



# LE TELETRAVAIL

Anouk BARAT UD 06 DIRECCTE PACA

# LE TELETRAVAIL

Le télétravail ne concerne que 8% des travailleurs

Les télétravailleurs occasionnels 16%

La France est en retard notamment par rapport à l'Allemagne et la Finlande

- ▶ Le télétravail: confiance
- ▶ Le télétravail: c'est tout sauf l'improvisation
- ▶ Le télétravail: ça se passe bien

# LE TELETRAVAIL AVANT LES ORDONNANCES

- ▶ Accord cadre européen du 16 juillet 2002
- ▶ Transposé par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005, signé par le MEDEF, CGPME, UPA et les 5 confédérations syndicales représentatives de salariés. étendu le 30 mai 2006
- ▶ ANI obligatoire pour tous les employeurs relevant d'une fédération adhérente à l'une des 3 organisations patronales signataires de l'accord interprofessionnel
- ▶ L'extension de l'ANI n'ayant pas permis de développer le télétravail, loi du 22 mars 2012 instituant des dispositions dans le code du travail.
- ▶ Concertation des partenaires sociaux en mai 2017 sur le télétravail, ayant entraîné un rapport qui faisait l'unanimité.

# Contenu de la concertation de mai 2017

- ▶ Un management du travail basé sur une relation de confiance: équilibre entre contrôle du travail et la confiance
- ▶ Le télétravail interroge les notions de temps de travail, de décompte de la durée du travail, le droit à la déconnexion (gain de productivité en télétravail de 12%: les télétravailleurs économisant des temps de trajet travaillent plus tôt et plus tard).
- ▶ Mettre un terme au télétravail informel et gris: certes est une source de flexibilité mais présente des risques (inégalité devant le télétravail, absence injustifiée, isolement du salarié, reconnaissance AT)
- ▶ Risque en matière de sécurité informatique: sécurisation du réseau, protection des données

## Contenu de la concertation de mai 2017

- ▶ Nécessité de reconnaître et formaliser le caractère occasionnel du télétravail
- ▶ La mention sans ambiguïté dans le code du travail de l'application des garanties sur les AT MP
- ▶ L'attention était portée sur le fait que les règles en santé sécurité du code du travail s'appliquent au télétravailleur et à son domicile
- ▶ La question de la prise en charge des frais liés au télétravail
- ▶ La réversibilité du télétravail

# LE TELETRAVAIL ISSU DES ORDONNANCES

## ► DEFINITION DU TELETRAVAIL :

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon **volontaire** en utilisant les **technologies de l'information et de la communication**

## ► DEFINITION DU TELETRAVAILLEUR:

Est télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail.

# MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

▶ **Avant les ordonnances: accord consigné dans une clause du contrat de travail**

▶ **Depuis le 24 septembre 2017:**

**Par accord collectif**

Ou à défaut

**Par une charte d'entreprise**

Ou à défaut

**Par accord entre l'employeur et le salarié formalisé par tout moyen**

(nouveau issue de la loi de ratification)

Modalité à appliquer avec précautions dans les entreprises où le télétravail a vocation à se généraliser.

Mettre en place de gré à gré le télétravail, sans référence à une norme collective peut être source de contentieux



# MISE EN PLACE SUR LA BASE D'UNE NORME COLLECTIVE

## ► Accord collectif:

- au niveau de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

(depuis le 1<sup>er</sup> mai, accord majoritaire à 50% ou validé par référendum)

- Au niveau de la branche, un accord peut fixer le cadre général du recours au télétravail,

ou prendre la forme d'un accord type dans les entreprises de moins de 50 salariés (*C. trav., art. L. 2232-10-1*).

## ► Charte d'entreprise:

- charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique (CSE), s'il existe, ou CE ou DP

La mise en place du télétravail ayant un impact sur les conditions de travail, une consultation du CHSCT/CSE paraît naturelle et préconisée par la doctrine.

