Image not found or type unknown

L’employeur face aux implications du télétravail

publié le **13/12/2012**, vu **3992 fois**, Auteur : Murielle Cahen

Le développement et la démocratisation des nouvelles technologies a conduit à l’apparition d’un nouveau mode de travail : le télétravail. D’abord poussé par la Commission européenne puis par le pouvoir exécutif, le télétravail s’est développé de façon considérable en France. Ayant aujourd’hui une place dans le code du travail, il représente pour l’employeur comme pour le salarié un sérieux avantage qui ne va pas sans contrainte pour le premier des deux.

L’accord cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002 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 ou d’une relation d’emploi, 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 ».

L’accord cadre est ensuite repris dans l’accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 qui, s’inspirant du précédent, reprend presque textuellement la définition

C’est finalement la loi Warsmann du 22 mars 2012 qui est venue inclure dans le code du travail le télétravail aux articles 1222-9 à 1222-11 sous une section intitulée « Télétravail ». Sans grande surprise, le code reprend aussi la définition des deux accords.

Pour autant le milieu professionnel n’a pas attendu que le droit évolue pour intégrer le télétravail. Plusieurs études préalables avaient démontré son existence. Le code du travail est simplement venu encadrer la pratique, s’inspirant d’ailleurs des différents accords et études réalisés à ce sujet. La jurisprudence est même intervenue avant la loi de 2012 et a été prise en compte dans le code. La faculté du salarié de refuser une modification de son contrat de travail pour y inclure le télétravail par exemple a été consacrée en premier par la chambre sociale de la Cour de cassation avec l’arrêt du 4 avril 2012.

Les droits du salarié, traditionnellement considéré comme la partie faible au contrat de travail, sont protégés en application des principes du droit du travail qui s’appliquent à lui comme aux autres salariés. Qu’en est-il alors du côté de l’employeur ? Quelles modalités devra-t-il observer afin d’appliquer au mieux ces dispositions qui sont autant d’avantages pour la gestion du personnel ?

L’employeur sera soumis strictement aux dispositions du droit du travail (I) mais la spécificité du télétravail commande un renouveau des principes pourtant fondamentaux jusqu’ici (II).

I - Une soumission stricte au droit du travail

A - La faculté de choix du salarié

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans son arrêt du 4 avril 2004, relevait déjà que

l’introduction de temps de télétravail dans le contrat du salarié devait emporter son acceptation, tout autant d’ailleurs que sa modification inverse.

L’article L. 1222-9 du code du travail reprend au troisième alinéa cette faculté du salarié d’accepter ou de refuser la modification de son contrat de travail relativement au télétravail. Toutefois il reste muet sur la possibilité ou non du salarié de refuser un retour à des conditions de travail traditionnelle.

L’employeur et le salarié, au moment de la négociation de la modification du contrat de travail, doivent s’entendre sur les conditions de passage au télétravail mais aussi et en même temps sur les conditions de retour à la situation traditionnelle. Toutefois la solution pose problème car il semble difficile de pouvoir obtenir un tel accord ferme et définitif du salarié par avance. Il n’est pas du tout certain que le juge ne maintienne pas le cap en confirmant l’exigence de l’acceptation du salarié aussi bien lors du passage au télétravail qu’au retour.

B - Le télétravailleur : entre droits collectifs et droits individuels spécifiques

L’accord cadre européen prévoit que le salarié opérant en télétravail bénéficie des mêmes droits collectifs que les autres salariés. En plus de ces dispositions législatives et toujours comme les autres salariés, le télétravailleur bénéficie aussi des stipulations des accords collectifs ou des conventions d’entreprises applicables au sein de la structure. Il bénéficie également des droits individuels habituellement garantis aux salariés.

Néanmoins, l’accord cadre prévoit que peuvent être pris des accords spécifiques complémentaires, propres aux télétravailleurs.

Le cinquième alinéa de l’article L.1222-9 comporte la seule disposition relative à ces accords : « à défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail ».

II - Un renouveau des principes induits par le télétravail

A - Aménagement des prérogatives de l’employeur

L’employeur s’entend, à la base, comme la personne sous l’autorité de laquelle sont placés les employés. Il dispose du pouvoir de direction, réglementaire et disciplinaire. Des obligations classiquement imposées au patronat trouvent à s’appliquer pleinement au télétravail mais avec des adaptations en lien avec ce nouveau mode d’organisation.

Par exemple, l’employeur engage sa responsabilité quant à la santé et la sécurité au travail, y compris pour les télétravailleurs. Afin d’assurer l’effectivité de ce devoir, l’accord cadre prévoit même la possibilité pour l’employeur de contrôler le domicile de son employé. La même possibilité est réservée aux représentants. Il leur faut bien entendu obtenir l’accord préalable du salarié.

Au sujet des modalités de contrôle du travail du salarié et de contrôle de son temps de travail, elles doivent être négociées avec le salarié en l’absence d’accord collectif. De même, les modalités de contrôle de son travail ou du matériel utilisé doivent être connues par avance du salarié.

Cette dernière disposition est en lien avec le fait qu’il revient à l’employeur de fournir le matériel nécessaire au salarié pour exécuter ses missions, à moins que le salarié ne dispose de son matériel propre. De plus, l’employeur a la charge de la protection des données et de l’échange des

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

données.

B - Les limites expresses encadrant le contrat du télétravailleur

L’accord cadre européen stipule que la charge de travail imposée à l’employé ne peut être supérieure à celle assumée par un salarié travaillant dans les locaux de l’entreprise. Autrement dit, l’employeur ne pourrait arguer de la réduction du temps perdu, notamment en transport ou en termes de retards, pour exiger davantage de son employé télétravailleur.

L’article 1222-10 du code du travail impose en ce sens, au cinquième alinéa déjà cité, que des plages horaires doivent être établies avec l’employée et durant lesquelles il peut être joint. Il semble qu’il faille, dans le cadre du télétravail, distinguer le temps de travail des horaires de travail.

Il est clair également que le temps de travail du télétravailleur ne peut faire l’objet de dispositions contenues dans le règlement intérieur, qui est du à l’employeur. L’article L. 1222-10 est précis : seul un accord collectif, le contrat de travail ou un avenant peuvent régler ce point. L’employeur doit s’assurer que le télétravailleur ne se retrouve pas dans une situation d’isolement, notamment en organisant au moins une fois par an un entretien portant sur les conditions de travail. Le télétravailleur doit être pleinement intégré et comptabilisé dans les effectifs de l’entreprise.

Sources :

- Code du travail : http://www.legifrance.gouv.fr

- Le télétravail exceptionnel peut devenir un élément essentiel du contrat de travail : http://www.net-iris.fr

- Le salarié en télétravail : nouveaux droits et obligations : http://www.net-iris.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés