

Le télétravail

Droit du salarié ou enjeux de négociation ?

SOMMAIRE

- . De quels droits bénéficient les salariés en télétravail ?
- . Comment mettre en place le télétravail en entreprise ?
- . Quels points négocier avec l'employeur lors de la mise en œuvre du télétravail ?
- . 5 questions à l'expert

Le cadre réglementaire applicable au télétravail a évolué depuis l'entrée en vigueur des Ordonnances Macron. Que faut-il retenir de ces évolutions ? Dans les faits, le télétravail est-il toujours une avancée profitable au salarié ? Quels sont les risques à éviter ? Quelles sont les obligations de l'employeur ? Le télétravail est-il aujourd'hui devenu un droit pour le salarié ? Que faut-il négocier avec une direction lors de la mise en place du télétravail ?

Brandis par les uns comme un droit ou un étendard favorisant l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, agité par les autres comme un chiffon rouge de par les risques d'isolement ou de démultiplication des temps de travail qu'il peut induire, les situations de télétravail sont toujours multiples et méritent d'être considérées avec attention.

Sextant Expertise livre ici quelques éléments d'analyse et des préconisations à ceux qui voudraient se saisir du télétravail pour conseiller les salariés à ce sujet.

De quels droits bénéficient les salariés en télétravail ?

La protection contre le risque AT-MP (Accident du Travail Maladie Professionnelle)

L'accident est présumé être un accident de travail (C. trav., Art. L.1222-9, al. 13) lorsqu'il survient :

- sur le lieu où est exercé le télétravail ;
- pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur.

Comme tout accident de travail, sa reconnaissance devant la Caisse primaire d'assurance maladie repose donc sur deux conditions : que l'accident ait eu lieu sur le lieu de travail et pendant le temps de travail.

Notre conseil : formaliser par écrit, qu'il s'agisse d'un télétravail régulier ou occasionnel, le lieu et les horaires où le télétravailleur exercera son activité, afin que les conditions tenant au lieu du travail et au temps de travail ne posent pas de difficultés en cas d'AT-MP. Ces différentes conditions peuvent notamment être sécurisées par un accord collectif d'entreprise.

Les autres droits du télétravailleur

Certaines obligations spécifiques s'imposent aux employeurs occupant des télétravailleurs qui sont en effet notamment tenus (C. trav., Art. L.1222-10) :

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

Comment mettre en place le télétravail en entreprise ?

Depuis le 24 septembre 2017, **il n'est plus nécessaire de modifier le contrat de travail d'un salarié** pour lui permettre de télétravailler. Il peut aujourd'hui être mis en place dans l'entreprise de trois manières différentes :

- par un accord collectif d'entreprise ;
- par une charte élaborée par l'employeur, à défaut d'accord collectif, après avis du Comité Social et Economique (CSE) ;
- par un simple accord avec le salarié, par tout moyen opposable (mise en place d'un formulaire de demande spécifique, par courrier ou par mail, etc.).

Ce que doit contenir l'accord (ou à défaut la charte)

Les accords collectifs doivent définir (C. trav., Art. L.1222-9, al. 6 et 8 à 12) :

- les conditions de passage en télétravail, les postes éligibles au télétravail (quand l'effectif est limité, ils pourront définir une liste des postes éligibles, mais dans les autres cas, ils fixeront des critères précis permettant de déterminer les postes concernés) 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.

Quel est le rôle du CSE et de la commission SSCT ?

Les délégués syndicaux pourront rappeler à l'employeur qu'il est tenu d'engager une négociation sur le sujet. En effet, ce n'est qu'à défaut d'accord que l'employeur pourra choisir d'élaborer unilatéralement une charte.

Négocier un accord sur la mise en œuvre du télétravail permet de :

- garantir un socle commun à tous les salariés ;
- éviter que le télétravail soit dépendant de la bonne (ou mauvaise) volonté d'un encadrant de proximité ;
- différencier les cas où le télétravail se fait à la demande du salarié et ceux à la demande de l'entreprise (par exemple, dans le cadre d'une fermeture de site) où des contreparties plus importantes sont négociables.

Les élus au CSE veilleront à ce que l'employeur mette en place des actions de prévention des risques associés au télétravail. Cela sera d'autant plus important que les salariés seront fréquemment en télétravail (et donc isolés et non visibles dans l'entreprise).