# Contenu de l'accord collectif ou de la charte

- ▶ définir les **conditions de passage** en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution et les conditions de **retour** à une exécution du contrat de travail sans télétravail.
- ▶ les **modalités d'acceptation** par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- ▶ les modalités de **contrôle du temps de travail** ou de régulation de la charge de travail ;
- ▶ la détermination des **plages horaires** durant lesquelles l'**employeur** peut habituellement **contacter** le **salarié** en télétravail.
- ▶ les **postes éligibles** au télétravail

Dans certains cas, notamment quand l'effectif est limité, possibilité de définir une liste des postes éligibles. Dans les autres cas, fixation de critères précis permettant de déterminer les postes concernés.

# MISE EN PLACE DU TRAVAIL PAR ACCORD ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SALARIE FORMALISE PAR TOUT MOYEN

- ▶ Souplesse non prévue par les ordonnances et introduite dans la loi de ratification, entrée en vigueur le 30 mars 2018.
- ▶ Ce pourrait être dans l'absolu un courriel ou un SMS
- ▶ Pour éviter les litiges, mieux vaut encadrer le télétravail par un écrit.

# LE TELETRAVAIL NECESSITE L'ACCORD DE L'EMPLOYEUR ET DU SALARIE

- ▶ Le télétravail n'est ni un droit, ni une obligation pour le salarié.
- ▶ Même si le télétravail est institué par accord ou charte, il faut l'accord du salarié (les modalités d'acceptation sont définies par la charte ou l'accord)
- ▶ Un avenant au CT n'est plus nécessaire
- ▶ Le refus de l'employeur d'accorder du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible doit être motivé quand le télétravail est mis en place par accord ou charte
- ▶ Le refus du salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.
- ▶ « *le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail* » Cass Soc 7 avril 2010.

# APPLICATION D'UN ACCORD COLLECTIF OU D'UNE CHARTE A DES SALARIES EN TELETRAVAIL AVANT LE 24/09/17

- ▶ les dispositions de l'accord ou de la charte se substituent, s'il y a lieu, aux clauses contraires ou incompatibles du contrat.
- ▶ Le salarié peut **refuser** sous réserve de faire connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise
- ▶ Le texte ne précise pas les conséquences d'un tel refus. Si l'employeur prend l'initiative de licencier le salarié concerné, un tel refus ne saurait constituer en lui-même un motif réel et sérieux de licenciement

# LE RECOURS AU TELETRAVAIL EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

- ▶ menace d'épidémie
- ▶ force majeure,
- ▶ menace de pollution: Ajout de la loi de ratification : Hypothèse où le préfet informe par arrêté d'un épisode de pollution nécessitant des mesures de restriction

la mise en œuvre du télétravail peut être considérée 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.

# PERIODE D'ADAPTATION DU TELETRAVAILLEUR

- ▶ Article 3 de l'ANI du 19 juillet 2005:
- ▶ Eviter toute précipitation et improvisation
- ▶ Période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance préalablement défini

# LE STATUT DU TELETRAVAILLEUR

- ▶ Un principe: Mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise
- Accès aux **informations syndicales**,
- participation aux **élections professionnelles**
- accès à la **formation**



# LE STATUT DU TELETRAVAILLEUR

- ▶ Réaffirmation par le législateurs de certaines obligations spécifiques incombant à l'employeur occupant des télétravailleurs.

1) Obligation d'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

L'accès à distance des serveurs est toujours risquée:

Nécessité d'une étude de faisabilité avec le service informatique

25 mai 2018: entrée en vigueur du règlement communautaire sur le traitement des données à caractère personnel (RGPD)

Sanctions très lourdes pour les entreprises : si un voisin copie des données sensibles détenues par la société, cette dernière encourt jusqu'à 20 millions d'euros d'amende ou 4% de son chiffre d'affaires mondial

# LA QUESTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL ET DE LA DUREE DU TRAVAIL

2) Obligation d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et de sa charge de travail ;

- ▶ Concilier souplesse et sécurité juridique
- ▶ Application des règles sur la durée du travail:
  - Décompte de la durée du travail (système déclaratif, pointage informatique  
Attention au système de surveillance (à déconseiller): Il faut que le système soit pertinent, proportionné à l'objectif poursuivi, information du télétravailleur et du CE ou DP ou CSE.
  - Respect des règles sur la durée du travail: durées max journalières et hebdo
  - Application des règles sur le forfait jour: respect du repos quotidien, repos hebdo, et évaluation de la charge de travail).

