

GUIDES

## Télétravail : le guide complet pour le mettre en œuvre dans votre entreprise



On entend de plus en plus parler de télétravail, dans les journaux, à la radio, mais au fond, c'est quoi le télétravail ?

Étymologiquement, « télé » en grec signifie « à distance ». Mais **dans le code du travail, le télétravail est défini comme « une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail, et dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière ».**

Le télétravail est donc une des formes de **travail à distance**. Il y en a 2 autres :

- ✔ **Le travail nomade** comme les commerciaux itinérants qui se déplacent en permanence
- ✔ **Et le travail multi-sites**, quand les équipes travaillent sur différents sites, sans se voir tous les jours ou même toutes les semaines, bref qui ne se voient pas souvent quoi...

Découvrez la définition du télétravail en vidéo :

## La mise en place du télétravail et ses impacts

Dans le cadre de l'EDEC numérique interbranches, Opcalia a réalisé une étude sur la mise en place du télétravail et de ses impacts.

[ACCÉDER À L'ÉTUDE OPCALIA](#)

Voici un aperçu des résultats de l'étude.

### D'où vient le choix de déployer le télétravail ?

**Le télétravail a deux scénarios de déclenchement :**

**LE SCÉNARIO CHOISI : UNE VOLONTÉ POLITIQUE DE DÉPLOYER CETTE PRATIQUE (DIRECTION OU DRH) POUR :**

- ✔ Améliorer la qualité de vie au travail (sollicitations, fatigue, stress).

- ✔ Moderniser les modes de travail.
- ✔ Développer un dispositif d'aménagement du temps de travail en faveur des non-cadres qui ne bénéficient pas du temps de travail au forfait.
- ✔ Répondre à la demande des salariés des nouvelles générations qui comparent avec d'autres entreprises.
- ✔ Aménager l'exercice du travail pour des personnes en situation de handicap.
- ✔ Besoin économique (forte croissance des effectifs, locaux non adaptés).

#### LE SCÉNARIO SUBI : L'OPPORTUNITÉ DE TESTER LA PRATIQUE MALGRÉ SOI

Des situations imprévues répétées (grève de transport, intempéries, enfant malade, forte croissance des effectifs...) offrent l'opportunité de tester la pratique et de valider sa faisabilité pour l'entreprise.

### Les éléments de contexte propices :

- ✔ Une culture du travail déjà basée sur les résultats
- ✔ Une conviction de la Direction, nécessaire pour porter le projet en interne
- ✔ Une ouverture sur d'autres façons de travailler
- ✔ Un climat social tendu qui pousse à faire évoluer les conditions de travail
- ✔ Le déploiement d'outils adaptés

### Avantages et inconvénients pour le télétravailleur

- ✔ Les impacts sont plus importants en termes de qualité de vie personnelle (souplesse d'organisation, d'efficacité, interruption, concentration, moins de fatigue, autonomie et responsabilisation)
- ✔ Un risque de l'allongement du temps de travail le jour de télétravail ou le risque de la surcharge cachée
- ✔ Un risque de l'absence de déconnexion (respect des temps de pause)
- ✔ Un enjeu plus fort de la régulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- ✔ Une diminution du sentiment d'appartenance et de liens avec l'équipe

### Avantages et inconvénients pour le manager

- ✔ L'exigence dans le suivi des résultats et des conditions de travail des télétravailleurs
- ✔ Un risque de l'asymétrie de traitement au sein de l'équipe (report sur les personnes sur site)
- ✔ Un risque du délitement de l'esprit d'équipe (cohésion, appartenance, solidarité)
- ✔ Le développement des compétences pour manager à distance

### Le télétravail, un levier utile pour l'entreprise face à 3 principaux enjeux RH

1. Renforcer l'attractivité et l'image de l'entreprise pour faciliter le recrutement de certains profils
2. Fidéliser ou garder des salariés en départ pour une autre région
3. Faire gagner en qualité de vie au travail

Sources : Etude Malakoff Mederic – Regards croisés Janvier 2018 – Etude Obergo impact du télétravail 2018

QUIZ : TÉLÉTRAVAIL MON ENTREPRISE EST-ELLE PRÊTE ?





