

Quelques repères juridiques sur le télétravail et le télétravailleur en temps "normal"

La situation inédite que nous vivons avec le Covid-19 nous permet de prendre la mesure des avantages et des inconvénients d'un travail à distance, forcé, dans la longue durée. Cela nous donne l'occasion de réviser les bases légales du télétravail en « temps normal », ainsi que les risques juridiques identifiés.

Cette fiche repère a pour objectif de vous permettre de mieux situer le cadre de votre propre activité à distance, au regard de la Loi, avec les risques que cela peut générer.

Faire référence au droit, sans pour autant être juriste, c'est aussi la possibilité de convier les personnes à élargir leurs possibilités d'action pour penser et construire des cadres de travail qui soient favorables à leur santé au travail.

1. RAPPEL DES DÉFINITIONS

- Le télétravail

Article L. 1222-9 du code du Travail (section I) :

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

« Est qualifié de télétravailleur [...] tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail » tel que défini au premier alinéa du présent I.

2. LE CADRE JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL

Le « code » du télétravail regroupe 3 textes officiels pour le secteur privé et public.

Secteur Privé - 2012, 2017 et 2018 - Code du travail :

- Loi 2012-387 du 22 mars 2012 sur le télétravail, relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

- Cette loi crée 3 articles du Code du travail, L-1222-9, L-1222-10 et L-1222-11 qui concernent le télétravail.
- Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017
 - Cette ordonnance, dont l'objectif était clair « Favoriser le recours au télétravail », modifie les 3 articles L-1222-9, L-1222-10 et L-1222-11 qui concernent le télétravail.
- Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018
 - Cette loi modifie un seul article du Code du travail, l'article L-1222-9.2

Secteur Public – 2012 et 2016 – Code du travail :

- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique
 - Article 133 traite du télétravail
- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Secteur privé – 2005 – ANI

Accord National Interprofessionnel (ANI télétravail) français sur le télétravail du 19 juillet 2005

Article L. 1222-9 (III) :

- ✓ Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.
- ✓ 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, motive sa réponse.
- ✓ Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.
- ✓ 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 au sens de l'article L. 411 1 du code de la sécurité sociale.

Article L.1222-10 :

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, **l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :**

1° - 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 ;

2° - De lui donner priorité 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 ;

3° - D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

3. COMMENT METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL DANS L'ENTREPRISE ?

N.B : Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le renforcement du dialogue social, il n'est plus nécessaire de modifier le contrat de travail pour permettre à un salarié de télétravailler.

Pour mettre en place le télétravail, il existe 3 possibilités :

- ✓ un simple accord avec le salarié, par tout moyen (accord oral, email, courrier...)
- ✓ un accord collectif
- ✓ une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique

Dans le cas d'un accord collectif ou d'une charte, ceux-ci précisent les points suivants :

- ✓ les conditions de passage en télétravail 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 modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail

Le télétravail permet aux salariés de réduire les trajets domicile/travail, de faciliter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Pour les entreprises qui le pratiquent activement, le télétravail peut aussi soutenir la diffusion des nouvelles technologies ainsi que l'évolution des pratiques managériales.

L'ANACT propose ci-dessous une méthodologie en 3 étapes « incontournables » afin de mettre en place (ou non) du télétravail au sein de l'entreprise :

1. Créer un comité de pilotage pour clarifier les enjeux pour tous du télétravail dans l'entreprise
2. Construire et tester les conditions de mise en œuvre avec une expérimentation
3. Faire un bilan régulier sur le télétravail et ses effets, mettre en débat ce bilan et les suites envisagées

Mieux comprendre les risques et opportunités, tester et évaluer une expérimentation du télétravail permettra aux acteurs de l'entreprise d'ancrer le télétravail dans l'organisation en place, d'éviter que les salariés à distance ou sur site soient isolés pour gérer les difficultés.

4. QUELQUES RISQUES JURIDIQUES DU TÉLÉTRAVAIL¹

Accident du travail : l'article L.1222-9 du Code du travail précise que « 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 ». Mais cette « présomption d'imputabilité » au travail ne s'applique que si l'accident a lieu sur le lieu et dans les horaires de travail. Sans document écrit précisant le lieu et les horaires de télétravail quelles sont les preuves ? S'il n'est pas capable d'apporter ces preuves, le télétravailleur risque de ne pas voir ses droits à indemnisation reconnus (Prise en charge à 100% de tous les frais médicaux, indemnités journalières, éventuelle rente si incapacité permanente, ...).

Temps réel de travail : Absence injustifiée. Le télétravailleur peut se voir reprocher des « absences injustifiées ». Il se peut que l'autorisation de rester à la maison soit accordée ORALEMENT par le représentant hiérarchique direct N+1 mais non acceptée par le niveau N+2 en cas de conflit.

Temps réel de travail : Heures supplémentaires éventuelles. Difficultés pour faire reconnaître des heures supplémentaires. De son côté, l'entreprise peut se voir reprocher du "travail dissimulé".

Protection des informations de l'entreprise : Le télétravailleur peut se voir reprocher une mise en danger des informations confidentielles de l'entreprise pour avoir emporté des dossiers à l'extérieur de l'entreprise

Lutte contre la cybercriminalité : Le télétravailleur peut se voir reprocher une mise en danger du système informatique de l'entreprise pour s'être connecté de l'extérieur de l'entreprise.

Remboursement des frais supplémentaires entraînés par le télétravail (matériel, abonnements, fournitures, ...) même si la loi a supprimé l'obligation du remboursement des frais liés au télétravail.

C'est pourquoi, il est indispensable (fortement conseillé) que le télétravail fasse l'objet d'un document ÉCRIT (y compris par courriel) même si la loi ne rend plus obligatoire un avenant « télétravail » au contrat de travail de chaque télétravailleuse ou télétravailleur.

5. LE DROIT A LA DÉCONNEXION

La loi du 8 août 2016 (dite Loi Travail ou loi El Khomri) et ses décrets d'application introduisent des nouveautés dans le monde du travail, dont le droit à la déconnexion des salariés en vue d'assurer le respect du temps de repos et de congé, par l'intermédiaire d'une charte ou d'un accord collectif.

<https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1201613-droit-a-la-deconnexion-code-du-travail-loi/>

¹ Source enquête de l'observatoire du télétravail, des conditions de travail et l'ergostressie (OBERGO)

POUR ALLER PLUS LOIN :

ANACT - 10 questions sur le télétravail :

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-le-teletravail>

Guide de l'Observatoire du télétravail, des conditions de travail et l'ergostressie (OBERGO) sur les impacts du télétravail, à télécharger sur : <http://www.ergostressie.com/>

+ un test personnel : <http://gps.teletravail.free.fr/>

Télétravail : les bonnes pratiques (CCI Portes de Normandie)

<https://www.youtube.com/watch?v=hb1dJy1kaW4>

Site gouvernemental : www.teletravailler.fr

Télétravail adoptez le bon management : <https://www.youtube.com/watch?v=BpQH2WgUFm8>