

À NOTER

L'article 57 de la Loi « Travail » du 8 août 2016 prévoyait l'ouverture d'une concertation sur le développement du télétravail avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Force ouvrière a activement participé à cette concertation. À l'issue de celle-ci, un rapport conjoint, signé par les huit organisations syndicales et patronales représentatives, faisant état d'un certain nombre de constats, de recommandations et mettant en exergue de nouveaux enjeux, a été remis à la ministre du travail le 7 juin 2017.

Alors que Force Ouvrière souhaitait qu'une négociation nationale interprofessionnelle soit ouverte afin d'actualiser le cadre du télétravail établi par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, le Gouvernement s'est emparé du sujet et a tenté de se faire l'écho du rapport conjoint, élaboré par les interlocuteurs sociaux. Ainsi, l'article 21 de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, vient réécrire quelque peu les règles encadrant le télétravail.

DÉFINITION

(Art. L 1222-9 al. 1)

Auparavant

« 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 régulière et volontaire** en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

Aujourd'hui

« 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 ».

OBSERVATIONS

L'ancienne définition faisait référence à la régularité du télétravail, négligeant par là-même les télétravailleurs ponctuels ou occasionnels qui échappaient ainsi nécessairement à la réglementation existante et constituaient une part importante du télétravail informel ou « télétravail gris ».



MISE EN PLACE

(Art. L 1222-9 al. 2 et 3)

Faire du télétravail une « *modalité normale* » de travail eut été l'ambition affichée par le Gouvernement qui, pour y parvenir, s'est appuyé sur l'élaboration d'un cadre juridique très souple, **voire inexistant**.

Auparavant

→ Contrat de travail ou avenant contractuel.

Aujourd'hui

→ Accord collectif ou, **à défaut**, charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe.

En l'absence de l'un ou de l'autre, rien ne fait obstacle au recours au télétravail si les parties y consentent.



La loi de ratification prévoit que le télétravail peut être mis en place même en l'absence d'un accord collectif ou d'une charte, dès lors que l'employeur et le salarié formalisent leur accord « par tout moyen » sans que, dans ce cas, aucune garantie ne soit déterminée par la loi !

OBSERVATIONS

La loi de ratification banalise le télétravail en l'érigeant au rang d'une organisation normale du travail ! Dorénavant, contrat de travail ou avenant contractuel, accord collectif et charte ne sont plus un préalable indispensable au recours au télétravail ! Le formalisme auparavant consacré afin de préserver les intérêts des salariés par l'octroi de garanties minimales mais aussi, afin de garantir le volontariat de ces derniers, a été totalement balayé, répondant ainsi aux préoccupations du patronat qui ne cessait de réclamer davantage de flexibilité.

Pour FO, recueillir l'accord des parties « par tout moyen » est inacceptable pour plusieurs raisons. Comment assurer au salarié télétravailleur un minimum de garanties alors que l'accord collectif ou la charte ne sont plus obligatoires et que la loi ne prévoit rien pour y suppléer ? Comment s'assurer que le salarié consent à télétravailler dans la mesure où aucun avenant contractuel ne lui est soumis pour signature ? Garantir le volontariat s'avère encore plus irréalisable dans l'hypothèse du télétravail occasionnel, sorte de télétravail à la carte dans le cadre duquel l'employeur est susceptible de solliciter le salarié d'un instant à l'autre pour satisfaire un besoin ou une simple envie. A cette demande, le salarié se devra, la plupart du temps, de répondre rapidement, voire immédiatement ou encore frontalement et dans la précipitation.

Contenu de l'accord collectif ou de la charte :

- conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L 223-1 du code de l'environnement, et 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.

OBSERVATIONS

Rien ne fait obstacle à ce que l'accord collectif ou, à défaut, la charte aborde d'autres sujets en lien avec cette modalité d'organisation du travail, tels que le lieu du télétravail (espace de « *coworking* », etc.), le droit à la déconnexion, etc.

