

CONTRAT DE TRAVAIL

Travail à domicile et télétravail

Étude S-10 750-3, S-75 300-172

Consécration conventionnelle du télétravail

Communiqué du Medef du 7-11-2005

Accord national Interprofessionnel du 19-7-2005

Un accord national interprofessionnel, signé par l'ensemble des partenaires sociaux, apporte une définition précise du télétravail et clarifie le statut du télétravailleur.

Cet accord a pour objectif d'encadrer cette nouvelle forme d'organisation du travail qui s'avère être de plus en plus répandue compte tenu du développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Sans pour autant créer un régime juridique spécifique applicable à ce type d'emploi, l'accord clarifie le statut du télétravailleur en lui garantissant une égalité de traitement avec les autres salariés de l'entreprise que ce soit dans les relations collectives ou individuelles de travail.

Il prévoit notamment le caractère réversible du télétravail auquel il ne peut être dérogé. L'employeur est également tenu de respecter certaines obligations comme la fourniture des équipements de travail, le respect de la vie privée et la protection des données.

40. Les partenaires sociaux européens ont signé, le 16 juillet 2002, un accord-cadre interprofessionnel sur le télétravail. Cet accord établit un cadre général articulé autour de 12 points relatifs aux droits et obligations respectifs de l'employeur et du télétravailleur. Cet accord a servi de point de départ aux négociations entre les partenaires sociaux au niveau national.

Parallèlement, le « forum des droits sur l'Internet » mandaté par le Gouvernement pour « analyser les différentes formes de télétravail, mesurer leur impact et contribuer au développement d'un droit conventionnel adapté » a remis, en décembre 2004, un rapport sur les modalités d'un meilleur encadrement juridique du télétravail. L'objectif de ce rapport était de fournir aux partenaires sociaux des éléments de réflexion, en vue de transposer par voie conventionnelle l'accord-cadre européen précité.

Le texte intégral de ce rapport peut être consulté directement sur le site internet de la D.O (www.lexisnexis.fr, Espace Lexisnexis D.O, rubrique « services gratuits », sous-rubrique « documents utiles »).

Les partenaires sociaux ont signé le 19 juillet 2005 un accord national interprofessionnel sur le télétravail transposant l'accord-cadre conclu au niveau européen du 16 juillet 2002.

Toutefois, la date limite de signature avait été fixée au 23 septembre. Deux ou trois organisations syndicales n'avaient, en effet, plus de réunion de leurs instances délibératives avant le début du mois de septembre.

Le texte intégral de cet accord peut être consulté directement sur le site internet de la D.O (www.lexisnexis.fr, Espace Lexisnexis D.O, rubrique « services gratuits », sous-rubrique « documents utiles »).

41. Dans un communiqué du 7 novembre 2005, le MEDEF annonce que l'accord a été signé par l'ensemble des organisations patronales et syndicales : MEDEF, CGPME, UPA et CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO et CGT.

Pour la première fois dans l'histoire du droit social français, un accord européen est transcrit par le biais de l'accord

collectif. C'est-à-dire que cet accord européen ne fait pas l'objet d'une loi ou d'un règlement pour être applicable en France. Ce sont les partenaires sociaux qui ont eux-mêmes décidé des conditions de sa transcription.

Une proposition de loi n° 2314 enregistrée à la Présidence de l'Assemblée nationale le 11 mai 2005, qui a été renvoyée à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, prévoit trois adaptations législatives :

- l'instauration d'une présomption d'accident de travail quand la situation de télétravail a été formalisée par le contrat de travail ;
- la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel en cas de recours au télétravail ;
- la modification du registre unique du personnel afin qu'il mentionne clairement les salariés en télétravail.

42. **Entrée en vigueur** - Les dispositions de l'accord s'imposent de manière directe et impérative dans toutes les branches et les entreprises membres des organisations patronales signataires (MEDEF, CGPME, UPA). À compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, l'accord sera obligatoirement applicable à l'ensemble des salariés et employeurs compris dans le champ d'application de l'accord, qu'ils soient ou non membres des organisations signataires.

La mise en œuvre de cet accord n'est pas subordonnée à la conclusion d'accords de branches ou d'entreprises. Il pourra cependant être complété par d'autres accords de branches ou d'entreprises.

Sauf s'ils souhaitent mettre en œuvre des dispositions plus favorables aux salariés, ces accords ne pourront prévoir que très peu de dérogations à l'accord national interprofessionnel. En effet, les possibilités de dérogations sont très limitées. L'accord prévoit expressément qu'il ne peut être dérogé à la définition du télétravail visée au 1^{er} alinéa de l'article 1 ni aux dispositions des articles 2, 4, 6, 8, 9, 10 et 11.

Il ne peut également être dérogé au principe de réversibilité et d'insertion posé par l'article 3, ni au 1^{er} alinéa de l'article 7, dont les modalités de mise en œuvre peuvent être adaptées par accord collectif en fonction des caractéristiques de la branche ou de l'entreprise.

