

Réforme du Code du travail

Mise à jour le 2 juillet 2018

34

Fiche pratique

Santé au travail/Télétravail

LE TÉLÉTRAVAIL

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances ratifiées par la loi du 29 mars 2018 et de leurs décrets d'application.



www.cfecgc.org



L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, a changé le fonctionnement du télétravail.

Ces nouvelles règles sont applicables depuis le 24 septembre 2017.

LE NOUVEAU CADRE : UN ACCORD COLLECTIF OU, À DÉFAUT, UNE CHARTE ¹

L'employeur n'est plus tenu de prévoir la mise en œuvre du télétravail dans le contrat de travail ou un avenant. En effet, désormais, « (...) Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique, s'il existe. »

Cet accord ou cette charte doivent définir :

- 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.

LE PLUS SYNDICAL

Pour la CFE-CGC, c'est seulement à défaut d'accord suite à cette négociation, ou à défaut d'accord parce que la négociation n'a pu avoir lieu (et cela doit être justifié par un PV de carence), que l'employeur pourra choisir d'élaborer unilatéralement une charte.

L'INTRODUCTION DU TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL

Le télétravail n'a plus à être nécessairement « régulier ».

Si auparavant, le télétravail devait être organisé sous forme de jours fixes ou flottants², désormais le salarié et l'employeur pourront se mettre d'accord sur une journée ou demi-journée de télétravail de manière occasionnelle, sans qu'elle n'ait été prévue en amont.

¹ Les dispositions relatives au télétravail sont aux articles L 1222-9 à L 1222-11 du Code du travail.

² Par exemple tous les mardis, ou bien à raison de quatre jours de télétravail « flottants » chaque mois, à définir en début de mois ou chaque semaine.

LE PLUS SYNDICAL

Si un accord collectif est négocié afin de mettre en place un télétravail régulier dans l'entreprise, il est pertinent d'y intégrer une partie sur le télétravail occasionnel.

Cela peut permettre d'étendre les motifs d'accessibilité au télétravail régulier, aux demandes de télétravail occasionnel, ou en tous cas de définir les activités compatibles avec des demandes occasionnelles.

C'est aussi l'occasion de prévoir certaines modalités collectives spécifiques au télétravail occasionnel : le matériel, la prise en charge des frais...

Enfin, c'est l'occasion de réfléchir à ce qui doit être également formulé par écrit, même si le télétravail n'est qu'occasionnel :

- formalisation de l'accord entre le salarié et l'employeur (par exemple : mise en place d'un formulaire de demande spécifique, accord par mail, ou encore par une application dédiée, etc.) ;
- lieu de télétravail ;
- plages horaires de télétravail, etc.

TÉLÉTRAVAILLER EN L'ABSENCE D'ACCORD OU DE CHARTE

Qu'il s'agisse de recourir de manière régulière ou bien occasionnelle au télétravail, l'absence d'accord et de charte n'empêche plus sa mise en œuvre.

Un seul prérequis est prévu par la loi : l'accord entre l'employeur et le salarié doit être formalisé « *par tout moyen* », comme par exemple la mise en place d'un formulaire de demande spécifique ou un échange de mail.

LE PLUS SYNDICAL

Si l'absence d'accord ou de charte ne doit pas empêcher le salarié de télétravailler occasionnellement (cela peut permettre de répondre à un besoin ponctuel du salarié, en cas de problème de transports par exemple), il est cependant essentiel que le télétravail régulier soit, lui, pensé et organisé dans un accord collectif.

A cet effet, vous pouvez lire notre *Guide télétravail*.

UN DROIT AU TÉLÉTRAVAIL POUR LES SALARIÉS QUI REMPLISSENT LES CONDITIONS PRÉVUES DANS L'ACCORD OU LA CHARTE

« 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, doit motiver sa réponse. »

Comme expliqué en amont, dès lors que l'employeur veut mettre en place du télétravail dans l'entreprise, il doit en prévoir les modalités dans un accord, ou à défaut, dans une charte.

Cet accord ou cette charte doivent donc prévoir les conditions d'accès au télétravail, qui peuvent être liées à l'activité, mais également par exemple à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, à la proximité géographique du domicile par rapport au lieu de travail, ou encore à l'organisation du service.

Dès lors que les conditions d'accès sont définies, le salarié qui répond à ces critères a un droit au télétravail.

L'employeur qui refuse une demande de télétravail au salarié qui répond aux critères établis, doit motiver sa réponse.

LE PLUS SYNDICAL

Lorsque vous négociez l'accord, essayez d'intégrer la liste des cas de refus que pourrait opposer l'employeur au salarié qui souhaite bénéficier du télétravail. C'est une manière d'encadrer le refus d'un passage en télétravail.

L'accord est également l'occasion de prévoir que la motivation de l'employeur qui refuse le passage en télétravail, fasse l'objet d'un écrit. Ce refus écrit pourra être le point de départ d'une contestation du salarié à qui l'accès est injustement refusé.

