

TELETRAVAIL : un eldorado ?



Eric PERES
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL FO-CADRES

REJOIGNEZ-NOUS SUR WWW.FO-CADRES.FR



Le télétravail concerne aujourd'hui un peu plus de 9 % des salariés en France.

Un chiffre sans doute sous-estimé tant les entreprises préfèrent dans certains cas le travail « gris » ou le « nomadisme de fait ». Un chiffre qui couvre également des réalités bien différentes allant d'un travail partagé, occasionnel ou régulier, avec un temps plus ou moins long à domicile jusqu'au travail complet à domicile.

..... **Porté par l'évolution des technologies**, il connaît un essor dans de nombreux secteurs.

Si le télétravail permet de réduire les temps de déplacement et de favoriser une meilleure articulation entre la sphère privée et la sphère professionnelle, il peut à contrario être rapidement à l'origine de nouvelles contraintes. Le sentiment de gain de temps et de diminution du stress lié au temps de trajet peut renforcer l'isolement du télétravailleur et laisser place à un accroissement de la charge de travail, de la fatigue et du stress.

..... **Pour FO-Cadres le télétravail et ses enjeux ne peuvent donc être ignorés ni sous-estimés.**

Depuis plusieurs années nous défendons le développement d'un télétravail négocié, régulier et protecteur compatible avec des garanties collectives spécifiques en termes

de conditions de travail, de respect du temps de travail, de défense des droits collectifs ou encore de prise en charge par l'employeur de l'équipement nécessaire à l'exercice du télétravail, et conciliant progrès technique et épanouissement humain.

..... **Par le passé ce travail a abouti à la signature de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005** (transcription de l'accord cadre européen de juillet 2002). FO-Cadres a poursuivi son action en contribuant avec l'Orse (Observatoire de la Responsabilité Sociale) à la réalisation d'un outil pratique de négociation s'appuyant sur 35 accords signés dans les entreprises.

..... **Nos analyses ont ainsi contribué à l'élaboration de recommandations** en faveur notamment de règles strictes pour la formulation et l'acceptation du passage au télétravail, de modalités de formation des managers à la gestion des télétravailleurs, d'un engagement de l'entreprise à ne pas divulguer publiquement les coordonnées personnelles de ses télétravailleurs et de l'obligation de respecter des horaires de travail préalablement définis. Autant de points indispensables que FO-Cadres entend continuer de défendre pour apporter des garanties spécifiques à cette nouvelle forme d'organisation du travail.

LES MUTATIONS DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL DOIVENT ALLER DE PAIR AVEC LE RESPECT DES DROITS DES SALARIÉS

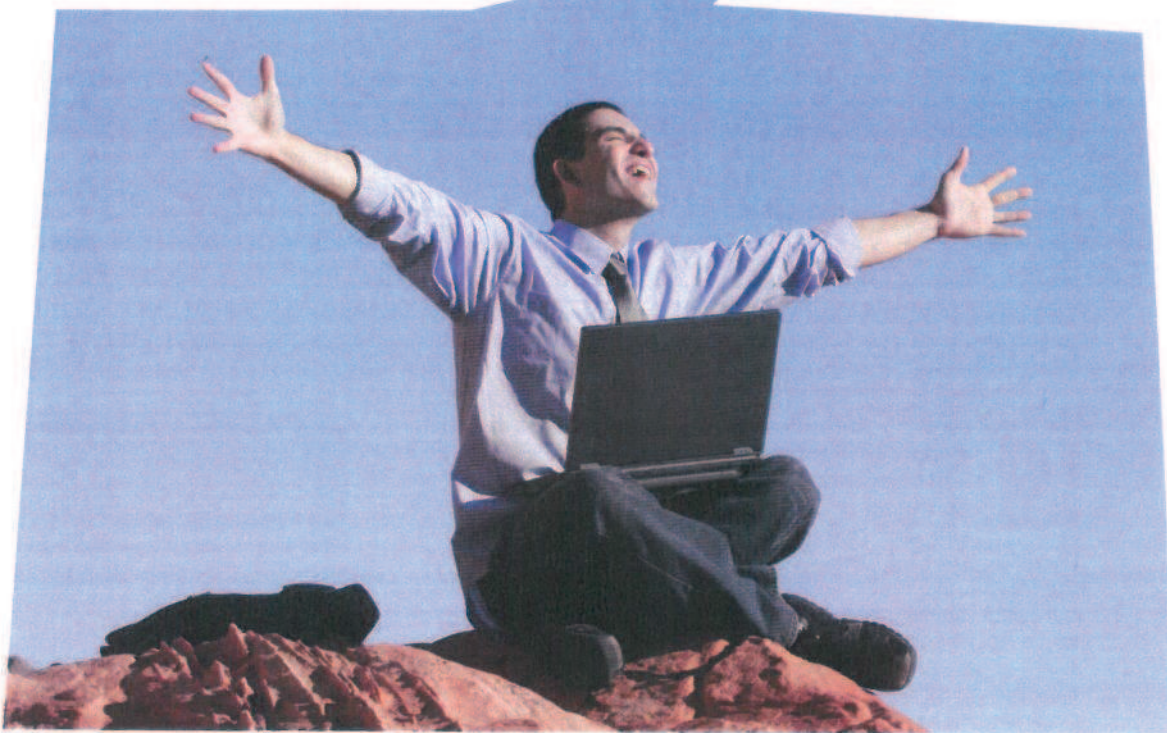
Le processus continu de métamorphose du travail,

