

Principes

LÉGAUX ET CONVENTIONNELS

Lorsque vous êtes amenés à conclure un accord collectif ou un contrat de travail régissant le télétravail, certaines règles légales et conventionnelles sont impératives.

L'accord national interprofessionnel encadre la pratique du télétravail et dispose de certains éléments auxquels la négociation collective ne peut déroger :

- la définition du télétravail
- les principes de volontariat, d'égalité de traitement, de réversibilité
- la protection de la vie privée
- la mise à disposition des équipements nécessaires au télétravail
- les règles de santé et sécurité
- l'accès à la formation
- le bénéfice des droits collectifs.

Ces éléments définis par l'article 12 de l'ANI du 19/07/2005 ne sont pas tous codifiés mais s'imposent aux partenaires sociaux.

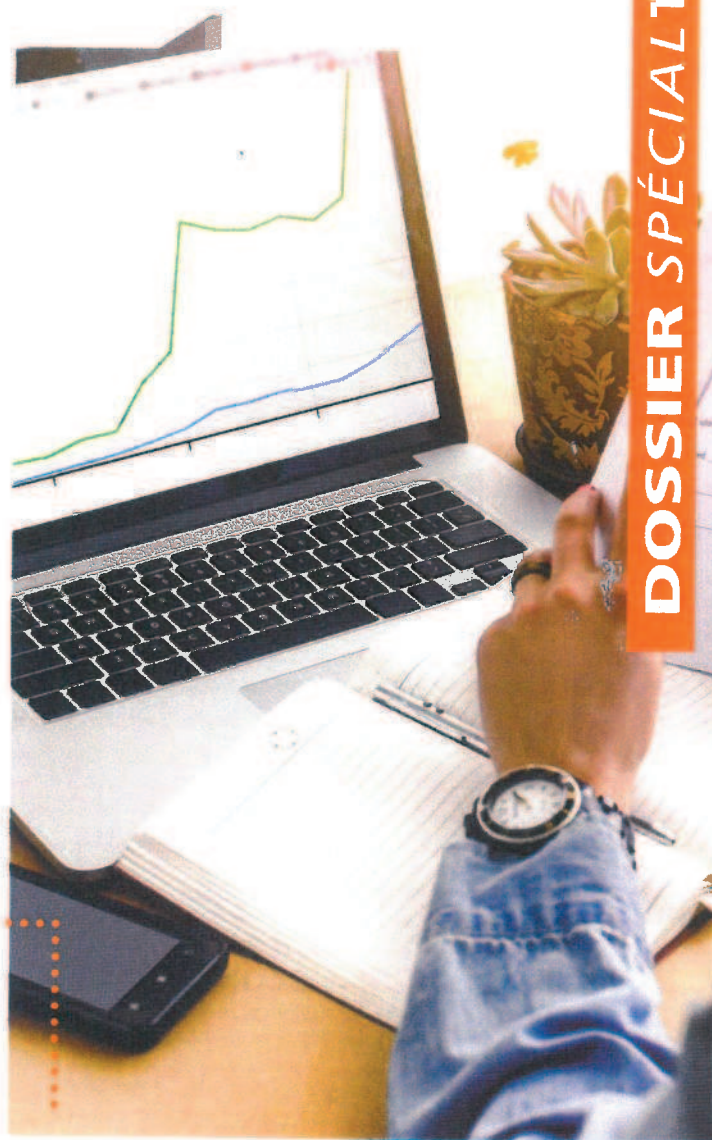


QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

Le télétravail s'inscrit dans le régime du salariat, et à ce titre l'employeur est soumis aux obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés.

En outre, il doit² :

- prendre en charge les coûts liés à l'exercice du travail en télétravail (matériel, logiciels, abonnements, communications, outils, maintenance etc.)
- informer le salarié des restrictions dans l'usage des équipements, outils informatiques ou services de communication électronique ainsi que des sanctions prévues en cas de non-respect



- porter à la connaissance du télétravailleur la disponibilité des postes sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles et lui donner la priorité pour reprendre ou occuper un tel poste
- organiser annuellement un entretien sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié
- fixer en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lequel celui-ci doit être disponible

QUEL EST LE STATUT DU TÉLÉTRAVAILLEUR ?

Le fait de travailler hors des locaux de l'entreprise ne lui fait pas perdre le statut de salarié.

En effet, le principe est celui de l'égalité de traitement avec les salariés localisés dans l'entreprise.