## REVERSIBILITE DU TELETRAVAIL:

- ▶ Obligation de l'employeur de donner **priorité au télétravailleur** pour occuper ou reprendre un **poste sans télétravail** qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature

# La question de l'application des règles en santé sécurité issues du code du travail

- ▶ Règles juridiquement applicables
- ▶ Néanmoins avec une certaine souplesse, le domicile du salarié n'étant pas l'entreprise
- ▶ La Pratique dans les entreprises:
  - Certaines entreprises demandent au salarié une attestation par un électricien de la conformité des installations électriques du domicile
  - Intervention possible d'un expert, au domicile avec une prise en charge des frais par l'employeur
  - Attestation sur l'honneur du salarié portant sur la conformité de ses installations

# FOURNITURE PAR L'EMPLOYEUR DES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

- ▶ Soit le salarié utilise ses équipements de travail: l'employeur doit rembourser au salarié le surcout lié au télétravail
- ▶ Soit le matériel est fourni par l'employeur

# LA PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR DES COUTS GENERES PAR LE TELETRAVAIL

- ▶ Suppression de cette obligation légale par les ordonnances
- ▶ Mais maintien de l'obligation en application des dispositions de l'ANI du 19 juillet 2005, étendu le 30 mai 2006.

Article 7 de l'ANI: « l'employeur fournit installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. L'employeur prend en charge dans tous les cas les couts directement engendrés par ce travail , en particulier ceux liés aux communications

L'ANI s'applique sauf si un accord d'entreprise sur le télétravail a été conclu. Dans ce cas, c'est ce dernier qui prime (bloc 3).

Principe général selon lequel les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur

# QUID DE L'ASSURANCE DES DOMMAGES CAUSES PAR LE TELETRAVAILLEUR OU AU TELETRAVAILLEUR A SON DOMICILE?

- ▶ En principe, une assurance doit couvrir l'espace du domicile dédié au télétravail et à l'activité professionnelle
- ▶ Extension de l'assurance habitation du télétravailleur au télétravail

- ▶ L'indemnité d'occupation du domicile privé à des fins professionnelles n'est en principe pas due au télétravailleur

La cour de cassation a posé le principe suivant:

L'indemnité d'occupation du domicile est due à la condition qu'un local professionnel ne soit pas mis effectivement à la disposition du salarié

Dans le cas du télétravail: accord du salarié, volonté de télétravailler, et le plus souvent le télétravailleur a un bureau partagé dans l'entreprise



# PROTECTION CONTRE LE RISQUE AT-MP

- ▶ Volonté des partenaires sociaux de sortir de l'incertitude:

L'accident survenu sur le **lieu** où est exercé le télétravail **pendant** l'exercice de l'**activité professionnelle** du télétravailleur est **présumé** être un accident de travail (*C. trav., art. L. 1222-9*).

L'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale couvrait déjà les accidents survenus lors du télétravail, mais cette couverture était méconnue.

# LE TELETRAVAIL CONCRETEMENT

- ▶ Définir des postes éligibles (nature du travail, aménagement du poste)
- ▶ Les salariés éligibles (critères objectifs: ancienneté au poste dans l'entreprise, et critères plus subjectifs: autonomie du télétravailleur, avec le risque de contestation)
- ▶ Le télétravail peut être limité à certains contrats: apprentis, les CDD de très courte durée, le temps partiel au prorata
- Le télétravail doit être compatible avec les impératifs liés à l'organisation du service, de l'entreprise
- Focus sur le télétravailleur en restriction d'aptitude médicale
- Ne pas utiliser le télétravail pour contourner un problème (salarié harcelé ou salarié harceleur)

► Les jours en télétravail:

- Télétravail à temps plein pour un travail et une organisation spécifique
- Le plus souvent : 1 ou 2 jours (fixer une souplesse dans la détermination des jours)