LE CHOIX ENTRE CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL ET RÉGULATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

L'employeur devait nécessairement prévoir les modalités de contrôle du temps de travail.

Dorénavant, l'employeur peut choisir entre prévoir les modalités de **contrôle** du temps de travail, ou prévoir les modalités de **régulation** de la charge de travail.

En outre, comme expliqué en amont, il doit prévoir ces modalités non plus dans le contrat ou un avenant, mais dans l'accord collectif, ou à défaut, la charte.

Pour plus de précisions sur les modalités de contrôle du temps de travail et de régulation de la charge de travail des télétravailleurs, **nous vous invitons à consulter notre Guide télétravail.**

LE PLUS SYNDICAL

Prévoir une régulation de la charge de travail est important, mais ne remplace pas l'étape qui doit précéder cette régulation et qui est celle de l'alerte de la surcharge ! Or le Code du travail laisse le choix de prévoir les modalités de contrôle du temps de travail ou de prévoir les modalités de régulation de la charge de travail, alors que ces deux étapes sont indispensables et indissociables.

En effet, comment déceler qu'un salarié est en surcharge si aucun système d'alerte d'une telle surcharge n'est prévu ?

Prévoir des modalités de contrôle du temps de travail, c'est prévoir par exemple qu'en cas de connexions répétées en dehors des horaires de travail, une alerte automatique soit créée et permette d'enclencher un processus de régulation de la charge.

C'est pourquoi il est nécessaire de négocier dans l'accord télétravail ou dans l'accord QVT (qualité de vie au travail) par exemple, à la fois les modalités de contrôle du temps de travail des télétravailleurs en ce qu'ils permettent une alerte en cas de surcharge, ainsi que les modalités de régulation de la charge de travail, dès lors qu'une surcharge est constatée.

SUPPRESSION DE L'OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR DE PRENDRE EN CHARGE LES COÛTS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

Désormais, l'employeur n'a plus l'obligation de « *prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci.* »

LE PLUS SYNDICAL

Afin d'assurer une exécution de bonne foi du contrat de travail, il revient à l'employeur de fournir aux salariés tous les moyens matériels et informatiques afin qu'ils puissent exécuter leur prestation de travail.

De plus, en vertu de l'article 7 de l'ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail, l'employeur « *fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail* », et « *si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien* » et « *prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications* ». Ce texte est contraignant d'un point de vue juridique.

La CFE-CGC vous conseille donc vivement, pour qu'il n'y ait aucune ambiguïté, d'intégrer cette disposition à l'accord que vous négociez.

LA PRÉSUMPTION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Les nouvelles règles mettent fin aux débats concernant le sort d'un accident en télétravail. En effet désormais, **«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. »**

Cette présomption est effective :

- si l'accident a lieu sur le lieu où est exercé le télétravail. Il est donc important de prévoir par écrit ou s'effectue le télétravail ;
- si l'accident a lieu pendant l'exercice de l'activité professionnelle. Si en cas de travail dans les locaux d'une entreprise entouré de collègues et témoins, cette notion est facilement envisageable, la qualification d'accident de travail est plus compliquée à obtenir dans le cas du télétravail. En cas de contentieux, le risque est que le salarié n'arrive pas à prouver que l'accident s'est produit durant ses horaires d'activité professionnelle.

LE PLUS SYNDICAL

Nous vous conseillons de prévoir dans l'accord, ou dans un avenant au contrat de travail, des horaires constituant un cadre horaire durant lequel le télétravailleur est présumé être en exercice de son activité professionnelle, et donc durant lequel tout accident sera présumé être un accident du travail.

L'APPLICATION DES NOUVELLES RÈGLES AUX TÉLÉTRAVAILLEURS DÉJÀ EXISTANTS

ATTENTION

Si vous avez conclu, avant le 23 septembre 2017, un contrat de travail ou un avenant à votre contrat qui contient des dispositions relatives au télétravail, vous avez un mois à compter de la communication dans votre entreprise de l'accord ou de la charte élaborés en application des nouvelles règles pour vous opposer à ce qu'ils s'appliquent automatiquement à votre situation.

En effet, l'ordonnance prévoit que les mesures de l'accord ou de la charte, élaborés suite aux nouvelles règles, se substitueront aux stipulations contraires ou incompatibles de votre contrat ou avenant, sauf si le salarié refuse.

Par exemple, si vous aviez le bénéfice du télétravail et que la nouvelle charte prévoit des mesures d'accessibilité au télétravail qui ne vous permettent plus d'en bénéficier, vous avez un mois pour exprimer votre refus à votre employeur de voir s'appliquer à vous les nouvelles règles. Dans ce cas, vous continueriez à bénéficier du télétravail en vertu des dispositions de votre contrat de travail.