



Communiqué de presse sur les nouvelles règles du télétravail déterminées par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 publiée au Journal Officiel du 31 mars 2018

Le télétravail nouveau est arrivé : à consommer sans hésitation mais avec modération et précautions

« Favoriser le recours au télétravail » était l'un des buts de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 confirmé par la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018.

La réussite reposait sur deux évolutions : simplification et sécurisation.

Le premier objectif est largement atteint car les règles juridiques concernant le télétravail ont été simplifiées à l'extrême puisqu'il suffit d'un simple accord entre l'employeur et le salarié pour autoriser le télétravail.

La sécurisation est moins certaine. Certes la loi contribue à la sécurisation de la situation juridique du télétravailleur en précisant que « *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...* » ce qui reconnaît la notion d'accident du télétravail à domicile. Mais, en revanche elle fragilise les relations contractuelles individuelles entre l'employeur et le télétravailleur en n'exigeant pas explicitement de PREUVE ÉCRITE prouvant l'accord volontaire des deux parties.

Malgré ces limites, cette loi va certainement favoriser le recours au télétravail, d'autant plus qu'elle amorce un début de « droit au télétravail » en obligeant l'employeur à motiver tout refus d'autoriser le télétravail, ce qui devrait limiter l'ARBITRAIRE.

C'est pourquoi le télétravail peut être consommé SANS HÉSITATION car c'est, en général, un facteur d'amélioration des conditions de vie au travail et hors travail. Mais il doit être consommé AVEC MODÉRATION pour ne pas affaiblir le lien social. Les enquêtes, dont celles de l'OBERGO, montrent que la durée du télétravail ne devrait pas dépasser 2 jours par semaine. Le télétravail doit aussi être consommé AVEC PRÉCAUTIONS tant que les modalités de l'exercice du télétravail ne sont pas définies clairement **PAR ÉCRIT** par des NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES.

Conseil de l'OBERGO pour les salarié(e)s qui vont télétravailler pendant les prochaines grèves SNCF : en l'absence d'accord d'entreprise, tout accord individuel de télétravail salarié/employeur, même occasionnel, doit faire l'objet d'un document écrit (lettre ou mail) précisant les modalités du télétravail (au moins le lieu, le matériel autorisé, les moyens de lutte contre la cybercriminalité, et les horaires de la plage de disponibilité).

Sinon, salarié et employeur prennent tous les risques liés au "télétravail noir".

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/>



COMMENTAIRES D'YVES LASFARGUE SUR LES ARTICLES CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL DANS LE CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ PAR LA LOI DU 29 MARS 2018

Dans le code du travail existent 3 articles qui traitent spécifiquement du télétravail : ils ont tous les trois été modifiés par les ordonnances du 22 septembre 2017 puis par la [loi de ratification n° 2018-217 du 29 mars 2018 parue au Journal Officiel du 31 mars 2018](#).

Article L1222-9

- Modifié par l'ordonnance du 22 septembre 2017 et ratifié après modification par la [Loi du 29 mars 2018](#)

I. – Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

« Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.

« 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 et économique, s'il existe.

Commentaire YL

C'est une SIMPLIFICATION IMPORTANTE par rapport à la loi de 2012. Le code du travail n'exige plus de contrat individuel, mais repose sur un texte collectif regroupant les règles de gestion connues de tous. C'est un document qui devrait faire reculer l'arbitraire, source d'injustices et de jalousie : chaque télétravailleur est géré selon les mêmes règles.

« En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

Commentaire YL

C'est une SIMPLIFICATION ABUSIVE car, d'une part le moyen n'est pas précisé et un accord verbal semble être suffisant et d'autre part le contenu de cet accord individuel n'est pas précisé.

Dans le débat au Sénat, le 24 janvier 2018, la ministre, Mme Muriel Pénicaud, a affirmé : « Je confirme que l'expression « par tout moyen » dans le code du travail implique « par tout

moyen opposable ». Il faut donc une preuve concrète, et par conséquent quelque chose d'écrit. On ne peut réécrire « par tout moyen » partout dans le code... »

A utiliser donc AVEC PRÉCAUTION : l'accord individuel devrait être écrit, au moins par courriel, et comporter toutes les précisions que le code exige de l'accord collectif ou de la charte (voir II ci-après). Mais il faut se rappeler qu'une suite d'accords individuels, non encadrés par un texte collectif, est source d'arbitraires et de jalousies.

