



# Les Fiches Techniques

## Le Télétravail

**Syndicat National  
des Cadres des  
Industries chimiques  
et parties similaires  
(S.N.C.C.)**

**Syndicat National des  
Cadres des Industries  
chimiques et parties  
similaires  
(S.N.C.C.)**

Escalier A  
2è étage droite  
94, rue LaFayette  
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99  
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : [secretariat@sncc-cfecgc.org](mailto:secretariat@sncc-cfecgc.org)  
[president@sncc-cfecgc.org](mailto:president@sncc-cfecgc.org)  
[sg@sncc-cfecgc.org](mailto:sg@sncc-cfecgc.org)  
[sga@sncc-cfecgc.org](mailto:sga@sncc-cfecgc.org)

Web : [www.sncc-cfecgc.org](http://www.sncc-cfecgc.org)



Parution janvier 2022

Vérfifié le 1<sup>er</sup> février 2022

Le télétravail est une activité professionnelle effectuée en tout ou partie hors des locaux de l'entreprise à la demande du salarié ou de l'employeur. Le salarié en télétravail bénéficie de garanties particulières.

### De quoi s'agit-il ?

Le télétravail est une forme d'organisation du travail basée sur les technologies de l'information et de la communication (TIC).

Le télétravail permet ou impose au salarié de travailler ailleurs que dans les locaux de son employeur.

Le salarié peut donc travailler

- soit chez lui,
- soit dans un télécentre

### Mise en place

Le télétravail est mis en place :

- Soit dans le cadre d'un accord collectif: Résultat des négociations menées entre les partenaires sociaux (employeurs et salariés)
- Soit dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur, après avis du CSE, s'il existe

En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

Il existe 2 formes de télétravail :

- Le télétravail régulier permet d'avoir une régularité dans l'emploi du temps. Ce dispositif est précisé dans l'accord collectif ou dans la charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe.
- Le télétravail occasionnel permet, dans des circonstances exceptionnelles (épidémie de Covid-19, par exemple), de mettre en place ce dispositif.

*À savoir : en cas de circonstances exceptionnelles (menace d'épidémie par exemple), le télétravail peut être imposé sans l'accord des salariés. Cette disposition s'applique aussi en cas de force majeure. Ces mesures peuvent être prises pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des travailleurs.*

### Organisation du travail

L'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur précise les éléments suivants :

- Postes éligibles au télétravail
- Conditions de passage en télétravail (en cas d'épisode de pollution par exemple) et de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail
- Mode d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail
- Mode de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail
- Détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail

### Obligations de l'employeur

#### Refus de télétravail

L'employeur qui refuse d'accorder le télétravail à un salarié occupant un poste permettant d'en bénéficier (dans les conditions prévues par accord collectif ou par charte, s'ils existent) doit motiver sa réponse.

#### Matériel de travail

L'employeur informe le salarié de toute restriction d'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique.

L'information doit prévenir l'utilisateur des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.

#### Entretien annuel

L'employeur doit organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

### Droits du télétravailleur

#### Droits généraux

Le télétravailleur est un salarié de l'entreprise.

Il bénéficie donc des mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés :

- Accès à la formation
- Respect de la vie privée
- Droit à la déconnexion
- Santé et sécurité au travail
- Accès aux activités sociales de l'entreprise, aux informations

syndicales, aux avantages sociaux (titres-restaurant, chèques vacances par exemple)

### Arrêt du télétravail

Le télétravailleur est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles.

Son employeur doit porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

### Refus de télétravail

Le refus d'accepter de passer en télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

### Prise en charge des frais liés au télétravail

L'employeur doit prendre en charge les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

À ce titre, il prend donc en charge les frais occasionnés par l'exercice du télétravail.

Cette prise en charge peut s'effectuer

- soit sur la base des dépenses réellement engagées par le salarié et justifiées (factures à l'appui),
- soit par le versement d'une indemnité forfaitaire.

### Accident du travail

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

### Textes de loi et références

Code du travail : articles L1222-9 à L1222-11  
Télétravail

Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005