Le télétravailleur bénéficie donc de droits et d'avantages, d'origines légales et conventionnelles, dans les mêmes conditions que les salariés en situation

comparable qui ne pratiquent pas le télétravail notamment au regard de³ :

- la charge de travail, des normes de production et des résultats exigés équivalents
- les mêmes entretiens professionnels et des normes d'évaluation
- l'accès aux informations syndicales et dans ses relations avec les IRP
- la comptabilité des effectifs de l'entreprise
- la participation et l'éligibilité aux élections professionnelles (son employeur lui indique si nécessaire l'établissement auquel il est rattaché)
- l'accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière

LES IRP DOIVENT ÊTRE INFORMÉES ET CONSULTÉES AVANT L'INSTAURATION DU TÉLÉTRAVAIL

Avant de décider de la mise en place du télétravail et de le proposer à ses salariés, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel ainsi que le CHSCT, car il s'agit de la mise en place d'une nouvelle forme d'organisation de travail laquelle touche aux conditions de travail. Cela relève de leurs attributions d'après les articles L2323-6, -7 et L4612-8 du Code du travail.

Le CHSCT doit être consulté avant le comité d'entreprise (cass.soc 4 juillet 2012, n°11-19.678).

LE TÉLÉTRAVAIL DOIT ÊTRE PRÉVU DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL OU L'AVENANT

Aucune disposition légale ou conventionnelle n'exige l'existence d'un accord collectif pour instaurer le télétravail.

Toutefois, la loi et l'accord national interprofessionnel de 2005 exigent la rédaction d'un contrat de travail.

L'article L.1222-9 du Code du travail dispose ainsi que le contrat de travail régissant le télétravail doit prévoir :

- les conditions de passage en télétravail
- les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail
- les modalités de contrôle du temps de travail
- les conditions de passage en télétravail
- les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail
- les modalités de contrôle du temps de travail en l'absence d'accord collectif applicable

LE TÉLÉTRAVAIL REPOSE SUR LE PRINCIPE DU VOLONTARIAT

Il faut garder à l'esprit que l'employeur ne peut imposer le télétravail à ses salariés comme le précisent les articles 2 de l'Ani de 2005 et L1222-9 du Code du travail. Le télétravail peut faire partie des conditions d'embauche ou être mis en place après l'embauche.

En revanche, comme le précise l'Ani, l'employeur peut refuser une demande du salarié ou l'accepter après examen.

Il en va de même pour le salarié qui 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).

Le refus du salarié n'est d'ailleurs pas un motif de rupture de son contrat de travail. (Art. L1222-9 du code du travail et art. 2 ANI 2005)

Néanmoins, la loi prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles (menace d'épidémie) ou de force majeure, le télétravail peut être instauré pour continuer l'activité de

l'entreprise et protéger les salariés. L'employeur peut alors imposer le télétravail cela lui permet de sanctionner le salarié sur un plan disciplinaire en cas de refus. Cette possibilité reprend les dispositions des circulaires ministérielles de 2009 relatives à la pandémie de grippe H1N1.

Cependant, en dehors de ces circonstances, la jurisprudence de la Chambre Sociale de

la Cour de Cassation est constante. Ainsi un arrêt du 12/02/2014 n°12-23.051 rappelle « que lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié ».

LE TÉLÉTRAVAIL EST BASÉ SUR LE PRINCIPE DE LA DOUBLE VOLONTÉ :

- l'employeur peut refuser ou accepter la demande de télétravail d'un salarié,
- le salarié peut accepter ou refuser un poste en télétravail sans que son refus ne soit un motif de rupture du contrat.



UNE PÉRIODE D'ADAPTATION DOIT ÊTRE PRÉVUE LORS DE LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

L'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail stipule qu'en cas d'accord pour passer au télétravail, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance préalable. Le salarié retrouvera

alors dans les locaux de l'entreprise un poste correspondant à ses qualifications. Les parties conviennent donc ensemble à travers une clause d'adaptation, des modalités de mise en œuvre de cette période d'adaptation. Ces modalités doivent être précisées dans le contrat de travail pour être opposables.

LE PRINCIPE DU VOLONTARIAT ARTICLE 2

Ce caractère volontaire du télétravail justifie la mise en place d'une période d'adaptation au télétravail. Au cours de celle-ci, l'employeur comme l'employé peut y mettre fin en respectant un délai de prévenance défini.

