

PRATICO | JURIDIQUE

LE TÉLÉTRAVAIL

Depuis la signature de l'accord SNCF en juin 2017, le gouvernement a promulgué des ordonnances pour le renforcement du dialogue social qui ont simplifié le recours au télétravail pour les entreprises et leurs salariés.



L'épidémie de coronavirus en cours a mis en avant l'utilisation du télétravail au sein des entreprises. À noter que le risque épidémique, repris en cas de force majeure, peut en effet justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié (article L. 1222-11 du Code du travail). Cette nouvelle organisation du travail peut améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (diminution de la fatigue, diminution de l'empreinte écologique, amélioration de l'état de santé, alternative à un déménagement, etc.). Toutefois, ce mode de travail peut aussi comporter des risques pour la santé psychologique en lien avec l'isolement, à la perte du lien collectif ou à la non-déconnexion. Ceux relatifs à la santé physique, sédentarité, mauvaises postures, lieu non adapté sont à prendre en compte dans le document unique de l'entreprise ou du périmètre.



Le télétravail est **accessible à tout salarié volontaire**, respectant certaines conditions et ayant fait sa demande. Cela reste néanmoins **soumis à l'appréciation du manager**, sous réserve d'une compatibilité du poste et de l'aptitude du salarié. Le télétravail **n'est pas une situation définitivement acquise**. Le salarié ou l'entreprise peuvent y mettre fin.

QUELS SONT VOS NOUVEAUX DROITS ?

Si le droit au télétravail est créé pour les salariés, l'exercice de celui-ci suppose que le travail du salarié puisse être exercé à distance grâce aux technologies de l'information et de la communication. Son travail doit être repris parmi les postes éligibles au télétravail. Tout salarié qui souhaite télétravailler informe l'employeur de son intention, par tout moyen (oral, courrier, courriel, etc.). L'employeur donne son accord, également par tout moyen (accord oral, courriel, etc.). En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision.

À RETENIR

L'accord d'entreprise négocié par la CFDT est préférable à une quelconque charte d'entreprise qui laisse plus de justification possible d'un refus et des conditions moins encadrées pour protéger le salarié. ☺☺☺



MISE EN PLACE

LES TROIS MANIÈRES DIFFÉRENTES

- #1 par un simple accord avec le salarié (accord oral, email, courrier, etc.) ;
- #2 par un accord collectif ;
- #3 par une charte élaborée par l'employeur, après avis du CSE, s'il existe. ●



SI JE SOUHAITE TÉLÉTRAVAILLER, UN SIMPLE COURRIEL OU UNE DEMANDE ORALE À L'EMPLOYEUR SUFFISENT-ILS POUR FORMALISER MA DEMANDE ?

Oui, le salarié peut informer l'employeur de son intention de télétravailler par tout moyen. Le principe d'acceptation mutuelle est néanmoins repris dans l'accord.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER QUE JE TÉLÉTRAVAILLE ?

Oui, mais il doit motiver sa réponse au plus tard dans le mois. Le N+2 peut-être sollicité pour avis en cas de refus par le N+1.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL M'IMPOSER DE TÉLÉTRAVAILLER ?

Non. L'article L. 1222-9 du Code du travail prévoit que le refus de télétravailler n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

S'IL M'ARRIVE UN ACCIDENT SUR MON LIEU DE TÉLÉTRAVAIL, SUIS-JE COUVERT PAR LE RÉGIME DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ?

Oui, l'article L. 1222-9 du Code du travail prévoit que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail (art. L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale). Le domicile ou le tiers lieu où s'exerce le télétravail est assimilé, de ce point de vue, aux locaux de l'entreprise. La présomption s'applique aussi bien au télétravail régulier qu'occasionnel. Il est souhaitable que le salarié préviennne son assurance comme quoi il peut travailler à domicile.

PUIS-JE TÉLÉTRAVAILLER EN DEHORS DE MON DOMICILE ?

