



Projet d'ordonnances sur le code du Travail

Les ordonnances vont-elles vraiment aider à développer le télétravail ?

Yves Lasfargue
Directeur de l'OBERGO

Ce document analyse les modifications concernant le télétravail dans le projet d'ordonnance du 31 août 2017. Ce projet d'ordonnance modifie les articles L.1222-9 et L.1222-10 et L.222-11 du Code du Travail (voir le détail en page 3).

Certaines de ces modifications vont faciliter le développement du télétravail, d'autres risquent de le freiner. « En même temps » moteurs et freins...

MODIFICATIONS POSITIVES SUSCEPTIBLES DE FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL

- « *L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires du télétravail est présumé être un accident de travail* » : évolution IMPORTANTE qui sécurise employeur et télétravailleur
- « *L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié doit motiver sa réponse* » : c'est un début de « droit au télétravail »
- « *L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail* » : reconnaissance de la nécessité de mesurer la charge de travail du télétravailleur

MODIFICATIONS NÉGATIVES SUSCEPTIBLES DE FREINER LE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL

- Suppression de l'obligation pour l'employeur : « *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* ». Cette suppression est particulièrement injuste et risque de décourager une partie des salariés

OBERGO (Observatoire du télétravail, et de l'ERGostressie)

- Suppression de « *l'obligation du contrat individuel qui est remplacée par la nécessité d'un accord collectif ou d'une charte* » : mais obligation d'un accord ou d'une charte pas clairement reconnue, ce qui mettrait en confiance le télétravailleur.

- « *possibilité d'accord sur le travail occasionnel recueilli par tout moyen* » : ce qui semble induire la possibilité d'un accord purement verbal. Cela risque de ne pas réduire le « télétravail noir » car les limites en durée du télétravail occasionnel ne sont pas fixées.

- Suppression de la formule « *fixation en concertation avec le télétravailleur* » des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement le contacter. Une marge de liberté en moins pour le télétravailleur.

Informations sur cette analyse :

Yves LASFARGUE, directeur de l'OBERGO

+33 (0)6 81 01 98 72

yves.lasfargue@wanadoo.fr

Document téléchargeable sur <http://gps.teletravail.free.fr/>

Toutes les enquêtes OBERGO sur les impacts du télétravail sont téléchargeables sur

<http://www.ergostressie.com/>

ANALYSE DÉTAILLÉE DES NOUVELLES MODALITÉS CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL PRÉVUES DANS L'ORDONNANCE RELATIVE À LA PRÉVISIBILITÉ ET LA SÉCURISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

**Nouvelle rédaction des articles L.1222-9 et L.1222-10 et L.222-11
du Code du Travail**

(La nouvelle rédaction est en caractères rouges et soulignés)

Titre Ier : Renforcer la prévisibilité et sécuriser la relation de travail ou les effets de sa

Article 46. - Le chapitre II du titre II du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section 4 ainsi rédigée :

" Section 4 " Télétravail

" **Art. L. 1222-9.** - Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, 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 ~~régulière~~ et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un ~~contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.~~ accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe. En cas de recours occasionnel au télétravail, celui-ci peut être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ce double accord est recueilli par tout moyen à chaque fois qu'il est mis en œuvre.

Commentaire n°1 d'Yves Lasfargue

Deux évolutions importantes :

1 - Suppression de l'obligation du contrat individuel qui est remplacé par la nécessité d'un accord collectif ou d'une charte

C'est une évolution DISCUTABLE...

car le contrat (ou avenant) individuel est un document écrit sécurisant et adapté à chaque salarié et l'obligation d'accord ou de charte n'est pas formelle.

2 - Reconnaissance du fait que le télétravail peut être occasionnel (suppression de la formule « de façon régulière »)

Cette reconnaissance est POSITIVE mais c'est une évolution DISCUTABLE...

... car l'ambiguïté sur les modalités de ce travail occasionnel (accord recueilli par tout moyen) semble induire la possibilité d'un accord purement verbal. Ce qui risque de ne pas réduire le « télétravail noir » car les limites en durée du télétravail occasionnel ne sont pas précisées.

" Le télétravailleur ~~désigne toute personne salariée~~ est un salarié de l'entreprise qui effectue soit dès l'embauche, soit ultérieurement du télétravail tel que défini au premier alinéa.

" Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. Il a notamment les mêmes droits collectifs et dispose du même accès à la formation.

" Pour faire face à des contraintes personnelles, tout 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, peut demander à son employeur le bénéfice du télétravail.

" L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié doit motiver sa réponse.

Commentaire n°2 d'Yves Lasfargue

C'est une évolution POSITIVE+++.

C'est un début de « droit au télétravail » car l'employeur doit justifier sa réponse. Cette modalité existe déjà dans la plupart des accords d'entreprises sur le télétravail : elle est maintenant devenue une obligation généralisée.

" Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

~~" Le contrat de travail ou son avenant précise~~ L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

Commentaire n°3 d'Yves Lasfargue

C'est une évolution POSITIVE+.

Cette nouvelle phrase introduite dans le Code du travail par l'ordonnance est IMPORTANTE : elle semble induire l'OBLIGATION pour l'entreprise de disposer d'un accord collectif signé par les organisations syndicales ou d'une charte élaborée par l'entreprise.

Avantage : les modalités du télétravail doivent être explicitées dans un texte, négocié ou pas, mais connu de tous.

Inconvénient : pas d'obligation formelle

1° les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

~~" À défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant~~

2° les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3° les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail

Commentaire n°3 d'Yves Lasfargue

C'est une évolution POSITIVE+++.

Une évolution FONDAMENTALE car le Code du travail parle maintenant de « régulation de la charge de travail » : il faudra donc que les entreprises apprennent à la mesurer pour la réguler...

4° la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Commentaire n°4 d'Yves Lasfargue

C'est une évolution DISCUTABLE- -.

Cette détermination des plages de « disponibilité » figure déjà dans la plupart des accords d'entreprise. Mais le texte actuel du Code du travail précise que : « De fixer, en concertation avec lui (le salarié), les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter. » La notion de concertation a disparu...

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires du télétravail est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale. » ;

Commentaire n°5 d'Yves Lasfargue

C'est une évolution TRÈS POSITIVE+++.

Évolution IMPORTANTE qui sécurise employeur et télétravailleur

" **Art. L. 1222-10.** - Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu, à l'égard du salarié en télétravail :

~~" 1° 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 ;~~

Commentaire n°6 d'Yves Lasfargue **ÉVOLUTION DISCUTABLE --**

C'est une évolution NÉGATIVE - -.

La prise en charge des coûts n'est plus imposée par le Code du travail, mais elle doit faire l'objet de négociations dans l'entreprise car l'ANI télétravail du 19 juillet 2005 (Accord National Interprofessionnel sur le télétravail qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension le 30 mai 2006) reste en vigueur. Il précise dans son article 7 « L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications. »

" 1° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

" 2° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

" 2° bis D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;

~~" 3° De fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter. "~~

Art. L. 1222-11. - 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. ~~Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'État.~~