LE TÉLÉTRAVAILLEUR A DROIT À SA RÉINTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE

Les conditions de passage du télétravail au travail à temps complet dans les locaux de l'entreprise doivent être prévues par une clause appelée clause de réversibilité.

L'article L1222-9 du Code du travail rend cette clause obligatoire dans le contrat de travail ou l'avenant. La Cour de cassation avait d'ailleurs affirmé qu'en l'absence de clause de réversibilité dans le contrat de travail, le retour au travail sans télétravail imposé par l'employeur constituait une modification du contrat de travail que le salarié peut refuser. (31 mai 2006 n° 04-43.592).

Cette clause aménage les conditions de retour au télétravail et est obligatoire sans distinguer entre le fait que le télétravail fasse partie des conditions d'embauche ou non.

Le législateur donne priorité au télétravailleur pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail, correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles.

L'employeur doit porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature. (Art L 1222-10 code du travail). L'obligation légale de satisfaire à la demande du salarié est donc liée au regard de cet article à la vacance de postes disponibles. L'employeur peut proposer un poste différent s'il correspond aux compétences et qualifications professionnelles du télétravailleur.

LE PRINCIPE DE LA RÉVERSIBILITÉ - ARTICLE 3

Ce principe est le corollaire du précédent, il permet au télétravailleur ou à son employeur de mettre fin à ce mode de travail et la réintégration au sein de l'entreprise. Si le télétravail était une condition d'embauche, le salarié bénéficie d'un accès prioritaire aux postes qui lui correspondent et s'exécutent dans les locaux de l'entreprise.

LE TÉLÉTRAVAILLEUR A DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le salarié en télétravail doit bénéficier du même traitement que les autres salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. (Art 10 et 11 ANI 2005). Toutefois, les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée, ciblée, sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

LA FORMATION ARTICLE 10

L'employeur forme particulièrement le télétravailleur aux règles d'utilisation des écrans de visualisation. Il est aussi formé aux équipements techniques dont il dispose et aux caractéristiques propres au télétravail. Cette dernière formation est également à destination de ses collègues directs et de son responsable hiérarchique.

LE TÉLÉTRAVAILLEUR CONSERVE SES DROITS COLLECTIFS

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits collectifs que les autres salariés de l'entreprise. Il garde les mêmes relations avec les représentants du personnel. Il bénéficie des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel. Ils font partie de l'effectif de l'entreprise pour la détermination des seuils au même titre que les autres salariés. (Article 11 Ani 2005).

L E TÉLÉTRAVAILLEUR A DROIT AU RESPECT DE SA SANTÉ ET DE SA SÉCURITÉ

L'article 8 de l'accord national interprofessionnel de 2005 stipule que les dispositions légales et conventionnelles relatives la santé et à la sécurité au travail sont applicables au télétravailleur. L'employeur doit veiller à leur strict respect.

L'ANI a aussi prévu dans ce but, des mesures à la charge de l'employeur pour prévenir l'isolement. Le télétravailleur doit donc pouvoir régulièrement rencontrer sa hiérarchie, ses collègues, avoir un référent nommé par l'employeur, avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise.

Outre ces mesures, les modalités de contrôle du temps de travail du télétravailleur, doivent être prévues dans le contrat de travail, en l'absence d'accord collectif.

La réglementation du temps de travail concernant les durées maximales quotidiennes, hebdomadaires, les temps de repos obligatoires, etc. doit être respectée (10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, 11 heures minimum de repos quotidien et 24 heures de repos hebdomadaire auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien).

Le télétravailleur en forfait jour est lui aussi soumis aux durées minimales de repos quotidien (11 heures ou plus si dispositions favorables) et hebdomadaire (35 heures ou plus si dispositions plus favorables).



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ ARTICLES 8 ET 9

Les conditions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité des salariés s'appliquent au télétravailleur. C'est à l'employeur de veiller à leur strict respect.

Le lieu où s'effectue le télétravail est accessible à l'employeur, au CHSCT, aux DP et aux autorités administratives compétentes selon les modalités prévues.

Cette visite leur permet de vérifier le respect des règles de santé et sécurité au travail. Lorsque ce lieu est celui du domicile du salarié, la visite lui est notifiée et son accord est nécessaire pour qu'elle ait lieu. Il peut demander lui-même cette visite d'inspection.