► Définition du télétravail

43. L'accord définit le télétravail comme :

- une forme d'organisation ou de réalisation de travail,
- à caractère volontaire et
- réversible.

Forme d'organisation du travail

44. L'article 1 de l'accord définit le télétravail comme une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Cette définition du télétravail permet d'englober **différentes formes de télétravail régulier** répondant à un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides.

Elle inclut notamment les salariés « nomades » mais le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur.

Le caractère régulier exigé par la définition n'implique pas que le travail doit être réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise.

45. On entend par télétravailleur, au sens de l'accord, toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus ou dans des conditions adaptées par un accord de branche ou d'entreprise en fonction de la réalité de leur champ et précisant les catégories de salariés concernés.

Caractère volontaire

46. L'article 2 de l'accord précise que le télétravail doit revêtir un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés. Le télétravail peut :

- faire partie des conditions d'embauche du salarié ou,
- être mis en place, par la suite, sur la base du volontariat.

Dans ce dernier cas, il doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Dans tous les cas, l'employeur fournit par écrit au télétravailleur l'ensemble des informations relatives aux condi-

tions d'exécution du travail, y compris les informations spécifiques à la pratique du télétravail (rattachement hiérarchique, modalités d'évaluation de la charge de travail, modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise, d'équipements et règles d'utilisation, etc.).

47. Décision de l'employeur - Si un salarié exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser cette demande.

Le passage au télétravail, en tant que tel, parce qu'il modifie uniquement la manière dont le travail est effectué, n'affecte pas la qualité de salarié du télétravailleur.

48. Refus du passage au télétravail - Le refus d'un salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas, en soi, un motif de rupture de son contrat de travail.

49. Période probatoire - En cas d'accord pour passer au télétravail, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance préalablement défini. Le salarié retrouve alors un poste dans les locaux de l'entreprise correspondant à sa qualification.

Principe de réversibilité et d'insertion

50. L'article 3 de l'accord prévoit deux hypothèses :

► Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise ; les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

► Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification ; il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

51. L'accord affirme qu'il ne peut être dérogé à ce principe de réversibilité. Les modalités de mises en œuvre peuvent être toutefois adaptées par accord collectif en fonction des caractéristiques de la branche ou de l'entreprise.

► Conditions d'emploi

Droits individuels et collectifs

52. L'article 4 de l'accord pose le principe que les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cependant, pour tenir compte des particularités du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être conclus.

53. Concernant les droits collectifs, l'article 11 de l'accord prévoit que les télétravailleurs ont accès aux informations syndicales, y compris par les intranets syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Ils bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections professionnelles. Les télétravailleurs font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils.

54. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées.

Les télétravailleurs sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.

Santé et sécurité

55. L'article 8 de l'accord prévoit que les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs. L'employeur doit veiller à leur strict respect.

L'employeur doit notamment informer le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le télétravailleur

est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, l'accord prévoit que l'employeur, les représentants du personnel (CHSCT ou délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées) et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Si le télétravailleur exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord. Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection.

Organisation du travail

56. Durée du travail - L'article 9 (al. 1 et 2) de l'accord précise que le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et règles de l'entreprise applicables.

La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur.

Des points de repères moyens identiques à ceux utilisés dans l'entreprise sont donnés au télétravailleur.

57. La charge de travail et les délais d'exécution, évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les

travaux exécutés dans les locaux de l'entreprise, doivent, en particulier, permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos.

58. Prévention contre l'isolement - L'article 9 (al. 3) de l'accord prévoit que l'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres salariés de l'entreprise. À cet effet, le télétravailleur doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie. Il est souhaitable que l'employeur désigne, dans cette perspective, un référent.

Le télétravailleur doit également avoir la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise. Il bénéficie des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés de l'entreprise. Il est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres salariés.

59. Formation - Les télétravailleurs ont, selon l'article 10 de l'accord, le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les télétravailleurs reçoivent, en outre, une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

► Obligations spécifiques de l'employeur

Équipements de travail

60. Sous réserve, lorsque le télétravail s'exerce à domicile, de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, l'article 7 de l'accord prévoit que l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien.

L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications.

L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique.

61. L'employeur assume la responsabilité, conformément aux dispositions en vigueur, des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisés par le télétravailleur.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement l'entreprise suivant les modalités fixées par celle-ci. Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés.

Protection des données

62. Aux termes de l'article 5 de l'accord, il incombe à l'employeur de prendre, dans le respect des prescriptions

de la CNIL, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

L'employeur informe le télétravailleur des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité.

Il l'informe également de toute restriction à l'usage des équipements ou outils informatiques comme l'Internet et, en particulier, de l'interdiction de rassembler et de diffuser des matériels illicites via l'Internet.

Vie privée

63. L'article 6 de l'accord précise que l'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. À cet effet, il fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter. Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé. La mise en place, par l'employeur, de tels moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées. ■