

## Fiche thématique

# LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

Temps de lecture : 10 minutes

Dans cette fiche, retrouvez les informations liées au **contexte** et au **cadre juridique** entourant la mise en place du télétravail dans les associations. Découvrez également plusieurs **recommandations, outils & méthodes**.

### DÉFINITION

Le télétravail désigne toute **forme d'organisation** du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié **hors de ces locaux de façon volontaire** en utilisant **les technologies de l'information et de la communication**.

Trois critères cumulatifs caractérisent le télétravail :

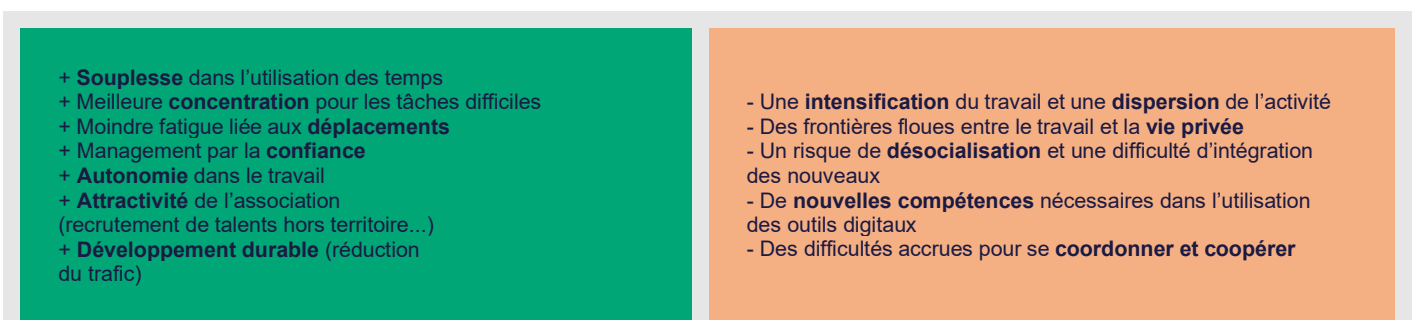
- 1) Le travail est effectué en dehors des locaux de l'entreprise ;
- 2) Il aurait pu être réalisé au sein des locaux de l'entreprise ;
- 3) Il est fait usage des technologies modernes de l'information et de la communication.

### LE CONTEXTE

La crise sanitaire liée au Covid-19 a drastiquement modifié les pratiques en matière de télétravail. Un bilan qui laisse voir la nécessité d'animation et d'organisation de cette pratique (sources : Consultations ARACT 2020 et 2021) :



### LES BÉNÉFICES ET LES RISQUES OBSERVÉS



## QUELLES SONT LES DIFFÉRENTES CIRCONSTANCES DE RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL ?

- **Le télétravail régulier** : exercé de manière régulière ou récurrente suivant un rythme habituel défini conjointement par le salarié et l'employeur. Il suppose le double volontariat du salarié et de l'employeur.
- **Le télétravail occasionnel** : répond à des situations inhabituelles et imprévisibles sans récurrence (grèves, etc.). Il suppose le double volontariat du salarié et de l'employeur.
- **Le télétravail exceptionnel ou en cas de force majeure** : il s'impose aux salariés afin de permettre la bonne continuité de l'activité et de garantir leur protection. Il fait suite à un événement exceptionnel et imprévisible.

## QUE DIT LA LOI ?

La loi impose :

- Une **égalité de traitement** entre les télétravailleurs et les autres télétravailleurs : charge de travail, droits collectifs, accès aux informations et activités sociales de l'entreprise, formation, déroulement de carrière, évaluation ;
- Un accès facilité au télétravail pour les **salariés en situation de handicap, les salariés aidants et les femmes enceintes**.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

## COMMENT METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL ?

Le télétravail peut être mis en place selon les modalités suivantes :

- Accord de **branche**
- **Accord d'entreprise ou à défaut une charte** (voir article L.1222-9 du code du travail)
- En l'absence d'accord d'entreprise ou de charte, accord **individuel entre le salarié et l'employeur**, (il est recommandé de le formaliser par écrit)

Il est nécessaire pour l'employeur associatif d'encadrer plusieurs points précis, notamment : **nécessité pour le salarié télétravaillant à son domicile de se munir d'une assurance, équipements du télétravailleur, indemnisation, attribution des titres-restaurants, décompte du temps de travail, sécurité du télétravailleur, procédure de fin du télétravail**. Le détail figure ici : <https://www.pmae-aura.org/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2021/12/Presentation-Webinaire-Teletravail-UDES.pdf>