Afin de prévenir le risque d'isolement du télétravailleur, celui-ci doit :

- pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie, et si possible avoir un référent
- pouvoir se réunir avec ses collègues
- avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise.

L E TÉLÉTRAVAILLEUR A DROIT AU RESPECT DE SA VIE PRIVÉE

L'article 6 de l'accord national interprofessionnel de 2005, tout comme l'article L1222-10 du Code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur de respecter la vie privée du télétravailleur. Il doit donc fixer avec l'accord de ce dernier les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter. Mais pour s'assurer de la bonne exécution du travail par le télétravailleur, l'employeur peut prévoir certains moyens de surveillance (Art 6 ANI 2005).

Toutefois, ces moyens de surveillance doivent être pertinents et proportionnés à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé. Le comité d'entreprise ou à défaut le délégué du personnel doit être préalablement consulté. Si le support de contrôle implique la création d'un traitement automatisé, il doit être déclaré à la CNIL.

LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE - ARTICLES 5 ET 6

L'utilisation du matériel informatique pour surveiller le salarié doit faire l'objet d'une information préalable et être nécessaire et proportionnée au but recherché. Cette utilisation est signalée au CE ou à défaut aux DP, qui sont consultés. Si le support de contrôle implique la création d'un traitement automatisé, il doit être déclaré à la CNIL.



L E TÉLÉTRAVAILLEUR A DROIT AUX MÊMES AVANTAGES QUE LES AUTRES SALARIÉS

L'article 4 de l'ANI stipule que le télétravailleur a les mêmes avantages légaux que les salariés en situation comparable, travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Toutefois, certains accords peuvent y déroger en tenant compte des particularités du télétravail. Il est donc important de prévoir la prise en compte de ces particularités dans le contrat de travail. Ainsi, à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur peut proratiser certains avantages en fonction du nombre de jours de présence dans les locaux de l'entreprise (tickets restaurant, etc.)

Pour FO-Cadres, les avantages des télétravailleurs doivent être maintenus et dans tous les cas, la prise en charge des repas du télétravailleur doit être intégrée dans une indemnité globale.



EMPLOYEUR PREND EN CHARGE LES FRAIS DÉCOULANT DU TÉLÉTRAVAIL

Le Code du travail (Art L1222-10) et l'ANI de 2005 (Art 7) imposent à l'employeur de prendre en charge tous les frais directement engendrés par le télétravailleur.

L'employeur est tenu de prendre en charge les coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisées par le télétravailleur. En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement l'entreprise suivant les modalités fixées par celle-ci. Si le salarié fait l'avance des frais, il sera remboursé par l'employeur.

Même si la loi et l'ANI protègent les télétravailleurs en termes de dépenses liées au travail, la Cour de cassation est venue renforcer cette protection. Ainsi, le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition. (Cass.soc 13 mars 2013, 11-21.722).

Cette indemnité doit être distincte des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile. Elle est due dès lors qu'une partie du domicile du salarié est transformée en local professionnel.

L'employeur peut inclure l'indemnité d'occupation du domicile dans la rémunération, mais son montant doit être précisé. (Cass.soc. 8 juillet 2010, n°08-45.287).

Cette indemnité d'occupation peut être différente d'un salarié à un autre à condition que cette différence soit justifiée par des éléments objectifs et pertinents, tels qu'un taux d'occupation différent en termes de temps et d'espace du domicile des salariés à des fins professionnelles. (Cass.Soc 8 juillet 2010, n°08-45.287).

FOCUS sur l'ANI du 19 juillet 2005

Le 19 juillet 2005, l'accord national interprofessionnel sur le télétravail a été signé par l'ensemble des organisations patronales et syndicales (transposition de l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002). Avec au total 14 articles, celui-ci prévoit plusieurs mesures permettant au mieux de protéger les intérêts des salariés.

PRINCIPAUX ARTICLES :

ARTICLE 1 : Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail régulier répondant à un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides.

Elle inclut les salariés « nomades » mais le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un

salarié la qualité de télétravailleur.

Le caractère régulier exigé par la définition n'implique pas que le travail doit être réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise.

ARTICLE 11 : Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales, y compris par les intranet syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés. Ils bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibi-

lité aux élections pour les instances représentatives du personnel. Les télétravailleurs font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils. L'établissement auquel le télétravailleur sera rattaché afin d'exercer ses droits collectifs est précisé dans le document prévu à l'article 2 ci-dessus. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées. Les télétravailleurs sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.



