Exco

Comment mettre en place le télétravail ?

Toutes les entreprises sont autorisées à avoir recours au télétravail

Le poste doit être éligible au télétravail, c'est à dire que le salarié doit pouvoir exécuter son travail de façon identique à ce qu'il aurait fait s'il s'était trouvé dans les locaux de l'entreprise.

EN TEMPS NORMAL

1. Par accord **collectif**
2. Par une **charte de l'employeur**, après avis du Comité social et économique
3. Par **accord entre l'employeur et le salarié**, par tout moyen (avenant, mail, courrier,..)

EN PÉRIODE D'ÉPIDÉMIE

4

Le télétravail est considéré comme un aménagement au poste de travail **rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité** de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

AUCUN FORMALISME N'EST NÉCESSAIRE À SA MISE EN PLACE

CONTENU DE L'ACTE METTANT EN PLACE LE TELETRAVAIL

1 2 — Accord collectif et charte de l'employeur

3 4 — Commun accord entre les parties et en période d'épidémie

CONTENU OBLIGATOIRE | **CONTENU RECOMMANDÉ**

Les modalités d'acceptation du salarié sur les conditions de mise en œuvre du télétravail.
Les conditions de passage en télétravail.
Les modalités de contrôle du temps de travail et de la charge de travail du salarié.
Les plages horaires pendant lesquelles le salarié doit être joignable.
Les conditions de retour à une exécution du contrat sans télétravail.
Les modalités d'accès des travailleurs handicapés au télétravail.

DROITS DES TÉLÉTRAVAILLEURS

Les télétravailleurs bénéficient comme les autres salariés de l'entreprise :

- Des titres restaurants, chèques vacances,...
- Du droit au repos et à la déconnexion
- De la prise charge légale des trajets «Domicile – lieu de travail»
- Bénéficier d'un entretien annuel sur les conditions et la charge de travail

COÛT DU TÉLÉTRAVAIL POUR L'EMPLOYEUR

LES ÉQUIPEMENTS NÉCESSAIRES AU TÉLÉTRAVAIL
Ordinateur, clavier, imprimante, etc, peuvent appartenir à l'employeur ou au salarié mais **c'est à l'employeur d'en assurer l'adaptation et l'entretien.**

LES FRAIS D'OCCUPATION
Loyer, assurance habitation, frais de chauffage ou d'électricité, etc, doivent être pris en charge par l'employeur **uniquement s'il ne met pas un local professionnel à disposition du salarié.**

Les frais d'occupation ne sont pas dus en cas de télétravail obligatoire pour cause d'épidémie.

LES FRAIS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL
Ramettes de papier, encre, abonnement internet, forfait téléphonique, fournitures de bureau, etc, doivent être pris en charge par l'employeur. Les modalités de prise en charge doivent être prévus dans l'accord collectif / la charte / avenant (ou autre), **y compris en période d'épidémie.**

L'indemnisation peut se faire :

Sur la base des frais réels, sur justificatif (factures internet, téléphone,...).

Par le versement d'une allocation forfaitaire exonérée de cotisations et contributions sociales (fixée par l'URSSAF à 10 € max / mois pour 1 j./semaine de télétravail, 20 € max / mois pour 2j/semaine, etc).