

Loi du pays n° 2021-2 du 22 avril 2021 relative au télétravail dans le secteur privé

Historique :

Créée par : *Loi du pays n° 2021-2 du 22 avril 2021 relative au télétravail dans le secteur privé.*

*JONC du 29 avril 2021
Page 7415*

Article unique

Le chapitre Ier du titre II du livre I^{er} du code du travail de Nouvelle-Calédonie est ainsi modifié.

I/ Il est créé une section 1 intitulée « Dispositions générales », comprenant les articles Lp. 121-1 à Lp. 121-3.

II/ Après l'article Lp. 121-3, il est ajouté une section 2 intitulée « Télétravail », ainsi rédigée :

« Section 2 : Télétravail

Article Lp. 121-4 : Les dispositions du présent code sont applicables aux salariés en télétravail, sous réserve des dispositions particulières prévues à la présente section.

Article Lp. 121-5 : Sous réserve de dispositions spécifiques à la fonction publique, les dispositions de la présente section ne sont pas applicables à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie, aux provinces, aux communes et aux établissements publics administratifs, à l'exception des chambres consulaires.

Article Lp. 121-6 : Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail résulte d'un accord express du salarié et de l'employeur.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa.

Le refus d'accepter des activités en télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail et ne peut constituer un motif discriminant à l'embauche.

Article Lp. 121-7 : Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif.

Article Lp. 121-8 : En l'absence d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

Article Lp. 121-9 : L'accord collectif ou à défaut l'accord conclu entre l'employeur et le salarié portant sur le télétravail prévoit a minima :

1° Les activités éligibles au télétravail ;

2° Les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à l'exécution du contrat de travail en présentiel ;

3° La répartition de la durée du travail en télétravail et en présentiel entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois ;

4° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

5° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

6° La détermination des plages horaires de travail durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ainsi que les modalités du droit à la déconnexion

7° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article Lp. 474-5 du présent code ;

8° Les conditions d'utilisation des équipements mis à disposition dans le cadre du télétravail ;

9° Les modalités de prise en charge par l'employeur des coûts découlant de l'exercice du télétravail ;

10° L'obligation de discrétion, de confidentialité et de droit à la protection des données utilisées et traitées ;

11° Les lieux d'exercice du télétravail et la conformité des locaux ;

12° Les modalités de déclaration des accidents survenus à l'occasion du télétravail ;

13° Les modalités de prise en charge des polices d'assurance couvrant les risques liés au télétravail.

Article Lp. 121-10 : Le fait pour l'employeur, dans le cadre d'un accord avec le salarié ou d'un accord d'entreprise, de méconnaître les dispositions de l'article Lp. 121-9 est puni d'une amende de 178 995 CFP selon les modalités prévues par délibération du congrès.

Article Lp. 121-11 : L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail motive sa réponse dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande adressée par le salarié par lettre avec accusé de réception.

Article Lp. 121-12 : L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du salarié est présumé être un accident de travail au sens de la réglementation.

Article Lp. 121-13 : En cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure, l'employeur peut mettre en œuvre le télétravail considéré, dans ce cas, comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. »

La présente loi sera exécutée comme loi du pays.