Il est vivement recommandé aux négociateurs de l'accord de prévoir l'inscription en son sein d'un maximum de droits et protections, autres que ceux accordés par la loi.

GARANTIES

(Art. L 1222-9 et L 1222-10)

« Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ».

Certaines garanties existantes ont été conservées dans le cadre de la réécriture de l'article L 1222-10 du code du travail. L'employeur est tenu :

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

OBSERVATIONS

FO souhaitait qu'une véritable réversibilité soit mise en place, en remplacement de la priorité octroyée au salarié. La disposition légale concernée n'ayant pas évolué, seul l'accord collectif ou la charte pourra donc prévoir un droit, pour le salarié télétravailleur, de revenir à une exécution de son contrat de travail dans les conditions antérieures !

Certaines garanties existantes auparavant ont été supprimées :

la nouvelle rédaction des articles L 1222-9 et suivants du code du travail ne fait plus apparaître l'obligation qu'avait, jusqu'alors, l'employeur de prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment les coûts de matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que la maintenance de ceux-ci.

OBSERVATIONS

Une telle suppression implique que l'employeur n'a plus l'obligation légale de prendre en charge toutes les dépenses liées à l'exercice du télétravail. Pour autant, on voit mal comment l'employeur pourrait s'exonérer totalement des coûts liés à la mise en place du télétravail. Ce qui est certain, c'est que la suppression de cette disposition risque d'encourager les employeurs à prévoir, dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou d'une charte, une prise en charge desdits coûts au rabais. Cette intervention du Gouvernement est d'autant plus regrettable que la concertation du printemps dernier avait, notamment, mis en exergue l'importance, pour le salarié, des coûts inhérents au télétravail.



Certaines nouveautés ont été introduites :

- il incombe dorénavant à l'employeur de motiver son refus d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui en a fait la demande (art. L 1222-9) ;
- 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 des dispositions de l'article L 411-1 du code de la sécurité sociale (art. L 1222-9).

OBSERVATIONS

On a souvent pu lire que l'obligation pour l'employeur de motiver son refus était l'une des mesures les plus importantes et qu'il fallait y voir la consécration d'un droit au télétravail. Or, à notre sens, cette mesure ne présente que peu d'intérêt :

- elle ne protège que les salariés qui sont à l'initiative d'une demande de passage en télétravail. Cette garantie ne bénéficie qu'à des salariés qui ne risquent pas de se voir « imposer » le télétravail ;
- l'employeur peut toujours arguer d'un motif convenu pour refuser à un salarié son passage en télétravail ;
- sur le plan strictement juridique, le salarié qui demande à passer en télétravail n'a pas un droit au télétravail puisque l'employeur, hors discrimination ou abus de droit, peut lui en refuser l'accès.

En revanche, le plus inquiétant réside dans le fait que le Gouvernement a intronisé cette disposition comme le moyen de faire du télétravail une modalité d'exercice du travail de droit commun. Or, pour FO, le télétravail doit rester exceptionnel, c'est pourquoi nos revendications, exprimées lors de la concertation, ne reposent pas sur l'idée de favoriser l'accès des salariés au télétravail.

Même si la rédaction de l'article L 411-1 du code de la sécurité sociale qui définit l'accident du travail n'en exclut pas les accidents survenus lors du télétravail, dans la pratique, les télétravailleurs ne bénéficiaient pas toujours de la présomption d'accident du travail. Faire qualifier, l'accident survenu au domicile, d'accident du travail relevait bien souvent du parcours du combattant. Désormais, c'est on ne peut plus clair, la présomption d'accident du travail doit leur être appliquée !

CONCLUSION

En fin de compte, il n'est pas difficile de se rendre compte que le Gouvernement a, dans la précipitation, pris des mesures qui, d'une part, constituent un assouplissement des règles du télétravail et, d'autre part, sont bien loin de répondre aux enjeux identifiés par les interlocuteurs sociaux.