encouragé par le développement des technologies de l'information et de la communication comme les agendas électroniques, et les messageries a fait

de moderniser l'organisation du travail, un moyen pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie sociale et enfin un moyen de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches.

En effet, si l'utilité

efforts d'organisation requis peuvent s'avérer très contraignants et les difficultés pratiques sont souvent sous-estimées. Nous le constatons en ce qui concerne l'application des dispositions relatives aux accidents du travail, à la fourniture et à l'utilisation de l'équipement, ou encore



de l'entreprise un lieu non indispensable pour l'exécution du contrat de travail. C'est dans le contexte de l'apparition du télétravail qu'à fait l'objet d'un encadrement de la part des partenaires sociaux. Ces derniers considèrent entre autres que c'est un moyen pour les entreprises

du travail à distance est indéniable, cette forme de travail étant amenée à se développer (12.4% des salariés en 2012 travaillaient au moins 8 heures par mois en télétravail selon GREENWORKING, cabinet de conseil en télétravail), il faut rester prudent dans la mesure où les

au contrôle du temps de travail. Les télétravailleurs sont quatre fois plus contactés par leurs supérieurs au cours d'une journée (par mail ou téléphone) que les autres salariés. De même, les télétravailleurs sont les premiers sollicités pour le travail de nuit et des week-ends.

Qu'est-ce que le TELETRAVAIL



LE TÉLÉTRAVAIL DÉSIGNÉ TOUTE FORME D'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LAQUELLE LE SALARIÉ TRAVAILLE, RÉGULIÈREMENT ET VOLONTAIREMENT, HORS DES LOCAUX DE L'ENTREPRISE, EN UTILISANT LES NOUVELLES TECHNOLOGIES INFORMATIQUES ET DE COMMUNICATION ALORS QU'IL POURRAIT EXÉCUTER SON TRAVAIL DANS LES LOCAUX DE L'ENTREPRISE.

Cette définition exclut le télétravail occasionnel et le travail à domicile qui relève de l'article L7412-1 du Code du travail. Elle retient un télétravailleur salarié ce qui exclut les autoentrepreneurs et les salariés des sous-traitants de l'entreprise.

Concrètement, il prend principalement trois formes.

- Le télétravail peut avoir lieu au domicile du salarié, c'est le cas le plus emblématique, il est qualifié de travail pendulaire.
- Il peut également prendre la forme du télétravail nomade, le salarié conserve son poste de travail dans l'entreprise mais travaille lors de ses déplacements, que ce soit depuis son domicile, chez les clients ou dans les transports.
- Enfin, le salarié peut travailler dans un télécentre, espace de

bureau hébergeant des télétravailleurs d'une ou de plusieurs entreprises. **Dans tous les cas, le travail n'est pas nécessairement effectué en totalité hors des locaux de l'entreprise.**

Le premier texte à ce sujet est l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002. Il encadre la pratique du télétravail autour de plusieurs domaines clefs tels que le caractère volontaire et réversible du télétravail pour l'employeur comme pour l'employé, le respect de la vie privée du salarié, la santé et la sécurité du télétravailleur...