Les conditions d'éligibilité au télétravail

Il est important de bien définir les activités compatibles avec des demandes de télétravail (afin que chaque salarié soit jugé sur des critères équitables). En effet, certains métiers, tels que les assistants de direction, sont souvent les « laissés pour compte » du télétravail (habituellement réservé aux cadres ou professions intellectuelles). Or, en faisant une analyse de l'activité réalisée par chaque corps de métiers (un expert en santé, sécurité et conditions de travail peut vous y aider), il peut être démontré que certaines tâches peuvent se réaliser à l'extérieur du lieu de travail, rendant l'exercice du télétravail possible sur un nombre de jours limités pour des métiers habituellement exclus du télétravail.

Il conviendra d'être vigilant sur la manière dont l'autonomie s'apprécie, les critères sur lesquels elle est évaluée, afin de ne pas entretenir un flou qui permettrait aux responsables de refuser une demande de télétravail sur un critère insuffisamment défini et non objectif. À ce titre, nous recommandons que la motivation de l'employeur refusant le passage en télétravail fasse l'objet d'un écrit (point de départ d'une contestation du salarié à qui l'accès serait injustement refusé).

	Opportunités	Risques
Employeur	<ul style="list-style-type: none"> Sécurisation juridique de l'entreprise et des salariés grâce au statut légal du télétravail Accroissement de l'attractivité et amélioration de l'image de l'entreprise Accompagnement des réorganisations Diminution du taux d'occupation des locaux et réalisation d'économies Diminution de l'absentéisme Augmentation de la productivité 	<ul style="list-style-type: none"> Mauvaise gestion de la charge de travail des télétravailleurs Désorganisation et perte d'esprit d'équipe Exposition aux cyber-attaques et protection des données personnelles Éloignement du salarié
Salariés	<ul style="list-style-type: none"> Amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle Réduction des temps de trajet, de la fatigue, du stress, et des coûts liés aux trajets domicile-travail (gains de pouvoir d'achat) 	<ul style="list-style-type: none"> Pertes de repères (temps de travail, appartenance à l'entreprise, etc.) intrinsèquement liés au lieu de travail Risques de surcharge de travail liés à la perte de repères temporels et la culpabilisation d'être à domicile et non visible de la communauté de travail Difficultés d'accès à l'information Freins dans l'évolution professionnelle

Le temps de travail

Sans échanges avec ses collègues, sans mise en perspective de la charge de travail qui repose sur lui, le salarié peut se voir enfermé dans un rythme de télétravail déraisonnable. Moins de 10 % des employés exerçant leur activité dans les locaux de l'employeur travaillent plus de 48 heures, alors que cette proportion est de l'ordre de 15 à 20 % pour les télétravailleurs réguliers à domicile (OIT, 2017).

Quels points discuter avec l'employeur lors de la mise en oeuvre du télétravail ?

Quels points à discuter sur le télétravail ?

- **Le rythme du télétravail** : période de référence, nombre minimum de jours de présence physique, nombre de jours de télétravail reportables et cumulables, etc. ;
- **Les critères d'éligibilité au télétravail** : critères d'ordre professionnel (autonomie, capacités à travailler à distance, etc.) ou personnel (raisons de santé, situation familiale, etc.), postes incompatibles avec l'exercice de tâches à distance, cas des salariés à temps partiel, etc. ;
- **Le processus de demande en cas de télétravail ponctuel ou régulier** : formalisation de la demande, délais de réponse, période d'adaptation (en cas de télétravail régulier), etc. ;
- **Les lieux où le télétravail peut être exercé** (notamment les tiers-lieux) :
 - Fixer le périmètre géographique au-delà duquel l'employeur n'accepte plus socialement que le salarié télétravaille ;
 - Fixer le dispositif de contrôle des conditions de travail du salarié à domicile.
- **L'environnement de travail** (pièce isolée, installations électriques conformes, luminosité, température ambiante, bruit, etc.) préservant la santé des salariés ;
- **La fourniture de l'équipement nécessaire et la prise en charge des frais liés au télétravail ;**

- **Les plages de disponibilité** selon le profil des télétravailleurs : salariés en horaires collectifs ou individuels, cadre ou non-cadre, cas particulier des salariés au forfait jours, etc. ;

- **Les modalités d'évaluation de la charge de travail** : quel suivi de l'encadrement (entretiens, etc.) ? Quelles modalités de contrôle du temps de travail (par exemple, en cas de connexions répétées en dehors des horaires de travail) ?

- **Les modalités et critères de réversibilité du télétravail** : à l'initiative du salarié ou de l'encadrant qui souhaite mettre fin au télétravail d'un salarié ;

- **Les formations mises en place tant pour les salariés que pour les encadrants** sur les outils nécessaires pour travailler à distance, l'aménagement de l'espace de travail à domicile, le management à distance, la séparation des temps de vie (personnel et professionnel), etc. ;

- **Le suivi de l'accord** : commission de suivi, indicateurs de suivi (et intégration dans la BDES), etc.

