

TELETRAVAIL

Quoi de neuf ?

L'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a modifié certaines règles du télétravail. La nouvelle Loi est disponible sur Légifrance (articles L1222-9, L1222-10 et L1222-11) :

Définition inchangée

Modalités : Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique, s'il existe.

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

Les modifications sont profondes :

- Le **droit du télétravail** devient le **droit au télétravail** !
- le télétravail occasionnel peut être mis en place dès aujourd'hui (sans accord, charte, avenant...)
- l'employeur doit motiver son refus d'accorder du télétravail au salarié qui lui en fait la demande
- l'accident survenu sur le lieu de télétravail (sur les heures de télétravail) est présumé être un accident de travail.

La CFE-CGC a demandé *l'ouverture d'une négociation* pour obtenir un accord sur le télétravail (27/09/2017).

→ Pas de réponse à ce jour.

Faites dès aujourd'hui votre demande de mise en place du *télétravail occasionnel* auprès de la DRH !

Vos représentants de la CFE-CGC sont à votre écoute.