DERNIÈRE MINUTE

Loi travail

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

ARTICLE 57 RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL

Disposition de la loi

Concernant le développement du télétravail et le travail à distance, une concertation est engagée avant le 1^{er} octobre 2016 avec les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives, qui, si elles le souhaitent, peuvent ouvrir une négociation à ce sujet.

Cette concertation s'appuie sur un large état des lieux faisant apparaître :

- le taux de télétravail par branche, selon la famille professionnelle et le sexe;
- la liste des métiers par branche professionnelle, potentiellement éligibles au télétravail.

La concertation porte également sur :

- la charge de travail pour les forfaits annuels en jours;
- la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler vie personnelle et professionnelle;
- sur l'opportunité du fractionnement des repos quotidien ou heb-

domadaire de ces salariés.

Un guide de bonnes pratiques servira de document de référence lors de la négociation d'un accord d'entreprise.

Avant le 1^{er} décembre 2016, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'adaptation des notions de lieu, charge et temps de travail, liées aux outils numériques.

Commentaire FO

Cet article propose une concertation entre les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives sur le télétravail de fin 2015.

Contrairement à la première version, cette concertation est également élargie à l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait en jours, sur la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, sujets sur lesquels Force Ouvrière est extrêmement vigilante et a construit déjà un socle de revendications.

FO regrette que cette concertation n'aboutisse

potentiellement qu'à un guide de bonnes pratiques servant de document de référence lors de la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise et non à un résultat contraignant.

Le télétravail doit rester volontaire et encadré

(question de l'accessibilité des managers, accidents du travail, risques du télétravail au noir). Un accord collectif doit être préalable à la mise en place du télétravail. Par ailleurs, nombre d'études montrent que les salariés ont une charge de travail plus importante en télétravail.

S'appuyer sur le taux de télétravail par famille professionnelle et le sexe ne doit pas être contre-productif pour l'égalité entre femmes et hommes. Le télétravail ne doit pas être un retour au foyer pour les femmes.

Aujourd'hui il y a moins de femmes que d'hommes en télétravail qui est souvent « vendu » comme permettant une meilleure conciliation des temps. Le risque est d'inciter les femmes au télétravail, au motif qu'il permettrait une meilleure articulation des temps de vie.

Les revendications de FO Cadres



FO-Cadres approuve le renforcement de l'existence juridique du télétravail en tant que mode d'organisation du salariat choisi par les parties contractantes. Celui-ci permettrait de favoriser l'essor de cette organisation en la sécurisant pour les parties.

Pour cela, FO revendique :

- la justification des exclusions du télétravail afin d'éviter les discriminations. Les clauses d'éligibilité au travail peuvent générer des inégalités de traitement, elles doivent dès lors être justifiées par des raisons objectives et pertinentes.
- un temps de présence en entreprise supérieur au temps de travail hors entreprise pour réduire le risque d'iso-

lement inhérent au télétravail

- une indemnité d'occupation apparaissant distinctement sur le bulletin de salaire lorsque le télétravail a lieu au domicile du salarié
- un engagement de l'entreprise à ne pas divulguer publiquement les coordonnées personnelles de ses télétravailleurs
- le maintien des avantages des télétravailleurs ; ainsi la prise en charge des repas du télétravailleur doit être intégrée dans une indemnité globale
- la possibilité pour le salarié référent ou un élu du personnel d'intervenir dès la survenance des faits au domicile et à la demande du salarié accidenté pour reconnaître plus facilement les faits comme s'étant produits lors de l'exécution du contrat de travail
- les modalités de prise en charge des frais d'assurance doivent être précisées d'un

commun accord entre le salarié et l'employeur. Cette incertitude vaut également quant à la prise en charge par l'assurance des dommages causés par le télétravailleur à son domicile. Il faut distinguer ce qui relève de l'assurance de l'employeur de ce qui relève de celle de l'employé. Celui-ci devrait prévenir sa société d'assurance qu'il est en situation de télétravail.

- l'extension du régime des accidents de travail. En effet, le régime juridique actuel comporte une incertitude relative aux accidents survenus au domicile du télétravailleur. En principe, la présomption d'accident de caractère professionnel ne s'applique pas dans ces circonstances. Néanmoins, si l'accident survient lors des horaires et au lieu prévu pour le télétravail, le lien de causalité entre le travail et l'accident semble s'établir.