Sans accord écrit, les limites entre « télétravail contractuel » et « télétravail noir » ne sont pas claires. C'est une source de risques pour l'entreprise (travail dissimulé,...) et pour le salarié (absences injustifiées,...)

Conseil de l'OBERGO pour les salarié(e)s qui vont télétravailler pendant les grèves SNCF : en l'absence d'accord ou de charte d'entreprise, tout accord individuel de télétravail salarié/employeur, même occasionnel, doit faire l'objet d'un document écrit (lettre ou mail) précisant les modalités du télétravail (au moins le lieu, le matériel autorisé, les moyens de lutte contre la cybercriminalité, et les horaires de la plage de disponibilité).

Sinon, salarié et employeur prennent tous les risques liés au "télétravail noir".

« II. – L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

Commentaire YL

Cette LISTE EST TRÈS IMPORTANTE et doit faire l'objet de NÉGOCIATIONS car elle précise les principaux points qui doivent être traités dans tout accord ou charte. Ces points sont ceux qui furent dans la plupart des accords d'entreprise déjà signés avant 2018.¹

Pas besoin d'un long contrat individuel, mais il est évident que, pour lever toute ambiguïté en cas de conflit l'entreprise devra fournir à chaque télétravailleur un document écrit supplémentaire, simplifié mais personnalisé, précisant la réponse positive à sa demande de télétravail, les lieux (domicile, résidence secondaire,..) et les jours autorisés de télétravail.

« 1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

Commentaire YL

L'organisation de ce télétravail non-planifié et occasionnel ne peut-être réalisée dans l'improvisation en urgence car elle exige une préparation importante en amont du même type que pour le télétravail régulier (quel matériel ? Quelles mesures de sécurités ?...).

« 2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

Commentaire d'YL

Ces modalités sont prévues dans la plupart des accords existants : niveau de dépôt de la demande (Hiérarchie de proximité ou DRH), formalisation, délai de réponse de l'entreprise, formation au télétravail, modalités de retour à une activité sans télétravail,...

La nouvelle version 2018 du code du travail n'impose plus le remboursement au télétravailleur par l'entreprise des frais liés au télétravail (contrairement à la loi de 2012), mais parmi les modalités d'acceptation de mise en œuvre du télétravail devraient être abordés les sujets qui se trouvent également dans tous les accords d'entreprise signés avant 2018 :

**Fourniture du MATÉRIEL INFORMATIQUE et des produits annexes (papier...)².
Comment l'entreprise peut-elle imposer et vérifier les mesures de sécurité anti cybercriminalité sur un matériel qu'elle ne financerait pas ?*

¹ On trouvera plusieurs dizaines d'accords d'entreprises sur le site de l'OBERGO <http://www.ergostressie.com/>

* Fourniture du matériel annexe (bureau, chaise, armoire,...)
* Remboursement des frais de télécommunication (abonnement téléphone et internet)
* Remboursements divers : assurance, surface occupée, chauffage,...

Dans les accords d'entreprise, tous ces remboursements sont en général regroupés dans une « prime de télétravail » soumise à charges sociales.

« 3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

Commentaire YL

C'est une INNOVATION IMPORTANTE ; la notion de « régulation de la charge de travail » est introduite dans le code du travail.

Il devient donc urgent de mettre au point des méthodes de mesure de cette charge toujours difficile à évaluer dans la société de l'information.

« 4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Commentaire YL

La définition, après NÉGOCIATION, de cette « plage de disponibilité » ou « plage de joignabilité » doit tenir compte des horaires collectifs mais aussi des temps de pause et de repas.

Elle doit aussi rendre possible le « DROIT À LA DÉCONNEXION » en dehors des horaires habituels.

Dans le domaine de la gestion du temps, l'organisation du temps doit reposer sur la CONFIANCE et la GESTION PAR OBJECTIFS doit permettre d'éviter les contrôles tatillons.

« III. – Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Commentaire YL

Le texte est clair : le télétravailleur est un salarié comme les autres et a les mêmes droits : droits individuels (couverture sociale, formation, carrière, suivi médical, ticket restaurant...) et droits collectifs (relations avec les IRP- institutions représentant le personnel, participation aux élections, ...)

« L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.

Commentaire YL

Ce texte induit deux conséquences : d'une part, les conditions d'éligibilité au télétravail du poste et du salarié doivent être définies clairement et portées à la connaissance de tous dans l'accord ou la charte.

² L'article R4321-1 du code du travail précise : « L'employeur met à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité. » et la Cour de cassation (cass. soc. du 20.4.05, n° 03-40.069), a confirmé que l'employeur devait financer « la fourniture des outils et instruments nécessaires au travail »

D'autre part, l'obligation pour l'entreprise de motiver un refus doit éviter l'arbitraire (le télétravail n'est pas une récompense pour les « chouchous ») et marque un début de « DROIT AU TÉLÉTRAVAIL »

« Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Commentaire YL

C'est une confirmation de la définition contenu dans le premier paragraphe de l'article : le télétravail est « un travail qui ... est effectué par un salarié ...de façon volontaire ».

La réussite du télétravail repose sur le DOUBLE VOLONTARIAT : volontariat de l'entreprise (même si elle doit motiver son refus) et volontariat du salarié.

« 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 au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale. ».

Commentaire YL

C'est un COMPLÉMENT TRÈS IMPORTANT à la loi de 2012 qui devrait sécuriser tant l'entreprise que le télétravailleur A CONDITION que le lieu du télétravail ait été précisé dans un document écrit.

Il faut signaler l'absence dans le code du travail d'éléments concernant l'ambiguïté du STATUT DU DOMICILE du télétravailleur, ce qui risque de freiner le développement du télétravail : lieu privé ou lieu de travail ? Lieu géré par le salarié ou par l'entreprise ? Contrôle des conditions de sécurité (électricité, vol,...) et des conditions de travail (bruit, chaleur, amiante, ...) ? Contrôle de l'ergonomie du poste de travail ? Rôle du Comité Social et Économique?

En général la réponse à ces questions passe par des déclarations sur l'honneur du salarié : le contrat de télétravail est aussi un contrat de CONFIANCE.

Article L1222-10

- Modifié par l'ordonnance du 22 septembre 2017 et ratifié sans modification par la [Loi du 29 mars 2018](#)

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

1° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

Commentaire YL

C'est une raison supplémentaire pour que les consignes soient transmises par écrit au télétravailleur.

Cette discipline d'utilisation, liée entre autres au développement de la cybercriminalité, est d'autant nécessaire que des données « sensibles » (données nominatives sur les salariés et les clients, données stratégiques, ...) peuvent être accessibles depuis le domicile aussi bien aux membres de la famille qu'aux visiteurs.

2° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

3° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Commentaire YL

C'est un entretien qui est en général prévu de manière plus fréquente dans les accords d'entreprises.

On remarque la notion de « conditions d'activité » plus large que celle de « conditions de travail ». Le texte rappelle aussi la nécessité d'évaluer la charge de travail.

Article L1222-11

- Modifié par l'ordonnance du 22 septembre 2017 et ratifié sans modification par la [Loi du 29 février 2018](#)

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Commentaires YL

Comme pour les cas de pollution envisagés dans l'article L1222-9, l'organisation de ce télétravail non-planifié et occasionnel ne peut-être réalisée dans l'improvisation en urgence car elle exige une préparation importante en amont du même type que pour le télétravail régulier (quel matériel ? Quelles mesures de sécurités ?...).

Conseil de l'OBERGO pour l'organisation de ce « télétravail non-planifié et occasionnel » : en l'absence d'accord ou de charte d'entreprise, tout accord individuel de télétravail salarié/employeur, même occasionnel, doit faire l'objet d'un document écrit (lettre ou mail) précisant les modalités du télétravail (au moins le lieu, le matériel autorisé, les moyens de lutte contre la cybercriminalité, et les horaires de la plage de disponibilité).

Sinon, salarié et employeur prennent tous les risques liés au "télétravail noir".

Pour les 3 articles

NOTA :

Conformément à l'article 40-VII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à ladite ordonnance contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte mentionnés au présent article, issu de ladite ordonnance, se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

Source : <https://legifrance.gouv.fr>