



LE DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

Newsletter n°4 : Le télétravail

Semaine 24



PRÉSENTATION

Afin d'enrichir vos négociations, la DIRECCTE, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master 1 Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité hebdomadaire.

Bien que le télétravail ne soit pas né avec le Covid-19, la crise sanitaire a amené beaucoup d'entreprises à y recourir et peut-être à en pérenniser la pratique. C'est pourquoi cette semaine, nous nous intéressons aux accords d'entreprises ayant mis en place le télétravail.

En vous souhaitant une bonne lecture.

ACTUALITÉ

Le télétravail est défini dans le Code du travail 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" (*article L. 1222-9*). Il est mis en place par accord collectif ou par une charte discutée avec le comité social et économique (CSE). De manière occasionnelle, il peut être mis en place sur la base d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Par exception, le législateur a prévu deux cas où l'employeur peut imposer sa mise en oeuvre : en cas de force majeure ou de menace (*article L. 1222-11* du Code du travail). La crise sanitaire actuelle entre donc dans ce cadre.

Ainsi, le Ministère du travail propose en ligne un questions / réponses sur le télétravail. 

L'ANACT, avec ses "Kits de télétravail", apporte une aide méthodologique, notamment sur les questions d'organisation, de charge de travail ou encore de contact avec l'entreprise et les salariés. 

FOCUS SUR UN ACCORD HORS CENTRE-VAL DE LOIRE

L'entreprise exerce dans le secteur d'activité de la formation continue d'adultes. Du fait de la crise sanitaire, elle a négocié un accord avec le CSE (*voir Newsletter n° 5 sur le CSE et le dialogue social*) portant sur la mise en place du télétravail, auquel elle a d'ordinaire peu recours.

L'accord rappelle que l'entreprise a la charge d'évaluer la capacité du salarié à télétravailler (maîtrise des techniques de communication à distance, des outils, études des missions télétravaillables, etc.). A cette fin, l'accord prévoit la vérification d'un accès correct à internet, à du matériel permettant de travailler à distance, ainsi que la compatibilité de l'exercice du télétravail avec le bon fonctionnement du service. L'accord ajoute que la mise en place du télétravail dépend de la faisabilité technique, du bon fonctionnement de l'activité et de la possibilité de maintenir l'efficacité du travail.

Cet accord énonce également que l'entreprise doit s'assurer de la charge de travail du salarié en télétravail mais aussi de sa capacité à effectuer son activité dans de telles conditions (*voir le focus sur les conditions de travail*). Ici, l'entreprise aménage son mode de management et son organisation du travail en mettant en place des rendez-vous téléphoniques (a minima) et hebdomadaires. L'évaluation de la charge de travail n'exonérant pas du décompte des temps de travail, l'accord prévoit que le salarié est quant à lui chargé de relever ses horaires et de les transmettre à son employeur.

L'entreprise met à disposition des télétravailleurs le matériel nécessaire à l'exercice du télétravail. Le télétravailleur doit ainsi respecter une obligation de confidentialité et d'intégrité des documents que lui confie l'entreprise. La violation de cette obligation peut entraîner des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

LE DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

Newsletter n°4 : Le télétravail Semaine 24



FOCUS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Risques et télétravail



Si l'usage de technologies a des avantages en termes de communication et de rapidité de diffusion d'informations notamment, le recours au télétravail et l'usage de ces technologies peuvent engendrer certains risques, tels que :

- L'isolement.
- La baisse de motivation.
- L'hyper-connexion aux outils numériques.
- La mauvaise ou difficile organisation du travail.
- La fragilité de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- La sous-évaluation de la charge de travail.
- Le manque d'ergonomie du poste de travail.



Ces risques nécessitent une réflexion afin de définir des solutions adaptées, et notamment lors de cette crise sanitaire où le télétravail a été massif et soudain.

Espace de travail

A la différence des accords négociés en urgence durant la crise, les accords antérieurs au Covid-19 intègrent généralement des dispositions relatives à la définition de l'espace de travail.

Ainsi, ces accords prévoient que la pièce doit :

- Être distincte dans le domicile, de préférence consacrée à l'exercice du télétravail.
- Respecter les conformités d'hygiène et de sécurité (électriques notamment).
- Avoir de la lumière naturelle.
- Disposer d'une bonne connexion internet.
- Disposer d'un aménagement ergonomique.

Il est possible de contrôler la conformité de l'espace de travail à la demande du salarié ou de l'employeur. Parfois, ce contrôle est rendu obligatoire par l'employeur au début de la période de télétravail.

