



Cfdt:



Réponses à emporter

#RéponsesàEmporter

Puis-je faire du télétravail ?



Le télétravail : c'est quoi ?

On entend par télétravail toute activité professionnelle qui peut être effectuée dans les locaux de l'entreprise ou de l'administration et qui, grâce aux technologies de l'information et de la communication, est exercée à distance, hors de ces locaux, au domicile du travailleur ou dans un autre lieu (ex : un espace de co-working). **Le télétravail ne constitue pas un aménagement du temps de travail mais une modalité d'organisation du travail.**



Le télétravail : c'est pour qui ?

Tout travailleur peut faire du télétravail (qu'il soit à temps plein ou à temps partiel) **dès lors que tout ou partie des activités de son poste sont éligibles**, c'est à dire qu'elles peuvent être réalisées à distance.



Si je suis concerné.e

Comment puis-je demander à mon employeur de faire du télétravail ?

Si un accord collectif ou une charte relative au télétravail existe dans mon entreprise, je dois m'y référer pour effectuer ma demande. En l'absence d'accord collectif ou de charte, je dois m'adresser à mon manager, ou à mon supérieur hiérarchique. Dans ce dernier cas, **l'accord entre moi-même et mon employeur doit être formalisé**, de préférence par écrit afin d'en garder la trace.

Sur quoi dois-je me mettre d'accord avec mon employeur pour faire du télétravail ?

Un certain nombre de critères doivent être définis en amont :

- le nombre de jours télétravaillés, leur rythme et leur régularité,
- la durée de la période de télétravail,
- le lieu de télétravail,
- les plages horaires pendant lesquelles je dois être joignable,

...

Réponses à emporter

#RéponsesàEmporter

- l'équipement informatique et numérique fourni pour effectuer le télétravail,
- le contrôle du temps de travail,
- la charge de travail et la relation au manager ou au supérieur hiérarchique,
- les modalités de déconnexion durant le télétravail.

Dans la fonction publique, ou dans une entreprise dotée d'un accord collectif ou d'une charte relative au télétravail, il faut se référer à ce qui est déjà prévu concernant ces sujets.

Mon employeur peut-il refuser ma demande de télétravail ?

Oui, ma demande de télétravail peut être refusée. Si je suis salarié d'une entreprise dépourvue d'accord collectif ou de charte, mon employeur n'a en principe pas l'obligation de motiver son refus. Cependant, en pratique, la réglementation l'incite à le faire.

Dans les autres cas, ce refus de m'accorder le télétravail alors que j'occupe un poste éligible doit être motivé par mon employeur. Dans la fonction publique, je dois également avoir un entretien m'expliquant ce refus.

Au contraire, mon employeur peut-il m'imposer le télétravail ?

Le télétravail s'effectue en principe sur la base du volontariat. Sauf circonstances exceptionnelles (ex : menace d'épidémie) ou cas de force majeure, le télétravail ne peut pas m'être imposé. Dans le cas de la crise sanitaire de la Covid-19, ce sont les mesures gouvernementales qui ont conduit à imposer à tous les travailleurs dont le poste y était éligible de poursuivre leur activité par le biais du télétravail.

Est-ce que j'ai les mêmes droits en télétravail qu'au travail ?

Oui, en tant que télétravailleur, j'ai les mêmes droits individuels et collectifs qu'un salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise : acquisition de congés, formation, titres restaurant, conditions de travail, déclaration et prise en charge d'un accident du travail ou de service, etc.

Le mot de la CFDT

La CFDT est favorable au télétravail, pour des raisons environnementales, d'une part, et d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle d'autre part. Toutefois, elle attire l'attention sur les risques d'un télétravail excessif, voire à temps plein (désocialisation, perte de sens, déconnexion parfois difficile, etc.). La CFDT privilégie le télétravail alternant jours de télétravail et jours de présence dans l'entreprise, quel que soit son rythme (nombre de jours fixes par semaine, forfait de jours télétravaillés annuel ou mensuel, jours modulables dans la semaine, etc.). Il est important de formaliser un maximum d'éléments avec l'employeur lorsque l'entreprise n'est pas encore dotée d'un accord télétravail.

CFDT.FR



REJOIGNEZ-NOUS
CFDT.FR/ADHESION

