

EMPLOI

TÉLÉTRAVAIL

De réels atouts

Fatiguée de perdre deux à trois heures par jour dans les transports ? Vous aimeriez bien travailler à distance ? Avec le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, cette pratique n'a plus rien de virtuel. Et même si elle est encore peu répandue en France ⁽¹⁾, pourquoi ne pas tenter l'expérience ? Les explications de M^e Murielle-Isabelle Cahen, avocate spécialiste en droit de l'informatique et de l'Internet à Paris.

Certains métiers

Ne confondez pas télétravail et travail à domicile ! Un télétravailleur est un salarié qui, au lieu de réaliser son travail chez son employeur, est autorisé à le faire de chez lui par le biais des technologies de l'information ⁽²⁾. Soit à temps plein, soit en alternant périodes de travail à domicile et dans l'entreprise (on parle alors de télétravail pendulaire). Cette formule convient notamment aux métiers de service ne nécessitant pas de rencontrer les clients (prospection téléphonique, informatique, action commerciale, secrétariat...). La mise en place du télétravail ne peut se faire qu'avec votre accord si on vous le propose ou avec celui de l'employeur si c'est vous qui en faites la demande.



Un salarié français sur dix pratique le télétravail. Marche à suivre si vous êtes, vous aussi, tentée par la formule.

S'il se montre réticent, n'hésitez pas à mettre en avant les avantages qu'il pourra tirer de cette nouvelle organisation : gain de productivité, baisse de l'absentéisme, flexibilité, réduction des surfaces de bureau notamment.

Écrit obligatoire

Vous vous lancez ? L'employeur doit vous remettre un avenant à votre contrat de travail précisant les conditions de passage au télétravail et de retour à la normale. Pour éviter tout

litige ultérieur, veillez à ce que ce document soit le plus précis possible. Et qu'il indique par exemple : vos jours de présence dans l'entreprise si vous alternez travail à distance et travail dans les locaux de l'entreprise, les plages horaires pendant lesquelles on pourra vous joindre, votre charge de travail ou les objectifs qui vous sont fixés ainsi que, le cas échéant, la durée de votre période probatoire. Sachez aussi qu'à défaut d'accord collectif applicable, l'employeur peut

Un droit réversible

1 L'employeur doit prendre en charge les coûts des matériels nécessaires à votre emploi (ordinateur, logiciels, connexion internet...) et en assurer la maintenance.

2 Il est également tenu d'organiser chaque année un entretien portant sur votre charge de travail. Et doit vous donner la priorité pour occuper un poste sans télétravail s'il est disponible et correspond à vos qualifications et compétences professionnelles. Autrement dit : si le télétravail ne fait pas partie de vos conditions d'embauche, vous pourrez toujours y mettre fin et retrouver un emploi posté dans l'entreprise.

Pour en savoir plus : teletravail.fr

mettre en place des moyens de contrôle du temps de travail, mais il est alors tenu de vous en informer. Ces moyens présentent un risque d'ingérence de sa part, mais visent aussi à vous protéger. Le télétravail ne doit pas conduire à votre isolement ou à un *burn-out* qui serait dû à une surcharge de travail !

Évelyne d'Aleyra

1. Selon une étude réalisée en 2011 et 2012 à l'initiative du ministère de l'Industrie, de l'Énergie et de l'Économie numérique par le cabinet Greenworking (leader français du conseil en télétravail), la France compterait 12,4 % de télétravailleurs contre 20 à 35 % dans les pays anglosaxons ou scandinaves.
2. Art. L 1222-9 du Code du travail.