Droit à la déconnexion



Certains accords traitent du droit à la déconnexion, rappelant ainsi que le salarié travaille aux horaires définis par l'entreprise et doit respecter son droit à la déconnexion, ainsi que celui des autres salariés en ne les contactant pas hors de leurs horaires de travail.

Rappelons que :

- Le salarié qui n'est pas joignable en dehors de ses horaires de travail ne peut pas être sanctionné sur ce motif (*Cour de cassation, Chambre sociale, 17 février 2014, n°01-45.889*).
- Le droit à la déconnexion fait partie des négociations annuelles obligatoires sur la qualité de vie au travail (QVT).

Organisation du temps de travail

Le télétravail rend plus difficile pour l'employeur l'évaluation de la charge et le contrôle des horaires de travail du salarié. Dans cette situation, la notion de confiance entre l'employeur et le salarié est donc de rigueur.

Ainsi, de nombreux accords prévoient :

- La modification des plages horaires de travail : cela permet au salarié de commencer plus tôt ou de finir plus tard que d'ordinaire. Il revient au télétravailleur de s'organiser comme il le souhaite pour effectuer le nombre d'heures requis.
- Le salarié relève ses horaires de travail avant de les remettre périodiquement à son employeur.
- La définition d'horaires de travail fixes pour permettre au salarié de s'organiser et de respecter au mieux son droit à la déconnexion.
- Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées pendant la crise. Si cette mesure a des visées économiques, elle peut être un atout en matière de déconnexion pour les salariés.



LE DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

Newsletter n°4 : Le télétravail

Semaine 24

INNOVATION



Indemniser le télétravail

Le Ministère du travail, dans son questions / réponses sur le télétravail, rappelle que l'employeur n'a pas l'obligation d'indemniser le télétravailleur, sauf lorsqu'un accord ou une charte le prévoit. On trouve ainsi dans les accords d'entreprises plusieurs types d'indemnisations :

L'indemnité exceptionnelle de télétravail : elle compense les frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail (abonnement téléphonique, internet, fournitures de bureau dans le cadre de l'activité professionnelle, etc.).

Son montant diffère selon les entreprises, variant en moyenne entre 2,60€ à 4€ par jour de télétravail effectif, avec parfois un plafond mensuel.

L'indemnité de matériel : une entreprise du secteur de l'assurance a prévu des indemnités différentes selon que le matériel est fourni ou non par l'entreprise (ces indemnités peuvent se cumuler avec un plafond de 50€ par mois, 30€ pour un salarié dont le matériel est fourni par l'entreprise) :

- Ordinateur et téléphone portable financés par l'entreprise : forfait minimum d'1€ par jour effectif télétravaillé, plafonné à 20€ par mois.
- Ordinateur personnel : indemnisation minimum de 10€ par mois et de maximum 2€ par jour effectif connecté et télétravaillé.
- Téléphone personnel : complément de forfait téléphonique minimum de 5€ par semaine, plafonné à 25€ par mois

LE POINT DE VUE D'UN EXPERT

Nous avons interrogé un médecin du travail du Loiret à propos de la mise en place du télétravail pendant la crise sanitaire.

"Pour la majorité des entreprises dont je m'occupe, l'organisation du télétravail s'est faite en urgence et certains salariés n'ont pas pu disposer immédiatement des équipements nécessaires en terme de connexion, matériel, pièce dédiée, poste etc. Au moment de la mise en place du télétravail, je n'ai pas été associé à un CSE sur ces problématiques. Mais à côté des risques professionnels, j'ai aussi eu des échanges (en téléconsultation) avec des salariés témoignant d'une expérience positive.

Ainsi ce salarié travaillant habituellement sur plateforme téléphonique déclare : "je me sens moins fatigué en fin de journée car je suis au calme chez moi, je n'ai pas le brouhaha du plateau. D'autre part mon fauteuil est aussi plus confortable".

Cet autre salarié, présentant des problèmes de santé et ayant donc l'obligation de se confiner, énonce quant à lui : "le télétravail m'a permis de continuer à travailler sans prendre de risques pour ma santé".

Au final cette expérience inédite est intéressante et permettra de mettre en place de façon plus organisée et concertée le télétravail."

POINT ADMINISTRATIF

- Il appartient au salarié de prévenir son assurance qu'il exerce une activité professionnelle au sein de son domicile et de faire appel à un professionnel ou d'effectuer une attestation sur l'honneur concernant la conformité des installations électriques de son domicile.
- Les législations en matière d'accident de trajet, d'accident du travail et de maladie professionnelle restent applicables en situation de télétravail. L'accident survenant au domicile est alors présumé être un accident de travail et l'accident de trajet est celui survenant lors du déplacement du télétravailleur en lien avec son activité professionnelle.