

Le télétravail

31 mars 2020



Quelles sont les règles relatives au télétravail ?

L'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravailleur-se.

Il prend en charge les coûts directement engendrés par ce travail (communications téléphoniques, connexion Internet, réparations,...) et doit également fournir au télétravailleur-se un service approprié d'appui technique.

Le ou la télétravailleur-se doit prendre soin des équipements qui lui sont confiés et aviser immédiatement l'entreprise en cas de panne ou de leur mauvais fonctionnement.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident de travail.

L'exercice du télétravail n'a aucune incidence sur le décompte du temps de travail effectif.

Les télétravailleurs-ses ont les mêmes droits que les salarié-es travaillant dans les locaux de l'entreprise et cela concerne aussi leurs relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales.

Le ou la salarié-e exerce normalement son activité professionnelle et peut être habituellement joint-e par son employeur durant des plages horaires fixées par celui-ci en concertation avec lui ou elle.

Est-ce que mon employeur peut me contraindre à télétravailler ?

En temps normal, le télétravail suppose une consultation préalable du CSE, puisqu'il modifie l'organisation et les conditions de travail. Il suppose également soit la signature d'un accord collectif, soit la mise en place d'une charte après consultation du CSE, soit a minima un accord entre l'employeur et le

ou la salarié-e.

Pour les gardes d'enfants nous déconseillons le télétravail car il est quasiment impossible de faire les deux en même temps.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Le CSE n'a pas à être consulté si ce sont des mesures individuelles ou ponctuelles, ou qui présentent un caractère exceptionnel et provisoire, sauf à ce que leurs répercussions sur la situation des salarié-es soient importantes.

Comment se met en place le télétravail dans la fonction publique ?

Le télétravail dans la fonction publique est régi par le [Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020](#) Il est complété par un guide de la DGAFP (document joint) qui incite les employeurs publics à proposer le télétravail comme alternative à la mise en autorisation d'absence.

Le télétravail dans la fonction publique est soumis à une demande écrite de l'agent-e. Il n'est pas un droit pour les agent-es, il n'est pas une obligation non plus ! Il faut un accord des deux parties, la signature d'une convention, une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques

Le nouveau décret publié au mois de mai prévoit que l'administration peut autoriser l'agent-e à utiliser son matériel personnel dans le cas de demande de jours de télétravail flottants ou temporaires (alors même qu'il serait le minimum que ce soit l'administration qui fournisse le matériel de travail !)

Différence à noter avec le secteur privé. L'administration ne prend pas en charge le coût des communications.

- [Emplacement](#) : [Edito](#) > [Foire aux questions au temps du coronavirus](#) > [Vous êtes chez vous](#) >
- [Adresse de cet article](#) :
<https://ancien.solidaires.org/Le-teletravail-19793>