Cet accord-cadre a été rendu applicable en France par la signature de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 par les partenaires sociaux. Il s'applique à tous les employeurs relevant d'une fédération adhérente à l'une des trois organisations patronales

L'article L 1222-9 du Code du travail, reprend la même définition que celle de l'article 1er de l'accord national interprofessionnel sur le télétravail. Ainsi le télétravail est défini comme « 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 ».



signataires (Medef, UPA, CGPME).

L'ANI insiste sur le caractère volontaire du télétravail, l'accord commun des parties étant indispensable à sa mise en place. Ce caractère librement négocié et accepté se traduit par la contractualisation du télétravail par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci. Il apparaît également à travers le principe de réversibilité qui prévoit la possibilité du retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Ce principe était une des revendications portées par FO-Cadres lors de la négociation de l'ANI.

Cet ANI a ensuite été intégré au Code du travail par la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 afin de donner de l'impulsion au télétravail. Cependant, le cadre légal est moins précis et contraignant que l'ANI. Les deux réglementations s'appliquent et se combinent.

Étant donné que les conditions d'éligibilité au télétravail définies en général par les différents accords collectifs d'entreprise sur le télétravail, correspondent plus au statut des cadres, notamment par l'exigence de l'autonomie, FO-cadres, préconise de maîtriser les règles encadrant cette nouvelle forme d'organisation du travail. Certains points nécessitent néanmoins plus de vigilance.

L'EXISTENCE DU TÉLÉTRAVAIL PEUT SE DÉDUIRE DE LA PRATIQUE

Certes la loi et l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail de 2005 exigent la conclusion d'un contrat ou d'un avenant au contrat de travail pour l'instauration du télétravail. Pour autant, certains contournements de la règle sont possibles. C'est d'ailleurs ce que nous pouvons constater dans l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 29 novembre 2007 (n° 06-43.524.). Ainsi, pour éviter toute confusion et tout abus, elle affirme

que « *la mention sur le contrat de travail que ce contrat s'exécutera au siège de la société n'exclut pas que les parties aient pu convenir d'un mode d'organisation du travail de la salariée en tout ou partie en télétravail* ».

Même si le contrat de travail ne stipule pas clairement que le salarié sera amené à exécuter tout ou partie de son travail en dehors de l'entreprise, l'existence du télétravail peut se déduire des faits, les parties ayant pu convenir de cette organisation du travail d'une manière ou

d'une autre. Dans cette affaire, l'employeur avait fait installer au domicile de la salariée un matériel informatique et une ligne téléphonique afin qu'elle y travaille à temps plein. Par la suite, il décidait de récupérer ce matériel unilatéralement. Pour la Cour de cassation, ces faits montraient bien l'existence du télétravail et il s'agissait donc d'une rupture unilatérale du contrat de travail de la salariée sans son accord étant donné qu'elle se retrouvait dans l'impossibilité d'accomplir ses missions.

CERTAINES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ AU TÉLÉTRAVAIL PEUVENT ÊTRE DISCRIMINANTES

L'accord d'entreprise n'est pas obligatoire pour mettre en place le télétravail. En son absence, le contrat de travail pourra prévoir toutes les modalités d'application de cette organisation du travail. Lorsque l'entreprise met en place un accord collectif sur le télétravail, cet accord régit les conditions d'éligibilité au télétravail. Pour autant, il faut être très vigilant. Une clause d'éligibilité au télétravail, qu'elle soit contractuelle ou conventionnelle peut générer des inégalités de traitement entre des salariés en situations comparables. Les conditions de passage au télétravail ne doivent souffrir d'aucune ambiguïté afin d'éviter toutes interprétations. En effet, certains accords collectifs d'entreprise exigent par exemple l'autonomie du salarié

candidat au télétravail, sans préciser les modalités de contrôle et de détermination de cette autonomie.

Or le télétravail tel que défini par la loi inclut tous les salariés de l'entreprise sans distinction.

Ces accords d'entreprise ou projets d'accords prévoient pourtant l'exclusion de certains salariés, notamment ceux qui sont en CDD.

À moins de justifier cette exclusion par des raisons objectives et pertinentes, cette distinction entre les salariés en CDD et en CDI peut être source d'inégalité de traitement.