# Comment mettre en place le télétravail dans son entreprise ?

**La mise en place du télétravail en entreprise est une transformation des modes de travail et des besoins de compétences, aussi bien pour les administrateurs, la direction, les managers et l'ensemble des collaborateurs. Aussi, une combinaison de conditions est à réunir, que l'on peut caractériser en 3 mots :**

1. **Vouloir** : promouvoir le télétravail avec un portage politique, un dialogue social, un aménagement organisationnel
2. **Pouvoir** : mettre en place les conditions techniques (équipement, connexion à distance) et professionnelles (analyse des métiers et des activités télétravaillables)
3. **Savoir** : communiquer les changements des représentations et la pédagogie, former le management et les télétravailleurs

## 2 conseils pour bien réussir la mise en place du télétravail

### Commencer par organiser un test à petite échelle :

avec des salariés, les partenaires sociaux et des managers : c'est une règle d'or.

Commencez par diagnostiquer la maturité des futurs télétravailleurs.  
Pour cela, voici un quiz au format web et papier.

#### Quiz d'auto-positionnement sur le télétravail

**Version digitale** : Test : serais-je vraiment à l'aise dans le télétravail à domicile ?

**Version papier** : Grille d'auto-positionnement issu du guide télétravail. DGAFP, 2016

### Formaliser une charte ou un accord.

Aujourd'hui, c'est devenu très simple.

**En effet, le télétravail peut être mis en place de trois manières différentes :**

- ✔ par un simple accord avec le salarié, par tout moyen (accord écrit, email, courrier...);
- ✔ par un accord collectif ;
- ✔ par une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique, s'il existe.

## 3 exemples types d'accord ou de charte d'entreprise à télécharger gratuitement

1

Exemple 1

2

Exemple 2

3

Exemple 3

Pour découvrir d'autres exemples, voir l'ensemble des accords d'entreprises sur le télétravail sur le site de LégiFrance.



À NOTER

*A noter : en l'absence d'accord ou de charte d'entreprise, il faut formaliser un accord individuel salarié/employeur. Le télétravail (même occasionnel) doit faire l'objet d'un accord individuel écrit (lettre ou mail). Cet accord doit comporter toutes les précisions que le code exige de l'accord collectif ou de la charte. Attention, une suite d'accords individuels, non encadrés par un texte collectif, peut être source de tensions ou de conflits au sein d'une entreprise ou d'une équipe.*



## Questions concrètes sur la mise en œuvre du télétravail : assurances, accidents du travail, remboursement des frais, tickets restaurants...

- ✔ « S'il lui arrive un accident sur le lieu de télétravail, le salarié est-il couvert par le régime des accidents du travail ? »
- ✔ « Les coûts liés au télétravail doivent-ils être pris en charge par l'employeur ou le salarié ? »
- ✔ « Et pour l'assurance : quelle particularité en cas de télétravail ? »
- ✔ « M'enlève-t-on un ticket restaurant si je suis en télétravail ? » > non 😊

**Pour en savoir +, retrouvez quelques infos pratiques sur [le site de l'Urssaf](#).**

*Vous souhaitez en savoir + ?*

[Télétravail : mode d'emploi](#)

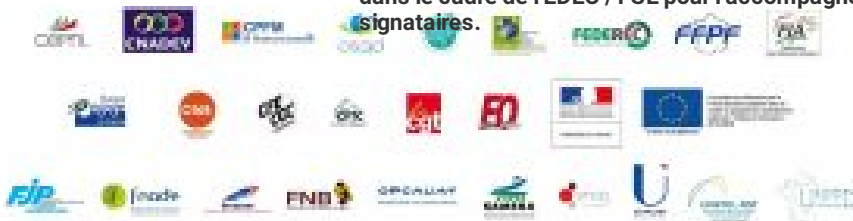
[Juridique : pour aller plus loin sur les coûts liés au télétravail...](#)

Simple et sans risque : le télétravail est réversible, il peut être occasionnel ou régulier mais jamais 100% du temps. Alors, pourquoi pas vous ?

**Votre conseiller Opcalia peut vous appuyer dans ses démarches, n'hésitez pas à le contacter.**

CONTACTEZ VOTRE CONSEILLER OPCALIA

Ce guide a bénéficié de l'expertise et du soutien financier du ministère en charge de l'emploi dans le cadre de l'EDEC / FSE pour l'accompagnement de la transition numérique des branches signataires.



Quels sont les sujets qui vous intéressent ?



Choisissez le (ou les) thème(s) et recevez des contenus triés sur le volet !

*En envoyant ce formulaire, vous permettez à Opcalia d'utiliser ces informations pour vous adresser des communications ciblées et adaptées. Elles ne seront transmises à aucun tiers. Merci !*



**OPCALIA**  
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

devient **AKTO**  
L'humain au cœur des services

[www.opcalia.com](http://www.opcalia.com)