

## TÉLÉTRAVAIL

# Droit du travail : le questions-réponses

### Contrats & administratif

#### Faut-il obligatoirement négocier une charte de télétravail ?

- Oui.
- Fixez-y les conditions de passage en télétravail et de retour à un contrat sans télétravail.
- Notez-y les modalités de contrôle du temps de travail ou de régularisation de la charge de travail.
- Vous pouvez ajouter une mention dans le contrat de vos salariés ou leur envoyer un avenant en ce sens.

#### Faut-il modifier vos contrats de travail ?

*Par exemple, indiquer noir sur blanc le lieu ou les lieux depuis lequel/lesquels vos salariés télétravailleront ?*

- Non.
- Cependant, en cas d'absence de charte de télétravail, vous devez obtenir le consentement du salarié au télétravail.

Téléchargez notre Guide salariés pour accéder à toutes nos questions-réponses liées à notre démarche de Work From Anywhere.

Télécharger notre guide

### Assurance et couverture

#### Est-ce que votre assurance d'entreprise (les polices responsabilité civile professionnelle, tous risques informatiques et Cyber par exemple) couvre bien les situations de télétravail ?

- Cela dépend.
- Il faut bien lire votre police d'assurance.

#### Comment assurer la sécurité de vos données à distance ?

Nous vous conseillons de concentrer vos efforts sur 3 points fondamentaux.

1. D'abord, de faire des campagnes de sensibilisation de vos salariés (à leur arrivée, puis périodiques).
2. Ensuite, d'imposer une utilisation de réseaux Wi-Fi sécurisés et d'interdire l'accès aux réseaux publics, tels que ceux des cafés et aéroports.
3. Finalement, d'insister sur l'utilisation exclusive d'ordinateurs sur lesquels ont été déployées des mesures de sécurité extensives.

**Chez PayFit, les mesures comprennent :**

- double authentification et solutions SSO ;
- changements périodiques des mots de passe ;
- applications de sauvegardes automatisées pour toutes les données
- comptes non-administrateurs sur les ordinateurs.

**Comment faire en cas d'accident de travail au domicile de vos salariés ?**

- La procédure reste la même qu'en cas d'accident depuis les locaux.
- Il est toutefois compliqué d'émettre des réserves puisque, en tant qu'employeur, vous n'aurez pas de visibilité sur les circonstances.
- Il est donc vraiment important de s'assurer que vos salariés travaillent dans de bonnes conditions. Voir la question suivante.

## Conditions et avantages

**Comment vous assurer que vos salariés travaillent dans de bonnes conditions depuis leur domicile ?**

- C'est une obligation HSCT (Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail).
- Vous pouvez simplement demander une attestation du salarié qui stipule qu'il dispose d'une installation électriquement conforme, voire aller jusqu'à demander des photos de son installation.

**Chez PayFit, nous avons créé un guide pour aider les salariés à identifier une installation optimale, et nous les encourageons à acheter du matériel adéquat via une participation ad hoc.**

**Vos salariés en télétravail conservent-ils leurs tickets restaurants pour leurs jours de télétravail ?**

- Il n'y a pas de réponse juridique officielle.
- Dans le doute, il est préférable de les maintenir sans égard pour le lieu depuis lequel ils travaillent.

**Offrir à ses salariés la possibilité de télétravailler, c'est aussi souvent leur permettre de s'installer plus loin des bureaux : la prise en charge de l'abonnement de transport obligatoire reste-t-elle obligatoire pour l'employeur ?**

Oui.

## Départs à l'étranger & fiscalité

### Comment cadrer les départs à l'étranger de vos collaborateurs ?

- Le droit positif/actuel n'est pas adapté au télétravail global
- Le droit de la Sécurité sociale, par exemple, envisage le détachement ou la mission choisie par l'employeur à l'étranger, mais n'encadre pas réellement le cas du télétravail choisi par le salarié à l'étranger.
- Le droit fiscal n'est pas clair sur l'appréhension des situations de télétravail.

#### Chez PayFit :

- les collaborateurs doivent remplir un formulaire 1 mois avant leur départ ;
- ils ne peuvent pas partir dans un pays où leur sécurité ne peut être assurée ;
- ils ne peuvent partir à l'étranger que pour des durées limitées :
  - 3 mois d'affilée maximum pour maintenir la culture d'entreprise
  - 6 mois dans l'année maximum pour des raisons fiscales
- chaque collaborateur doit signer avant son départ un document qui lui permet de prendre conscience des implications de son départ et lui rappelle nos recommandations.