FO cadres préconise donc que les exclusions soient justifiées.

LA PRÉSUMPTION DES ACCIDENTS ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET LE TÉLÉTRAVAIL

La plupart des accords, tout comme l'ANI de 2005 n'abordent pas le sujet des accidents du travail et maladies professionnelles en matière de télétravail.

Étant donné le caractère conventionnel du passage au télétravail, il serait judicieux de prévoir les modalités de prise en charge des accidents du travail et maladies professionnelles.

En effet, dans la mesure où les salariés en télétravail ont les mêmes droits que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise, et étant donné l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé et

de sécurité au travail, le télétravailleur doit informer son employeur de son état de santé dans les mêmes délais légaux que ceux prévus lorsque le travail est effectué dans les locaux de l'entreprise.

De ce fait, l'accident survenu au télétravailleur peut être qualifié d'accident du travail dès lors que celui-ci s'est produit soit à l'occasion du travail effectué pour l'employeur, soit par le fait de ce travail. Toutefois, étant donné la spécificité du télétravail, le salarié n'étant pas dans les locaux de l'entreprise, l'accident du travail ou la maladie professionnelle du télétravailleur ne se présumera pas. La preuve du lien profession-

nel devra être rapportée par le salarié (Cass.soc. 9 mars 1995 n°93-10.918).

De plus, c'est la CPAM qui au regard des circonstances de l'accident décidera ou non de qualifier l'accident ou la maladie comme étant professionnelle.

Ainsi, pour assurer la reconnaissance de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle du télétravailleur, FO-Cadres suggère de faire intervenir le salarié référent ou un élu du personnel dès la survenance des faits à son domicile et à sa demande. Cela permettrait de reconnaître plus facilement les faits comme s'étant produits lors de l'exécution du contrat de travail.

LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS D'ASSURANCE DOIT ÊTRE PRÉVUE

En outre, on en parle peu, mais les modalités d'assurance constituent un enjeu important dans la mesure où l'espace du logement dédié au télétravail, ainsi que les équipements de travail doivent être assurés. Il faut veiller à ce que les

modalités de prise en charge des frais d'assurance soient précisées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. Le plus simple sera donc d'étendre le contrat d'assurance habitation à la situation du télétravail.

LES MODALITÉS DE CALCUL DES INDEMNITÉS D'OCCUPATION DU DOMICILE DOIVENT ÊTRE PRÉCISÉES

Le Code du travail et l'ANI de 2005 imposent à l'employeur de prendre en charge tous les frais directement engendrés par le télétravail. En revanche, en ce qui concerne l'occupation du domicile à titre professionnel, un vide juridique et conventionnel demeure jusqu'à l'intervention de la Cour de cassation qui exige désormais que l'occupation du domicile à des fins professionnelles par le télétravailleur soit indemnisée indépendamment des autres frais engendrés par le télétravail. Toutefois, des inquiétudes demeurent toujours

quant au montant de cette indemnité. Tous les accords d'entreprise ne prévoient pas cette indemnité d'occupation du logement. Alors il faut veiller à bien préciser le montant de cette indemnité dans le contrat de travail ou dans l'avenant, si ce n'est pas le cas dans l'accord d'entreprise. Ce montant doit tenir compte de la surface du logement dédiée au télétravail et du temps passé dans cette surface. Aussi faut-il prévoir impérativement cette indemnité d'occupation et veiller à ce qu'elle soit inscrite de manière distincte sur le bulletin de salaire, par rapport aux autres éléments de rémunération.

IL FAUT ÊTRE VIGILANT FACE À LA POSSIBILITÉ DONNÉE À L'EMPLOYEUR DE RECOURIR AU TÉLÉTRAVAIL EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES ET DE FORCE MAJEURE

L'article L 1222-11 du Code du travail donne la possibilité à l'employeur de recourir au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles telles qu'une menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, et ce

à titre d'aménager le poste de travail pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Cet article remettant en cause le principe même du volontariat, Fo-Cadres en avait fermement demandé la suppression pure

et simple.

Il est néanmoins préconisé de faire en sorte que le cas de force majeure ne soit utilisé abusivement pour imposer le télétravail. Il faut veiller à ce que les notions de force majeure et de circonstances exceptionnelles soient précisées.