

"Travail à distance"

Les points clés à couvrir dans un accord collectif ou une charte

Volume du travail à distance

Deux options :

- **Télétravail intégral** impliquant notamment des obligations renforcées pour la santé et sécurité du salarié ;
- **Télétravail partiel** alternant les jours de travail à distance et ceux en entreprise : il est nécessaire de définir le mode de fonctionnement (jours concernés, régime de validation/autorisation, volume, etc.)



Lieu du télétravail

L'employeur doit déterminer :

- Si le salarié peut télétravailler **en dehors de son domicile** (espaces collectifs de travail, résidence secondaire, etc.)
- Si le télétravail est possible **de l'étranger** : il convient de vérifier que le salarié peut être maintenu aux régimes sociaux français

Recommandation

Veiller à la **protection des données de l'entreprise**

Obtenir du salarié une **attestation d'assurance** pour chaque lieu de télétravail

Indemnisation du télétravail

Obligation de l'employeur de

- Rembourser les frais **engendrés par le télétravail**
- Verser **une indemnité d'occupation** du domicile en cas de télétravail intégral ou si le salarié n'a pas un lieu de travail au sein de l'entreprise
- Continuer à prendre en charge le **remboursement transport** (50% du coût d'abonnement aux transports publics) sauf en cas de télétravail intégral



Fin du travail à distance

Les conditions de retour à une exécution du contrat sans télétravail doivent être **prévues dans l'accord ou la charte** (délai de prévenance, situations, etc.).

En dehors des situations prévues par l'accord ou la charte, l'employeur ne peut pas mettre fin au télétravail **sans l'accord du salarié**.

Recommandation

Prévoir une **période d'adaptation** permettant de terminer le télétravail en cas de résultats non-probants