Oui, sauf si la charte ou l'accord prévoient le contraire. La ou les adresses doivent être reprises dans l'avenant éventuel. Il est aussi prévu le cas des bureaux partagés notamment au sein du GPU.

LES ACTIVITÉS RÉALISÉES DE NUIT SONT-ELLES ÉLIGIBLES AU TÉLÉTRAVAIL ?

Non, le télétravail n'est pas possible dans ce cadre.

LES ALTERNANTS ET LES STAGIAIRES PEUVENT-ILS EN BÉNÉFICIER ?

Non, les alternants et les stagiaires ainsi que les contrats aidés ne sont pas éligibles au télétravail, leur présence effective dans un collectif de travail étant un élément indispensable à leur formation ou à leur insertion.

JE N'AI PAS INTERNET CHEZ MOI ET JE SOUHAITE TÉLÉTRAVAILLER. PUIS-JE DEMANDER À MON EMPLOYEUR DE PRENDRE EN CHARGE L'ORDINATEUR ET LES FRAIS DE CONNEXION ?

Oui, mais l'employeur n'est pas obligé par la loi d'accepter. Néanmoins, l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 s'applique. Il contient des dispositions imposant une prise en charge de certains coûts en cas de télétravail régulier (art. 1, 2 et 7). À titre d'exemple, l'accord SNCF prévoit 100 € pour l'achat du mobilier (sur justificatif), ainsi que 15 € par mois pour la participation à la connexion internet.

PUIS-JE PRÉVENIR MON EMPLOYEUR LA VEILLE POUR LE LENDEMAIN DE MON INTENTION DE TÉLÉTRAVAILLER ?

Oui, mais l'employeur peut considérer qu'il s'agit d'un délai trop court qui désorganise le fonctionnement de mon service ou de mon entreprise. Rappelons qu'il existe trois types dans notre accord :

- ☑ à la carte : le salarié dispose d'un quota de trois journées ou demi-journées par mois qu'il peut positionner comme il le souhaite en fonction de ses besoins et impératifs opérationnels en accord avec son manager. Ces journées ne peuvent être ni cumulées ni reportées ;
- ☑ fixe : un à deux jours par semaine, maximum trois de manière exceptionnelle. Ces journées sont fixées à l'avance, avec l'accord du responsable hiérarchique et font l'objet d'un avenant au contrat de travail ;
- ☑ mensuelle : un à deux jours par semaine non fixés à l'avance chaque mois, maximum trois, mais de manière exceptionnelle. Ces journées sont proposées par le salarié en « *bonne intelligence* » et sont définies avec le responsable hiérarchique selon les délais de prévenance partagés. Elles font également l'objet d'un avenant au contrat de travail.

QUELS SONT MES HORAIRES DE TRAVAIL ?

L'accord ou la charte précise également (art. L. 1222-9 du Code du travail) :

- ☑ les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- ☑ la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le télétravailleur, à savoir son temps de travail habituel ;
- ☑ pour rappel, il existe aussi un droit à la déconnexion pour les salariés.

QUELLES SONT LES SITUATIONS OÙ LE TÉLÉTRAVAIL CESSE ?

Il s'avère que le télétravail cesse de plein droit :

- ☑ en cas de changement d'établissement, de poste ou de fonction, une nouvelle demande sera réalisée auprès du nouveau responsable hiérarchique au regard des critères d'éligibilité ;
- ☑ en cas de non-respect des dispositions de l'avenant au contrat de travail ou des modalités de celui-ci convenues avec le hiérarchique ;
- ☑ à noter que le télétravail peut également être suspendu pour deux motifs : indisponibilité temporaire du matériel et en cas de déménagement. ●



Pour aller plus loin
Accord collectif relatif à la mise en place du télétravail au sein du GPF (RH 2000) | Accord ANI du 19 juillet 2005
Art. L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail
Tracts CFDT Cheminots de juin et juillet 2017.