



**Accord ou charte sur le télétravail : un nouveau contenu obligatoire**

Une loi, tout juste publiée, modifie le contenu des accords et chartes sur le télétravail.

Désormais, une nouvelle clause doit définir les modalités d'accès au télétravail pour les salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche (loi n°2023-622 du 19 juillet - L. 1222-9, II, du code du travail).

Cette nouvelle disposition légale est l'occasion de revenir sur les conditions de mise en place du télétravail.

➤ **Mise en place du télétravail : une consultation du CSE n'est pas systématique**

En principe, en application de l'article L. 2312-8 du Code du travail, l'employeur, avant tout recours au télétravail, doit consulter le CSE sur son projet de recours à l'avenir au télétravail.

En effet, ce projet touche à l'organisation du travail et aux conditions d'emplois.

Pour mettre en place concrètement le télétravail, il existe trois voies pour l'employeur.

La première est la conclusion d'un accord d'entreprise.

Dans ce cadre, aucune consultation du CSE n'est prévue. La seconde est la mise en place d'une charte.

Là, le document rédigé par l'employeur ne peut être utilisé qu'une fois le CSE consulté, sans que les élus n'aient toutefois de droit de veto.

Enfin, la troisième voie est la conclusion d'un accord individuel passé entre l'employeur et un salarié donné.

Aucune consultation du CSE n'étant ici nécessaire.

Il convient de noter que pendant la pandémie, la mise en œuvre du télétravail a pu 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 (Code du travail, art. L. 1222-11).

Dans ce cadre, le salarié ne pouvait pas refuser le télétravail et n'avait pas d'avenant à son contrat de travail à signer.

Un ANI du 20 novembre 2020 sur le télétravail souligne que pour la mise en œuvre du télétravail, il faut s'appuyer sur le dialogue social au niveau de l'entreprise.

Il est en effet bon de recueillir l'avis des salariés à travers leurs représentants sur des sujets tels que la fréquence du télétravail (un nombre de jours par semaine, par mois, ou un nombre de jours forfaitaires par semestre ou par an) ou encore le risque d'isolement et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Par ailleurs le télétravail, lorsqu'il est déjà mis en place dans l'entreprise, fait partie des thèmes que l'employeur doit aborder avec les élus :

- dans le cadre de la consultation récurrente obligatoire sur la politique sociale du CSE car le télétravail a des impacts directs par exemple sur les conditions de travail,
- mais aussi dans le cadre de la consultation récurrente obligatoire sur les orientations stratégiques car le recours au télétravail va toucher à l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

#### ➤ **Le contenu obligatoire des accords et chartes sur le télétravail**

Le Code du travail prévoit un certain nombre de points qui doivent être évoqués dans l'accord ou la charte à savoir :

- les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail,
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail,
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail,
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail,
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail ;
- et les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail depuis la loi Rixain (C. trav., art. L. 1222-9).

Contrairement à d'autres catégories de salariés (travailleurs handicapés, femmes enceintes), il n'existait pas jusqu'à présent de droits spécifiques pour les parents d'enfants malades ou victimes d'un accident dans l'accès au télétravail.

La loi change cela en imposant, à partir du 21 juillet 2023, d'inclure dans les accords et chartes sur le télétravail, les modalités d'accès d'un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.

Il convient de noter que la loi contient une autre mesure relative au télétravail. Pour les entreprises qui n'ont pas d'accord ou charte et formalisent le télétravail par tout moyen, aujourd'hui lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé ou un proche aidant, l'employeur est obligé de motiver son refus.

La loi modifie la notion de proche aidant pour la remplacer par celle de « salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche ».