

La réforme du télétravail

Les « ordonnances Macron » ont considérablement assoupli le recours au télétravail. Assoupli, certes. Mais aussi encadré. Si le droit du télétravail est en train de se préciser, il semble que le droit « au » télétravail soit, quant à lui, sur le point d'émerger.

P.3

La CFTC l'avait pointé il y a quelques mois¹ : il est urgent de mettre un terme au télétravail « gris », c'est-à-dire informel, qui expose salariés et employeurs à des risques lourds, de nature juridique ou sociale (*lire la LC n° 1512, juin 2017*). Une réponse est donnée avec l'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, qui s'attache à fixer un cadre juridique plutôt souple au télétravail. Ces dispositions sont en vigueur depuis le 24 septembre.

L'accord collectif comme préalable

Désormais, le télétravail est « mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur » après l'avis des instances représentatives du personnel. Ce point satisfait pleinement la CFTC : la négociation d'un accord collectif est en effet le seul moyen de sortir d'une approche individuelle (par avenant au contrat de travail) au profit d'une approche organisationnelle. Et donc de mettre en œuvre des moyens et un management adaptés pour construire ce mode d'organisation du travail.

Cet accord (ou cette charte²) doit préciser les conditions de passage en télétravail et, inversement, de retour au poste de travail ; les modalités d'acceptation par le salarié de ce mode d'organisation ; celles de contrôle du temps de travail /de régulation de la charge de travail ; les plages horaires pendant lesquelles le télétravailleur est joignable.

Qu'en est-il du « volontariat des deux parties » ?

Il est toujours valable. Le salarié peut refuser le recours au télétravail. Ce refus ne constitue ni un motif de sanction, ni un motif de licenciement.

L'employeur n'est pas non plus tenu d'accepter ce mode d'organisation. Cependant, il doit impérativement motiver son refus au salarié qui en fait la demande dans les conditions prévues par l'accord collectif ou la charte... quand ceux-ci existent. D'où la nécessité de s'emparer, quand cela est possible, de cette négociation.

Droits et protection du télétravailleur

Ses droits sont strictement les mêmes que ceux du salarié évoluant dans les locaux de l'entreprise, en termes notamment d'accès à la formation, aux informations syndicales, de participation aux élections professionnelles. Il a le droit, comme les autres, de bénéficier d'heures supplémentaires, au-delà des 35 heures légales. Point crucial, âprement défendu par la CFTC durant les concertations : il se voit appliquer la législation en vigueur sur l'accident de travail, que celui-ci se produise à son domicile ou dans un espace de travail partagé... En revanche, l'ordonnance supprime l'obligation de prise en charge par l'employeur des coûts induits par le télétravail (matériels, logiciels, maintenance, communications...). Rien n'empêche toutefois de clarifier ce point dans l'accord.

La notion de « télétravail occasionnel »

Ce terme recouvre des besoins ponctuels et souvent imprévus (garde d'enfant, alerte pollution, épidémie...). La CFTC se satisfait de voir le recours au télétravail occasionnel simplifié, car cela répond à une demande de plus de 60% des salariés. Toutefois, elle ne saurait trop recommander de formaliser ce recours, *a minima* par un échange de mails entre salarié et employeur, au mieux par un accord collectif, aux côtés des dispositions dévolues au télétravail dit « régulier ».

Et face aux risques psychosociaux ?

Les risques inhérents au télétravail sont identifiés et reconnus : confusion des temps de vie, surcharge de travail, déficit de liens sociaux, isolement... D'où l'émergence, dans la loi Travail³, de la notion de « droit à la déconnexion ». Cette notion est prise en compte dans la nouvelle réglementation qui institue des plages horaires de disponibilité et des « modalités de régulation de la charge de travail » – et qui dit « régulation » dit forcément « mesure », « évaluation » préalable du travail. Autant de points qui peuvent être abordés au cours de l'entretien annuel individuel.

Au-delà de deux à trois jours de télétravail régulier par semaine, tous les partenaires sociaux sont d'accord pour pointer les risques accrus de perte du sentiment d'appartenance à un collectif et de solitude au travail. Tout l'enjeu de vos négociations sera de concilier aspiration grandissante des salariés à des aménagements de ce type et protection de leur santé comme de leurs conditions de travail.

■ MV



Le télétravail, une à deux journées par semaine, peut éviter aux salariés des trajets chronophages et nerveusement fatigants (68 minutes par jour en moyenne pour un Francilien).