



Fédération des entreprises
MEDEF NC
L'ESPRIT D'ENTREPRISE,
L'ESPRIT D'AVENIR.

Nouméa, le 24 mars 2020

TELETRAVAIL

Le télétravail en Métropole et en Nouvelle-Calédonie

En Métropole, le télétravail a été instauré par l'ordonnance du 22 septembre 2017. Le code du travail prévoit les dispositions réglementant ce dispositif. Il peut être mis en place d'un commun accord ou unilatéralement (sans l'accord du salarié - art. L 1222-11 code du travail métropolitain). La menace d'épidémie constituant une circonstance exceptionnelle, l'employeur peut décider d'aménager le poste de travail en télétravail. Cette mesure est rendue nécessaire pour permettre la continuité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Le recours au télétravail se fait donc ici sans l'accord du salarié.

En Nouvelle-Calédonie, le télétravail n'est pas réglementé. Le MEDEF-NC a déjà étudié le dispositif et demandera au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie son encadrement d'un point de vue légal. La Nouvelle-Calédonie ne peut pas empêcher sa mise en œuvre faute de dispositif législatif. Car en effet, rien n'interdit non plus le télétravail dans le code du travail. Néanmoins, il est des métiers qui ne peuvent se faire par télétravail.

Vu la situation d'urgence sanitaire, le gouvernement de Nouvelle-Calédonie et le Haut-commissariat appellent les entreprises à privilégier le télétravail, pour la continuité de leur activité et la protection des salariés, de manière à ne pas contaminer les autres et éviter par la même, un arrêt de travail.

Le MEDEF-NC incite fortement les entreprises à y avoir recours dès que cela est possible.

Modalités de mise en place du télétravail

Dès lors où l'activité peut se faire en télétravail, l'employeur doit proposer au salarié de travailler sur ce mode de fonctionnement. Les deux parties doivent se mettre d'accord sur les modalités de travail.

Vu le délai très court, il est difficile de faire signer un avenant au contrat, actant l'accord du salarié pour cette nouvelle organisation du travail et les modalités de sa mise en œuvre. Nous vous invitons à avoir une trace écrite des échanges, soit par mail ou par sms, permettant de prouver l'accord des parties.

Les circonstances exceptionnelles (coronavirus et mesures de confinement) exigent que le salarié comprenne que cette mesure lui permet, lorsque son métier peut être exercé à domicile, de maintenir son salaire.

RAPPEL : Le salarié en télétravail a les mêmes droits et devoirs que le salarié qui travaille dans les locaux de l'entreprise.

L'organisation du télétravail

Il est nécessaire que l'employeur puisse donner les moyens techniques nécessaires au salarié pour travailler à son domicile :

- Equiper en matériel informatique et s'assurer d'une connexion Internet à domicile,
- Fixer des plages horaires pendant lequel le salarié est joignable,
- Respecter les règles applicables en matière de durée du travail, repos quotidien, hebdomadaire, durée maximale du travail,
- Fixation des objectifs,
- Préciser les contacts de l'entreprise : qui contacter en cas d'urgence, manager, directeur, ressources humaines etc.
- S'assurer de la sécurité informatique et des données.

Exemple d'e-mail type adressé par l'employeur :

Madame, Monsieur,

Suite aux mesures annoncées par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et le Haut-Commissariat concernant la crise sanitaire liée au coronavirus, la société xxxxxx a décidé d'instaurer le télétravail pour votre activité.

Aussi, M. ou Mme. XXXXX, il vous est proposé de vous placer en télétravail à compter de et ce jusqu'à nouvel ordre.

Votre employeur met à votre disposition le matériel suivant : xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

D'un commun accord, il vous est proposé de travailler chez vous avec les horaires suivants : xxxxxxxxxxxxxx .

Les missions qui vous sont confiées sont les suivantes : xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Au cours de ces périodes de travail, il vous est demandé de rester joignable.

Nous vous remercions de votre collaboration,

Bien cordialement