Il existe **deux possibilités d'indemnisation du télétravailleur** :

- La prise en charge des **dépenses réelles** supportées par le télétravailleur (déduit de l'assiette de cotisations sociales, mais nécessité de justifier les frais)
- Le versement d'une **indemnité forfaitaire** de télétravail (avec plafonds)
- Le tout est précisé sur le Bulletin officiel de la Sécurité sociale : <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/avantages-en-nature-et-frais-pro/frais-professionnels.html#titre-chapitre-7---frais-lies-au-telet>

## TÉLÉTRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS AU TRAVAIL (QVCT)

Attention, si la mise en place du télétravail dans votre association n'est pas encadrée et réfléchie collectivement, certains risques peuvent être encourus :

- **Renforcement du contrôle et augmentation de la charge de travail** qui pèse sur le salarié
- **Perte de sentiment d'appartenance et isolement**
- **Un accès à l'information plus restreint**

Pour garantir la qualité de vie et des conditions de travail, veillez à proposer un réel **équilibre entre cadre et autonomie**.

## PAS À PAS, COMMENT METTRE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL DANS VOTRE ASSOCIATION ?

<p><b>1. Évaluez individuellement les demandes et besoins de vos salariés en matière de télétravail.</b> Ayez en tête que tous n'ont pas les mêmes besoins et envies. Cela peut être conditionné par leur métier ou par d'autres facteurs.</p>	<p><b>2. Construisez collectivement le cadre de recours au télétravail :</b> convenez d'un rythme qui convient à tous et assure le bon fonctionnement de votre association (privilégiez un équilibre pour éviter les biais du « tout télétravail » ou « tout présentiel »).</p>	<p>3. Inscrivez l'usage du télétravail <b>dans un accord collectif d'entreprise ou à défaut, sur une charte d'entreprise</b></p>	<p><b>4. Assurez-vous du confort de vos salariés en conditions de télétravail.</b> Cela passe par du matériel, mais aussi par l'accès à une <b>diversité de lieux</b>, notamment en télétravail exceptionnel, si les conditions de travail à domicile sont inadaptées.</p>
<p><b>5. Maintenez la diversité des usages des temps et espaces</b> (activités individuelles et collectives).  Le télétravail ne peut faire office d'espace silence pour des activités individuelles.</p>	<p><b>6. Assurez un <u>suivi de la mise en place et du bon déroulement du télétravail</u></b> (réguler la charge, éviter le sur-contrôle). Vous pouvez créer des rythmes d'échanges ou outils spécifiques à votre association. Gare à la sur-connexion !</p>	<p><b>7. Continuez à effectuer de la veille</b> sur les <u>évolutions réglementaires</u> liées au télétravail.</p>	<p>8. Pour aller plus loin, vous pouvez également <b>former les parties-prenantes</b> à l'égalité professionnelle et les risques et opportunités du télétravail : sollicitez votre Opérateur de Compétences (OPCO).</p>

### QUELQUES CONTENUS SUPPLÉMENTAIRES À CONSULTER :

- Le **webinaire** « *Télétravail : défis et enjeux dans les associations* » : [https://www.youtube.com/watch?v=dKXPc0LxUdU&feature=emb\\_title](https://www.youtube.com/watch?v=dKXPc0LxUdU&feature=emb_title)
- Le **site ressources** *Petites et Moyennes et Associations Auvergne-Rhône-Alpes* : <https://www.pmae-aura.org/>
- L'UDES et les cinq confédérations syndicales de salariés ont signé le 6 octobre 2021 un accord multi-professionnel relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans l'ESS : <https://www.udess.fr/ludes-cinq-confederations-syndicales-de-salaries-signent-accord-relatif-limpact-numerique-sur>. **Cet accord contient en annexe un modèle indicatif de cadre collectif relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les entreprises de l'ESS** : [https://www.udess.fr/sites/default/files/public/users/lmorin/annexe\\_2\\_signee.pdf](https://www.udess.fr/sites/default/files/public/users/lmorin/annexe_2_signee.pdf)
- Les ressources et articles de l'**Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)** : <https://www.anact.fr/themes/teletravail>
- Les ressources de l'**Institut national de recherche et de sécurité (INRS)** sur la prévention des risques liés au télétravail : <https://www.inrs.fr/risques/teletravail/ce-qu-il-faut-retenir.html>

### LES PARTENAIRES DE LA DÉMARCHE PETITES ET MOYENNES ASSOCIATIONS EMPLOYEUSES AUVERGNE-RHÔNE-ALPES :

