



*Crise de l'eau – Organisation du travail dans les entreprises –
Le télétravail*

Modalités de mise en place du télétravail

Avec le télétravail, le salarié peut travailler :

- À son domicile
- Dans un bureau partagé ou un centre dédié
- Tout autre lieu pour les salariés effectuant de nombreux déplacements

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

L'accord collectif ou, à défaut, la charte précise :

- Les conditions de passage en télétravail ;
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ;
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, le salarié et l'employeur peuvent convenir de recourir au télétravail (article L. 1222-9 du code du travail).

L'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 donne un cadre clair à la mise en œuvre de ce dispositif.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, doit motiver sa réponse.

Les partenaires en appui des entreprises

L'ARACT Mayotte a développé une offre de service à destination des TPE-PME de Mayotte pour favoriser la mise en place du télétravail.

Chaque entreprise peut ainsi s'appuyer sur l'ARACT et son réseau pour faciliter le déploiement du télétravail.

Les entreprises peuvent en outre s'appuyer sur leur service de santé au travail (**MEDETRAM**) qui pourra les aider à bien prévenir les risques professionnels liés au télétravail (isolement, lombalgies, RPS...).