

LE TÉLÉTRAVAIL : UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR !

Le télétravail se définit 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 volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Le télétravail se distingue ainsi du travail à domicile qui relève d'un régime juridique différent et ne nécessite plus, depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, de revêtir un caractère régulier.

À la suite de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ayant notamment modifié le régime juridique du télétravail, le recours à ce mode d'organisation se pose dans de nombreuses entreprises et ceci quelle que soit leur taille.

En effet, le recours au télétravail peut être envisagé pour répondre à des problématiques très diverses : modernisation de l'organisation du travail en tirant profit des nouvelles technologies, moyen permettant aux salariés de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale ou d'acquiescer davantage d'autonomie, argument facilitant le recrutement sur des postes difficiles à pourvoir, solution pour mieux insérer et maintenir dans l'emploi les personnes handicapées, modalité permettant de satisfaire l'obligation de reclassement de l'employeur, etc.

Le recours au télétravail suscite principalement deux types d'interrogations : comment le mettre en place ? (I), Quel statut pour le télétravailleur ? (II).

I. LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL DEPUIS L'ORDONNANCE N° 2017-1387

Le télétravail peut être mis en place dès l'embauche ou ultérieurement, le mode de mise en place variant selon l'intensité du recours à ce mode d'organisation.

1. Recours régulier au télétravail

En cas de recours régulier au télétravail, l'article L.1222-9 du Code du travail impose qu'il soit prévu, **ou bien par accord collectif, ou bien dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis des représentants du personnel.** Il convient donc de consulter les accords collectifs applicables au sein de l'entreprise pour vérifier si ceux-ci encadrent le recours au télétravail. À défaut, l'employeur devra élaborer une charte après avis des représentants du personnel. Ainsi, le télétravail n'a plus à être prévu par le contrat de travail, son recours devenant conventionnel et non plus contractuel.

L'accord collectif ou la charte doivent contenir un certain

nombre de mentions obligatoires listées par le Code du travail et notamment les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail étant précisé que le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail, les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail, etc.

2. Recours occasionnel au télétravail

Si le recours au télétravail n'est pas régulier mais seulement occasionnel, l'article L.1222-9 du Code du travail prévoit que le salarié et l'employeur peuvent convenir de recourir à ce mode d'organisation du travail **en formalisant leur accord par tous moyens.** Il paraît préférable de matérialiser cet accord (contrat, avenant au contrat, etc.). Toutefois, aucun écrit n'est exigé par le texte.

3. Recours exceptionnel au télétravail

L'article L.1222-11 du Code du travail prévoit qu'« *en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* ». Dans ce cas, l'accord du salarié ne paraît pas devoir être recueilli, ni la mise en place du télétravail formalisé. Il pourrait par ailleurs être intéressant de préciser et d'élargir ces cas de recours exceptionnel au télétravail dans l'accord collectif ou la charte portant sur le télétravail afin de viser les cas risquant de porter atteinte à la continuité de l'activité de l'entreprise permettant d'imposer aux salariés le recours au télétravail (grève des transports publics, dégradation climatique, etc.).

II. LE STATUT DU TELETRAVAILLEUR

1. Un « droit » au télétravail

Il est fréquent de lire ou d'entendre dans les médias que l'ordonnance n° 2017-1387 a institué un « droit » au télétravail. Il ne faut pas pour autant considérer que tout salarié est en droit d'imposer à son employeur le recours au télétravail. L'ordonnance prévoit uniquement que **dès lors qu'un accord collectif ou une charte aura fixé les cas de recours au télétravail, l'employeur qui refusera d'accorder le bénéfice de ce mode d'organisation à un salarié occupant un poste éligible devra motiver sa réponse.** En l'absence de motivation ou si celle-ci était discriminatoire, le salarié serait en droit de saisir le conseil de prud'hommes pour exiger son passage en télétravail mais aussi pour solliciter la condamnation de son employeur à des dommages et intérêts pour discrimination.

2. Un principe d'égalité

Le principe d'égalité de traitement, principe général du droit du travail, s'applique bien évidemment entre salariés exerçant leurs fonctions dans les locaux de l'employeur et télétravailleurs. Par conséquent, les télétravailleurs doivent bénéficier des mêmes droits individuels et collectifs que les autres salariés de l'entreprise.

À noter que le télétravailleur bénéficie, en outre, d'une priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles. L'employeur doit l'informer de la disponibilité de tous postes de cette nature.

3. Suivi de la charge de travail et lutte contre l'isolement du télétravailleur

Dans la mesure où le télétravail rend difficile le suivi par l'employeur de la durée ainsi que de la charge de travail du télétravailleur, **un entretien annuel doit être organisé concernant les modalités d'activités et la charge de travail du télétravailleur.**

L'employeur doit, par ailleurs, prendre des mesures visant à prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres salariés de l'entreprise et veiller à assurer la protection de la santé et de la sécurité du télétravailleur notamment en termes de durée du travail, de respect des temps de travail maximum et des temps de repos minimum, d'articulation de la vie personnelle avec la vie professionnelle, etc.

Il conviendra pour l'employeur de se préconstituer la preuve du respect de chacune de ses obligations.

4. Protection du télétravailleur en cas d'accident

L'article L.1222-9 du Code du travail **présume être un accident du travail tout accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle** du télétravailleur. Cette présomption simple pourra être contestée par l'employeur, à charge pour lui de prouver l'absence de lien entre l'accident survenu et le travail.

Enfin, outre les droits et obligations expressément prévus par le Code du travail, il convient **d'attirer l'attention des employeurs sur la nécessité de former le télétravailleur** (équipements, méthode d'organisation, travail sur écran, etc.) **mais également le personnel encadrant** (méthode d'organisation, lutte contre l'isolement des télétravailleurs, principe d'égalité de traitement, etc.). En effet, les réticences du personnel encadrant s'agissant de la gestion des télétravailleurs semblent constituer le principal frein au développement du télétravail.

Sophie WATTEL, avocat spécialiste en droit du travail