



[Communiqué de presse sur la nouvelle mouture
du projet de loi de ratification des ordonnances sur le télétravail](#)

Amendement supprimant le terme « télétravail occasionnel » : vers le « blanchiment » du « télétravail noir » ?

Les ordonnances sur le travail avaient pour but de faciliter le télétravail et les modifications proposées par les ordonnances du 22 septembre 2017 étaient simplifiées mais assez équilibrées.

- d'une part, elles prévoyaient : « *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 avis du comité social économique, s'il existe.* ».

- d'autre part : « *En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière OCCASIONNELLE au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen* ». (article L1222-9 du nouveau code du travail)

Or, dans le nouveau texte de ratification des ordonnances transmis au Sénat le 28 novembre 2017 un amendement a supprimé les mots « de manière OCCASIONNELLE » (voir le texte de loi ci-joint en page 6, ligne 2).

Ceci induit que si l'entreprise refuse de négocier un accord ou de publier une charte, elle peut quand même mettre en place le télétravail, occasionnel ou pas, formalisé par « tout moyen » sans que ce moyen fasse l'objet d'un écrit.

Ainsi disparaît la nécessité d'un accord collectif ou d'une charte, texte qui avait l'avantage de « sécuriser » le télétravail en comportant les conditions de passage en télétravail et de retour, les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail, la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

C'est dire que le télétravail sans document collectif ou individuel écrit, devient possible : c'est un pas vers le « blanchiment » du « télétravail au noir », avec tous les risques afférents qui étaient limités par l'accord ou la charte.

Il faut espérer que la dernière mouture du texte de loi qui doit être définitivement votée en janvier 2018 sera modifiée pour supprimer cette simplification abusive.

Yves LASFARGUE, directeur de l'OBERGO

+33 (0)6 81 01 98 72 yves.lasfargue@wanadoo.fr

<http://www.ergostressie.com/> et <http://www.obergo-teletravail.fr/>