

## Le recours au télétravail : les points essentiels à connaître

**Le télétravail permet au salarié de travailler hors des locaux de l'entreprise ; sa mise en place doit répondre à un certain nombre de conditions et le salarié doit bénéficier de garanties.**

### Définition du télétravail

Il s'agit d'une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait pu être exécuté dans l'entreprise, est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Le télétravail peut être effectué au domicile du salarié, auquel cas le salarié bénéficie aussi du statut de travailleur à domicile, ou dans un télécentre.

### Mise en place

Le télétravail peut être demandé par le salarié ou proposé par l'employeur, et il doit être prévu par le contrat de travail (ou un avenant).

Le contrat de travail (ou l'avenant) doit préciser les conditions de passage en télétravail : lieu du télétravail, plages horaires, journées en télétravail...

Le télétravail peut être partiel ou total (par exemple 2 jours en télétravail et 3 jours dans l'entreprise), cette seconde solution étant préconisée pour garder un lien avec les autres salariés de l'entreprise.

Dans certains cas, le salarié doit bénéficier d'une période d'adaptation en télétravail ; pendant cette période, le salarié ou l'employeur peut mettre fin au télétravail et dans ce cas le salarié doit retrouver un poste dans les locaux de l'entreprise. Sont concernés par cette mesure les employeurs relevant de l'accord national interprofessionnel sur le télétravail du 19 juillet 2005 (artisans, industriels et commerçants).

L'employeur doit respecter les règles légales et conventionnelles sur les durées maximales du travail, les temps de repos... Il faut que les conditions de contrôle du temps de travail du télétravailleur soient prévues par l'accord collectif applicable à l'entreprise ou, à défaut, par le contrat de travail. Il faut donc mettre en place des moyens de contrôle du temps de travail tels qu'un système d'auto-déclaration du salarié, ou l'installation d'un logiciel de pointage sur l'ordinateur...

Il faut aussi fixer, en accord avec le salarié, des plages horaires pendant lesquelles l'employeur peut le contacter.

### Garanties pour le salarié

Le télétravailleur, qui est un salarié de l'entreprise, a les mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise ; il bénéficie aussi d'un certain nombre de garanties liées à ce statut particulier :

- prise en charge de tous les coûts liés au télétravail : fourniture de matériel, des fournitures, des outils et des communications,
- versement d'une indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles si une partie du logement du salarié est transformée en bureau,
- prise en charge des frais liés à l'occupation à titre professionnel du domicile (chauffage, électricité...).

Il faut organiser un entretien annuel avec le salarié portant notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

**Le télétravail se développe et il peut être opportun de réfléchir à cette modalité d'exécution du contrat de travail.**

**Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !**