

Télétravail : quel cadre juridique ?



La crise sanitaire a converti la France au télétravail du jour au lendemain. Quels sont les droits et devoirs des salariés et des employeurs dans ce nouveau cadre ? Revue de détail avec Jean-Michel Lattes, spécialiste de droit privé.

Comprendre pour entreprendre : Avec la crise sanitaire, le télétravail est devenu la norme du jour au lendemain, pensez-vous que cela puisse perdurer au-delà de cette crise ?

Jean-Michel Lattes : Le télétravail est devenu la norme, en effet, dès lors que l'État s'est appuyé sur l'article L1222-11 du Code du travail qui permet de recourir massivement à ce mode d'activité dans une situation exceptionnelle liée à une pandémie. Puis pour faciliter sa mise en œuvre, l'État a pris une série d'ordonnances sur la base de la loi du 23 mars 2020 dite « d'urgence sanitaire » prolongée jusqu'au **10 juillet 2020** par la loi du 11 mai 2020.

De là à dire que le télétravail va se généraliser par la suite, je ne le pense pas. Ce basculement est arrivé à une période charnière alors que le recours au télétravail était en France encore très minoritaire et suscitait beaucoup de réticences. Je pense qu'à terme, le télétravail ne deviendra pas un mode d'activité majoritaire mais une possibilité opérationnelle utilisée parmi d'autres.

Que change le télétravail en matière de droits et d'obligations pour les salariés comme pour les employeurs ?

Les changements dus au télétravail sont réels, mais le salarié en télétravail reste aussi un salarié comme les autres. Le principe d'égalité de traitement s'applique et suppose donc que le télétravailleur ait les mêmes droits et les mêmes avantages que les salariés présents en entreprise. L'employeur doit y veiller.

En matière de formation, les obligations sont les mêmes entre salariés présents en entreprise et salariés à domicile. Le télétravailleur devra par exemple avoir des entretiens réguliers avec sa hiérarchie et bénéficier d'augmentations salariales au même titre que les autres salariés.

En entreprise, le comité social et économique attribue des avantages aux salariés quels que soient leur statut. L'employeur doit donc trouver des solutions pour que les télétravailleurs en bénéficient autant que les autres.

Quels impacts en matière de gestion du temps de travail ?

La question du temps de travail fait partie des points les plus complexes. Télétravail ou pas, le temps de travail de référence doit rester conforme aux accords nationaux. Par principe on reste donc aux 35 heures. Ceci implique pour l'employeur de respecter des temps de déconnexion en dehors des horaires officiels de l'entreprise et théoriquement de ne pas solliciter les salariés en dehors de ces horaires. À l'inverse pour les salariés, cela implique de respecter les engagements de production fixés par l'employeur. Un télétravailleur qui n'a rien produit pourra être suspecté de ne pas avoir travaillé et il faudra donc qu'il soit en capacité d'établir la réalité du travail effectué.

Qu'en est-il des heures supplémentaires ?

La loi Aubry sur les 35 heures prévoit que l'employeur met en place un système de mesure fiable du temps de travail des salariés. En cas de télétravail, on est le plus souvent sur un mode déclaratif avec ensuite une validation de l'employeur. Lorsque celui-ci conteste, on entre dans le conflit. À l'inverse si l'employeur laisse faire ses salariés, ces derniers peuvent revendiquer des heures supplémentaires.

Comment se pose la question de l'attribution des outils de travail aux salariés ?

Pour travailler dans des conditions équivalentes à celles de l'entreprise, le salarié doit disposer d'un ordinateur, d'une imprimante, d'une connexion au serveur de l'entreprise... Cela pose la question du coût de l'activité à domicile et débouche généralement sur une convention. Soit on fournit au salarié un ordinateur, soit on l'indemnise pour l'usage de son propre matériel, en se mettant d'accord sur un montant. Les frais de connexion et fournitures diverses sont également pris en charge. Enfin, l'entreprise doit indemniser le salarié qui utilise une part de son habitation pour un usage professionnel et doit prendre en charge les frais éventuels liés à l'adaptation de ce local.

En matière de contrôle, jusqu'où l'employeur peut-il aller ? Entrer à distance dans l'ordinateur du salarié ? Le filmer pendant son temps de travail ?

Le salarié n'étant pas présent dans les locaux de l'entreprise, le pouvoir de direction de l'employeur doit pouvoir être exercé à distance, mais toujours dans le respect de la vie privée du télétravailleur.

À cet égard, l'employeur est tenu de fixer, en concertation avec son salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter. Le contrôle est possible mais dans le respect d'autres droits. On peut contrôler la part " professionnelle " de l'usage de l'ordinateur... mais pas plus.

Et la question de la santé des télétravailleurs ?

En droit du travail, l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. Un accident à domicile peut-il être considéré comme un accident du travail ? Dans certains cas sans aucun doute. Par ailleurs, le télétravail peut être générateur de risques psychosociaux, c'est pourquoi les médecins du travail attirent l'attention sur la manière d'organiser ce télétravail. Certaines entreprises s'organisent pour appeler leurs cadres une fois par semaine afin de déceler leurs difficultés. Un employeur a une obligation de protection envers ses salariés. S'il ne la respecte pas, il peut être sanctionné au pénal.

Pensez-vous qu'il faudra légiférer pour étendre le dispositif du télétravail ?

Le plus probable c'est que l'État donne un cadre et laisse ensuite, soit aux entreprises, soit aux conventions de branche, la liberté d'organiser le télétravail. Concernant le plafond horaire, par exemple, si on le fixe à 48 heures, rien n'interdit à la loi de déroger aux 48 heures sous réserve d'un accord de branche.

On pourrait aussi avoir un texte qui considérerait le télétravail comme mode d'activité normal puis renverrait aux branches la responsabilité de décider de la façon dont on le met en place. On voit en effet certaines entreprises qui s'appêtent à instaurer par exemple deux jours de télétravail par semaine.



Maître de conférences et chercheur à l'**Institut de droit privé** de l'Université Toulouse Capitole, **Jean-Michel Lattes** consacre ses recherches au droit du travail en particulier aux questions de discriminations dans l'emploi, au droit de la protection sociale et aux salariés handicapés. **Ses publications.**



Quelques publications récentes

De la Loi Le Chapelier aux réformes Macron, histoire d'une mutation juridique. Mélanges en l'honneur de Bruno Sire, Presses de l'Université Toulouse Capitole

Coronavirus et qualification professionnelle. La Gazette du Midi (n° 8728)

La fin de l'uberisation du salariat ? À propos de l'arrêt de la Cour de cassation du 4 mars 2020. La Gazette du Midi (n° 8720)



Télétravail et travail à distance

Pour qu'il y ait télétravail au sens du code du travail, il faut que le travail à distance s'exerce « dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.



Pour aller plus loin

L'article du code du travail permettant de recourir au télétravail en situation exceptionnelle

