

LE TÉLÉTRAVAIL

UNE RÉPONSE ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE AUX BESOINS DE L'ENTREPRISE

Alors que la diminution des émissions de CO2 devient un enjeu majeur dans la lutte contre le réchauffement climatique, les entreprises éco-responsables cherchent aussi à limiter leur impact environnemental.

Elles peuvent même en faire un argument marketing, « la Vert'Attitude ». Le droit du travail leur offre une solution qui se combine parfaitement au monde du numérique : « le télétravail » !

Comme le télétravailleur est un salarié qui exécute son travail à son domicile, son empreinte carbone est quasi nulle. Ce nouveau mode de travail est particulièrement avantageux sur nos territoires, pour l'environnement et pour le salarié, car il permet de réduire la consommation de carburant. C'est également une solution efficace pour répondre aux besoins économiques de l'entreprise (zone de recrutement élargie, économies d'échelle, reclassement d'un salarié inapte, ou en situation de handicap...).

Le télétravail s'appuie sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication

La dématérialisation est d'ailleurs un critère déterminant du télétravail, qui permet de distinguer le télétravailleur du « travailleur à domicile ». Le télétravail maintient

les droits et obligations des parties au contrat de travail, mais nécessite la mise en place d'une procédure de contrôle, afin d'éviter les abus de part et d'autre. C'est la raison pour laquelle, sa mise en œuvre est encadrée.

Le télétravail repose sur le volontariat, et ne peut être imposé au salarié, sauf circonstances exceptionnelles (cas de force majeure...) pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise, et/ou garantir la protection des salariés.

La Loi subordonne la mise en place de ce mode de travail à l'existence d'un accord collectif, ou d'une charte adoptée par l'employeur, après avis du Comité social et économique, s'il en existe un. Pour les entreprises qui en sont dépourvues, employeurs et salariés peuvent conventionnellement en définir les conditions. Il peut être prévu dès la conclusion du contrat, ou intervenir en cours d'exécution de ce dernier, pour une durée déterminée ou indéterminée, et le contrat (ou son avenant) doit impérativement prévoir les

conditions de passage en télétravail, les modalités d'exécution et de contrôle du temps de travail, ainsi que les conditions de retour à une exécution « normale » du contrat de travail (dite « clause de réversibilité »). Sa mise en place nécessite donc des formalités préalables spécifiques.

Mais, comme pour le changement climatique, plutôt que subir, pourquoi ne pas anticiper les enjeux et modalités inhérents à cette nouvelle façon de travailler ? Notre cabinet peut vous éclairer sur ces questions afin de mieux les appréhender.



Société d'avocats DFM « SELARL DERUSSY - FUSENIG - MOLLET »
58 rue Achille René Boisneuf
97110 POI NTE-A-PITRE
0590 21 19 33
www.dfmavocat.fr
contact@dfmavocat.fr

Ce nouveau mode de travail est particulièrement avantageux sur nos territoires, pour l'environnement et pour le salarié.

BÉATRICE FUSENIG