie effectivement du « droit à la déconnexion ».

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet. Notre cabinet peut vous assister dans la mise en place et le suivi pratique du télétravail. Demandez une consultation écrite personnalisée :

Maître Nathalie FOUQUE-AUGIER

16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE

nathaliefouque.avocat@outlook.fr