le cnam
Lise

Laboratoire interdisciplinairepour la sociologie économique(Lise)

Télétravail : des règles juridiques à redécouvrir et à rendre effectives

Michel Miné, Professeur du Cnam, titulaire de la chaire Droit du travail et droits de la personne, Lise/Cnam/Cnrs

Publié le 10 septembre 2020 – Mis à jour le 24 mars 2022

Mis en place dans la précipitation avec le confinement et dans l'ignorance généralisée des règles applicables, notamment en matière de durée du travail, le télétravail doit maintenant se poursuivre dans le cadre de son régime juridique.

Le télétravail a ainsi été appelé à devenir une modalité généralisée de travail, notamment en période de crise sanitaire. Dans l'Union européenne, plus d'un tiers des personnes travaillant actuellement ont commencé à télétravailler en raison de la pandémie, ce taux s'élevant à 37,2 % en France.

Proportion de travailleurs ayant commencé le télétravail à la suite de la Covid-19 par pays (%). Eurofond (avril 2020)
Le télétravail se situe dans le prolongement du travail à domicile, concernant des tâches de fabrication manuelle, notamment dans la confection de vêtements, et s'inspire sur plusieurs points de son régime juridique construit progressivement.

Aujourd'hui, le télétravail concerne de nombreux salariés traitant de l'information, avec différentes qualifications, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Face à ces évolutions, les organisations professionnelles, syndicales de salariés et patronales, ont prévu une série de rencontres dont la prochaine doit se dérouler le 11 septembre. L'objectif est de dresser un état des lieux de la situation et de décider s'il faut ouvrir des négociations en vue de la conclusion d'un nouvel accord interprofessionnel, ce que souhaitent les syndicats. Le patronat estime de son côté que les règles déjà en place sont suffisantes.

Rappelons donc à cette occasion quelles sont les règles applicables, mises en place depuis le premier accord-cadre européen de 2002, décliné en droit interne avec l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, puis rendu obligatoire dans la plupart des entreprises avec l'arrêté d'extension du 30 mai 2006. Le Code du travail a repris certaines de ces dispositions conventionnelles.

Cependant, ces règles ne sont pas encore toujours effectives dans les faits.

Temps de travail et charge de travail

Actuellement, de façon générale, le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Il appartient à l'employeur de veiller au respect de la législation sur le temps de travail. Il doit notamment s'assurer de la fiabilité du système de décompte des heures supplémentaires, comme cela a été souligné par le juge de l'Union européenne dans l'arrêt du 14 mai 2019, exigeant l'enregistrement de la durée du travail quotidienne des travailleurs. Il en est ainsi même si le salarié gère librement ses horaires de travail.

Dans tous les cas, le salarié doit bénéficier des durées maximales du travail, notamment de la durée maximale hebdomadaire absolue de 48 heures, de la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives (46 heures en cas d'accord collectif dérogatoire) et de la durée maximale quotidienne de 10 heures (12 heures en cas d'accord collectif dérogatoire).

Le salarié bénéficie des repos minimums, notamment du repos quotidien de 11 heures entre deux journées de travail et du repos hebdomadaire de 35 heures (aucune période d'astreinte ne peut être fixée pendant ces temps de repos minimum, le salarié bénéficie alors du « droit à la déconnexion » et l'entreprise a ainsi un « devoir de déconnexion »).

Il en est ainsi, y compris en période de pandémie, sauf circonstances exceptionnelles appréciées de façon restrictives, comme cela a été rappelé récemment par le juge de l'Union européenne dans l'arrêt du 30 avril 2020.

Dans ce cadre, l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur, de mise en place du télétravail dans l'entreprise, doit préciser les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail.

La mesure de la charge de travail en matière de traitement de l'information est une question délicate. 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 repère moyens identiques à ceux utilisés dans l'entreprise sont donnés au télétravailleur.

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 bénéficier de la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos.

Équipements de travail et indemnisation

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 fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique. Il assume la responsabilité des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisés par le télétravailleur.

L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail (en particulier ceux liés aux communications, les frais d'électricité, d'ameublement, etc.).

Selon la jurisprudence (voir les deux arrêts du 7 avril 2010 et du 14 septembre 2016), l'employeur doit verser au salarié « une indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles ». En cas de contentieux, cette somme est soumise à la prescription quinquennale.

Santé et sécurité

L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité du télétravailleur, conformément notamment aux dispositions de la directive européenne n° 89/391 et aux dispositions légales.

L'employeur informe 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. Il assure l'application effective des prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation.

L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres salariés de l'entreprise. Le télétravailleur doit avoir la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et avoir accès aux informations de l'entreprise.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail.

Le télétravailleur peut demander une visite d'inspection (élus du personnel au Comité social et économique, inspection du Travail) à son domicile (concernant l'ergonomie de son poste de travail, les normes de sécurité des connexions électriques, etc.).

Liberté dans le travail ?

Suivant les choix effectués dans l'entreprise, le télétravail peut constituer une opportunité pour reconnaître aux salariés plus de liberté sur le contenu et l'organisation de leur travail.

Cependant, cette modalité particulière de travail peut entraîner, dans une organisation du travail taylorienne, une aggravation de la charge de travail et du contrôle hiérarchique.

Un des enjeux des futures négociations collectives sur le télétravail devrait concerner cette question essentielle de la liberté dans le travail.

Par ailleurs, l'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. Dans ce cadre, l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur, doit préciser la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Si un moyen de surveillance est mis en place, par l'employeur, il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi. Le télétravailleur doit en être informé. Sa mise en place doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité social et économique.

Michel Miné, Professeur du Cnam, titulaire de la chaire Droit du travail et droits de la personne, Lise/Cnam/Cnrs, *Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)*

Cet article est republié à partir de The Conversation sous licence Creative Commons. Lire l'article original.

| Droit | Travail | Société | Santé au travail

Le droit du travail vous intéresse ?

Michel Miné est aussi l'auteur avec Daniel Marchand, du *Grand livre du droit du travail en pratique*, Éditions Eyrolles, 29e édition, 2017/2018 (à paraître prochainement).

Suivez les enseignements de Michel Miné

L'Unité d'enseignement Droit du travail : relations individuelles

L'Unité d'enseignement Droit du travail : relations collectives.

Le droit du Travail en Mooc

Pour tout savoir sur le droit du Travail européen, suivez le Mooc ... de Michel Miné!

L'auteur

Michel Miné,
professeur titulaire de la chaire Droit du travail et droits de la personne

+ tous ses articles

https://lise-cnrs.cnam.fr/publications/blog/teletravail-des-regles-juridiques-a-redecouvrir-et-a-rendre-effectives-1199297