

Dossier

Des outils numériques pour mieux manager

29

TRIBUNE :

De nouveaux repères pour utiliser la qualité dans les entreprises 9

PREVENTION DES RISQUES, ENVIRONNEMENT :

Quelles pratiques la crise de la Covid-19 a-t-elle remises en question ? 12

EXCELLENCE, DEMARCHE :

Excellence relationnelle pour un meilleur engagement 15

CONTROLE QUALITE INDUSTRIEL :

Des logiciels pour gérer l'agroalimentaire 42

AVIS D'EXPERT

ANI du 24/11/2020 sur le télétravail : beaucoup de bruit pour rien ?

Le télétravail désigne « 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 TIC »¹. Il ôte ainsi le salarié du lieu habituel d'application du droit du travail qu'est l'entreprise. Naissent alors des questions variées quant au lien de subordination, à l'application du droit du travail « à domicile », ou au respect de la vie personnelle.



Pierre Lacoïn
Avocat à la Cour au cabinet
1792avocats.

Avec l'épidémie de Covid 19, un nouvel accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail a été avalisé le 26 novembre 2020. S'il encourage les négociations de branche et d'entreprises en fixant un cadre de mise en œuvre du télétravail, il ne contient aucune stipulation contraignante (sauf pour les employeurs membres d'un syndicat patronal signataire²) et se borne bien souvent à reprendre l'état du droit antérieur.

RETOUR NÉANMOINS SUR LE STATUT DU TÉLÉTRAVAIL EN FRANCE.

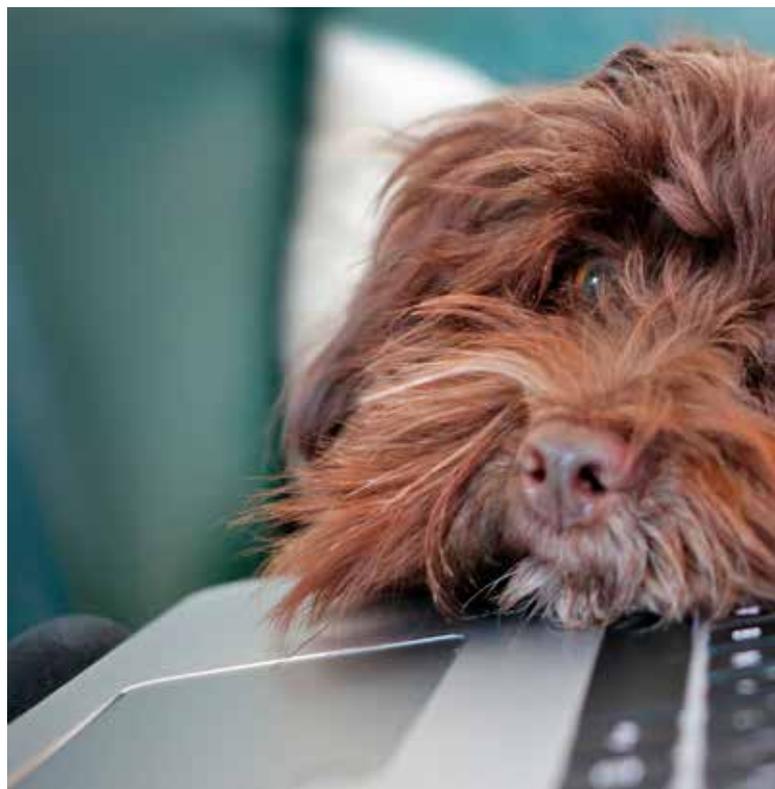
I. Conditions de mise en œuvre

a). Double volontariat

L'employeur ne peut imposer le télétravail à un salarié, et, de même, le salarié ne peut imposer à son employeur de

1. Code du travail, art. L 1222-9

2. Medef, CPME et U2P



télétravailler. 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 charte, doit néanmoins motiver sa réponse.

Depuis 2009 cependant, en cas de circonstances exceptionnelles (et notamment de menace d'épidémie) le salarié peut être contraint d'accepter le télétravail (alors considéré comme un simple aménagement de poste, c'est-à-dire un changement des conditions de travail).

b). Formalisme écrit

Le télétravail peut être mis en place et formalisé par tout moyen écrit (contrat, avenant, accord ou charte d'entreprise).

Le document instaurant le télétravail devra nécessairement stipuler :

- les conditions de télétravail (rattachement hiérarchique, modalités d'évaluation de la charge de travail, de liaison avec l'entreprise, et de compte-rendu, règles d'utilisation des équipements, etc.) ainsi qu'une période d'adaptation obligatoire durant laquelle chacune des parties pourra mettre un terme au télétravail moyennant le respect d'un délai de prévenance³,
- les conditions de retour à une exécution sans télétra-

3. Uniquement lorsque l'ANI s'applique.



© DR

Le télétravail à domicile.

vail, dites « clause de réversibilité » (le salarié télétravailleur dispose d'une priorité générale d'emploi au sein de l'entreprise lorsqu'un poste est vacant),

- les modalités de contrôle du temps de travail (si un système de surveillance est mis en place, il devra respecter les principes de pertinence et de proportionnalité du Code du travail).

II. Obligations de l'employeur

a). Lors de la mise en place du télétravail

En plus des obligations d'informations inhérentes au formalisme mentionné point I.b), le comité d'entreprise, comme le CHSCT, doivent être consultés au titre de leur compétence relative à la marche générale de l'entreprise. Selon l'ANI, la qualité de télétravailleur doit par ailleurs être mentionnée sur le registre unique du personnel.

Les moyens utilisés par l'employeur afin de permettre un contrôle des télétravailleurs (surveillance de la messagerie électronique et des connexions internet, géolocalisation, webcams, etc.) doivent bien sûr être déclarés auprès de la CNIL.

Les (télé)travailleurs doivent par ailleurs recevoir une formation aux équipements et logiciels techniques à leur disposition.

b). Lors de l'exécution du télétravail

Vie privée du salarié : tout salarié a droit au respect de sa vie privée, à la fois dans et hors de l'entreprise. Les outils

mis en place pour contrôler l'activité du salarié doivent donc être cantonnés au domaine professionnel.

De plus, l'employeur doit fixer, en concertation avec le salarié ou par accord ou charte l'employeur les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter (droit à la déconnexion).

Santé et sécurité : toutes les dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité sont applicables aux télétravailleurs. L'employeur doit donc s'assurer que le télétravailleur respecte les impératifs de santé et de sécurité et, notamment, que les locaux dans lesquels il exerce son activité sont aux normes.

De même, 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. La preuve de la survenance de l'accident pendant l'exercice de l'activité professionnelle est néanmoins source de contentieux. A minima, la présomption jouera pendant les heures de contact habituel déterminées par les parties. Coût du télétravail : l'employeur doit prendre en charge le coût d'installation des outils nécessaires à l'exercice du télétravail, ainsi qu'en assurer la maintenance et assumer l'ensemble des frais annexes d'utilisation.

Il ne saurait par ailleurs reprocher au télétravailleur d'utiliser, raisonnablement, à des fins personnelles les moyens de communication mis à sa disposition.

De plus, la Cour de cassation considère que le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles (dès lors que le télétravail n'est mis en œuvre à sa demande et qu'un local professionnel n'est pas mis à sa disposition).

Enfin, l'indemnisation des frais engagés par le télétravailleur pour l'utilisation des outils issus des TIC peut uniquement s'effectuer sous la forme d'un remboursement des dépenses réellement exposées. Les indemnités « forfaitaires » que certains pourraient vouloir verser devront ainsi être réintégréées dans l'assiette des cotisations sociales. ●

Pierre Lacoïn



© DR