Quels indicateurs suivre ?

- **Pour quantifier et qualifier le recours au télétravail** :
 - nombre de télétravailleurs répartis par service, sexe, âge, catégories socio-professionnelles ;
 - nombre de jours télétravaillés en moyenne par semaine / mois / année ;
 - nombre de demandes de retour à une activité sans télétravail à l'initiative du salarié / du manager.
- **Pour évaluer et ajuster les besoins de formation du télétravailleur** : suivi des formations effectuées en amont de la demande de télétravail, par exemple sur l'aménagement du poste de travail à domicile, et lors du télétravail, par exemple, sur le travail à distance et les risques induits (isolement du collectif de travail, dilution de la frontière entre vie privée et vie professionnelle, augmentation de la charge de travail, etc.) ;
- **Pour évaluer l'impact du télétravail sur l'absentéisme** : suivi de l'absentéisme des télétravailleurs et des non-télétravailleurs ;
- **Pour s'assurer que le télétravail ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle** : mobilité fonctionnelle télétravailleurs et des non-télétravailleurs.



5 questions à l'expert

Si le télétravail est devenu un droit pour le salarié, cela veut-il dire qu'un employeur ne peut pas refuser à un salarié d'être en télétravail ?

C'est un abus de langage d'affirmer que le télétravail est devenu un droit pour le salarié. En effet, l'employeur peut refuser d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié en motivant sa réponse (C. trav., Art. L.1222-9, al. 6).

L'employeur est-il tenu de prendre en charge les coûts liés au télétravail ?

La disposition légale figurant dans le Code du travail depuis 2012, et obligeant l'employeur à assumer les coûts du télétravail, a été supprimée. L'employeur n'est donc plus tenu de prendre en charge tous les coûts directement engendrés par le télétravail.

Il est donc dans l'intérêt des représentants du personnel de s'accorder avec l'employeur sur un forfait ou toute autre prise en charge des coûts liés au télétravail, par exemple, dans le cadre de l'accord collectif ou de la charte.

Pour négocier ce point, vous pouvez vous appuyer sur plusieurs arrêts de la Cour de Cassation rappelant que :

- L'employeur reste tenu de fournir au salarié une indemnité d'occupation du domicile dès lors que le télétravail s'effectue à la demande de l'employeur et que le salarié ne dispose pas d'un local professionnel dans lequel exercer son métier ;

- Le télétravailleur devrait être en mesure de se prévaloir du principe général de prise en charge par l'employeur des frais professionnels (« les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due », Cass. Soc 20 juin 2013 n°11-23.071).

La loi fixe-t-elle une limite maximale de jours de télétravail ?

La loi ne fixe pas de limite. Légalement, il est possible pour un salarié de télétravailler à 100 %. Néanmoins, nous préconisons de ne pas dépasser le seuil de 2 jours de télétravail par semaine. Ce point est confirmé par les enquêtes annuelles de l'Observatoire du télétravail (Obergo) qui démontrent qu'au-delà de 2 jours par semaine, les effets négatifs du télétravail s'amplifient.

Quels sont les moments les plus propices pour instruire un rapport de force et négocier le recours au télétravail ?

Plusieurs moments peuvent s'y prêter :

- Lors d'un projet de déménagement ou de fermeture de site qui fera du télétravail l'option numéro un pour les salariés, le consacrant ainsi au rang de mesure de prévention de la santé au travail des salariés concernés ;

- Lors d'un projet immobilier visant à réduire la surface attribuée par salarié pour négocier ou renégocier des dispositions plus avantageuses (indemnités d'occupation du domicile, etc.) en cas de recours au télétravail ;

- Lors de la négociation d'un accord d'entreprise sur la Qualité de Vie au Travail et l'égalité professionnelle, en particulier sous l'angle de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle en étant vigilant sur l'effectivité du droit à la déconnexion.

Quels sont les freins à lever pour favoriser l'accès au télétravail ?

Parmi les freins fréquemment rencontrés en entreprise, nous vous invitons à travailler sur :

- L'accès internet et la garantie d'une connexion performante et sécurisée pour le télétravailleur ;

- L'autonomie du télétravailleur dans l'utilisation des outils (incluant la visioconférence) permettant de travailler à distance.

BORIS VIEILLARD

Consultant



Nous contacter

Siège social

Immeuble Le Cardinet
8 rue Bernard Buffet
75017 Paris

01 40 26 47 38
infos@sextant-expertise.fr

Agence Grand Sud

Parc du Golf Bâtiment 9
350 avenue JRGG de la Lauzière
13856 Aix-en-Provence

04 84 49 22 76
contactaix@sextant-expertise.fr



www.sextant-expertise.fr

