

« DROIT DU TRAVAIL ET TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION »

LE TELETRAVAIL

ENTRETIEN AVEC BERNARD BOSSU

Co-auteur et directeur scientifique de l'ouvrage

Professeur agrégé des facultés de droit, Doyen honoraire Université de Lille,
Directeur du LEREDS (CRDP)

Le cercle de réflexion Planète Social publie « *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication* », ouvrage collectif sous la direction du Professeur Bernard Bossu, aux éditions LexisNexis.



Dans quel contexte économique et social s'inscrit votre propos ?

Avec la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, le télétravail a été fortement encouragé par les pouvoirs publics. Mais cette forme d'activité, qui existe en réalité depuis une vingtaine d'années, doit d'abord son essor au développement des technologies de l'information et de la communication. Le télétravail répond d'abord à une aspiration des jeunes salariés qui ne souhaitent plus forcément être en permanence dans l'entreprise. Grâce au télétravail, on peut exercer son activité professionnelle dans un cadre moins contraint, notamment au niveau des horaires de travail, et mieux concilier sa vie professionnelle avec sa vie personnelle et familiale.

Le télétravail présente de nombreux avantages pour les entreprises en termes d'organisation et de fonctionnement. C'est aussi la possibilité de réduire certains coûts, en particulier au niveau des achats ou des locations d'immeuble. C'est encore un moyen pour l'entreprise de s'inscrire dans une démarche de « responsabilité sociale » : en limitant les déplacements des salariés on participe, même de façon modeste, à la protection de l'environnement.

Pouvez-vous donner un exemple concret et pratique des problématiques rencontrées par les praticiens dans le chapitre dont vous êtes l'auteur ?

L'employeur peut être confrontée à la difficulté de déterminer les personnes éligibles au télétravail. L'épidémie de covid-19 a montré que de nombreux salariés souhaitaient devenir télétravailleur mais cette forme d'activité n'est pas toujours possible. Le risque est d'être confronté à un sentiment d'injustice : « pourquoi lui et pas moi » ?

Pour éviter une telle interrogation, il convient, comme c'est souvent le cas en droit du travail, d'adopter une démarche très objective. Dans un premier temps, il faut identifier les activités qui peuvent être exercées à distance. On sait par exemple que le télétravail est difficilement applicable aux personnes qui doivent se rendre sur des lieux spécifiques pour nettoyer, installer ou réparer des outils. Après avoir défini les postes accessibles au télétravail, il faut ensuite déterminer les salariés qui peuvent occuper ces postes. Une ancienneté minimale peut être requise car le salarié doit bien connaître les exigences de sa fonction. Sa capacité d'autonomie est aussi un élément déterminant : on

doit être apte à remplir ses obligations professionnelles sans être sous la surveillance directe de son supérieur hiérarchique.

Quels sont les points principaux à retenir pour les praticiens ?

Le praticien doit d'abord avoir connaissance de l'éventuelle convention collective sur le télétravail applicable au sein de l'entreprise. On rappellera qu'en vertu de la loi, le télétravail est d'abord mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte. En l'absence d'accord collectif ou de charte, le salarié et l'employeur formalisent leur accord par tout moyen.

Parmi les points de vigilance, on trouve d'abord les conditions de passage en télétravail et en particulier le respect du caractère « volontaire » du télétravail pour le salarié et l'employeur. Comme le rappelle l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020, **le télétravail ne peut pas être imposé à l'une ou l'autre des parties sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure**. On songe en particulier à l'épidémie liée au Covid-19.

Une autre difficulté est celle du retour du salarié dans l'entreprise. Le salarié ou l'employeur peut, pour différentes raisons, souhaiter mettre un terme à cette forme d'activité. Il convient donc de fixer précisément les conditions de retour au sein de la collectivité de travail. Faut-il notamment un accord des deux parties ou peut-on imposer unilatéralement le retour dans l'entreprise ?

La gestion du télétravail au quotidien ne doit pas non plus être négligée. **Comment s'opère l'articulation entre le travail dans l'entreprise et en dehors de celle-ci ? Quel contrôle de l'activité du télétravailleur ? Comment sont pris en charge les frais professionnels ? Comment s'assurer du respect des règles impératives en matière de durée et de temps de travail ? L'employeur doit aussi veiller à préserver la santé et la sécurité du télétravailleur.**

Des améliorations seraient-elles souhaitables ?

Le télétravail doit d'abord être organisé par les partenaires sociaux en fixant avec précision les règles applicables. Il est normal que la matière relève d'abord de l'accord collectif car il faut tenir compte de la situation particulière de chaque entreprise.

Pour autant, le législateur a prévu un socle minimum qui s'applique à tout le monde. Mais celui-ci manque parfois de clarté et il serait utile de préciser ou de corriger certains points. En particulier, **depuis les ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017 et la loi de ratification du 29 mars 2018, l'accord entre le salarié et l'employeur peut être formalisé par tout moyen (par exemple échange de courriels ou de lettres, voire accord verbal). Si la solution peut se comprendre pour le télétravail occasionnel (par exemple en raison d'un événement familial), elle est source d'insécurité sur le plan juridique pour le télétravail régulier.** On notera d'ailleurs que les accords collectifs signés après le 22 septembre 2017 privilégient très largement l'obligation de signer un avenant au contrat de travail, notamment pour des raisons de preuve.