

Négocier sur le télétravail en entreprise

10/11/2020



Chaque mois, Avosial publie une chronique pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Louise Thiebaut, avocate au sein du cabinet De Pardieu Brocas, délivre des recommandations pour bien négocier un accord d'entreprise

sur le télétravail.

Le protocole sanitaire national rappelle que le télétravail est "un mode d'organisation recommandé". A l'heure où la pandémie connaît un nouveau rebond, le gouvernement insiste sur la nécessité de recourir autant que possible au télétravail dans les zones d'alerte renforcée et maximale.

Après l'expérimentation du télétravail à marche forcée à l'occasion de la période de confinement passée, le temps est désormais celui d'une réflexion plus structurée sur ce thème.

Si le recours au télétravail est possible sans la conclusion d'un accord collectif de droit commun, au travers d'un simple accord individuel entre l'employeur et le salarié ou de la mise en place unilatérale d'une charte, après avis du comité social et économique, le recours de plus en plus fréquent à cette organisation du travail invite à privilégier la négociation. Tout d'abord en raison de la légitimité renforcée reconnue aux normes négociées, comparativement aux règles établies unilatéralement par l'employeur. Ensuite, car la conclusion d'un accord d'entreprise permet notamment à l'employeur de s'affranchir des dispositions de l'accord national interprofessionnel ("ANI") du 19 juillet 2005, lequel prévoit notamment une obligation de prise en charge des frais directement engendrés par le télétravail.

Contenu obligatoire de l'accord collectif

Outre les clauses obligatoires communes à l'ensemble des accords collectifs, l'accord instituant le télétravail doit obligatoirement traiter des thèmes listés à l'article L. 1222-9 du code du travail, à savoir :

- Les conditions de passage en télétravail : seront donc à cette occasion abordés les conditions d'éligibilité, le formalisme lié à la demande du salarié, à l'acceptation ou au refus de l'employeur. Il pourra également être judicieux de prévoir le suivi de certaines formations avant le passage effectif en télétravail, par exemple dans le domaine informatique, pour faciliter la maîtrise technique des outils de communication à distance ;
- Les conditions de retour au travail sur site ("réversibilité") : le passage en télétravail pourra être assorti d'une période d'adaptation et le retour à un travail à 100 % dans les locaux, à un délai de prévenance ;

- Les modalités d'acceptation du télétravail par le salarié : depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, la signature d'un avenant par l'employeur et le salarié n'est plus obligatoire, leur accord pouvant donc être formalisé par tout moyen. Un échange d'emails ou de courriers est donc techniquement suffisant. En toute hypothèse, il est souhaitable de renvoyer autant que possible au contenu de l'accord collectif pour éviter une contractualisation des modalités d'exercice du télétravail et ainsi permettre plus de souplesse lors de leur éventuelle modification ;
- Les modalités de contrôle du temps et de régulation de la charge de travail du salarié, et la délimitation des plages horaires au cours desquelles l'employeur peut habituellement prendre contact avec lui : le contrôle de l'employeur étant moins aisé à distance, ces dispositions seront essentielles pour prévenir des contentieux relatifs à la durée du travail. Les spécificités imposées par les différents aménagements du temps de travail existants dans l'entreprise devront en outre être prises en compte. Quant à la délimitation des plages horaires, elle est indispensable pour garantir la protection de la vie privée des salariés ;
- Les modalités d'accès au télétravail pour les salariés en situation de handicap : cet accès pourra notamment passer par une adaptation des outils de travail en concertation avec la médecine du travail.

Quelques points d'attention dans la négociation

Critères d'éligibilité au télétravail

Si le télétravail peut en théorie être ouvert à tous les collaborateurs, l'entreprise peut souhaiter en restreindre le bénéfice à certaines catégories de salariés, à l'aide de critères objectifs et non discriminatoires. Ceux-ci peuvent se rapporter aux spécificités du poste occupé (en particulier s'il ne nécessite pas ou peu la présence physique du salarié dans les locaux de l'entreprise ou ne requiert pas la manipulation de données confidentielles) ou encore à la personne du salarié (une ancienneté minimale dans l'entreprise ou dans le poste peut être exigée).

Modalités d'organisation du télétravail

L'établissement d'un diagnostic préalable du fonctionnement de chaque service concerné est souhaitable pour éviter leur désorganisation. Certaines entreprises auront à cœur d'encadrer la fréquence du télétravail pour des raisons strictement organisationnelles et/ou afin de maintenir le lien social entre salariés. La plupart des accords conclus retiennent d'ailleurs une organisation pendulaire (alternance de télétravail et de travail sur site).

Lieu d'exercice du télétravail

La pandémie a mis en exergue la difficulté à laquelle le télétravailleur peut se retrouver confronté lorsqu'il ne dispose pas de l'espace nécessaire à domicile. La négociation pourra donc intégrer la possibilité de télétravailler depuis un espace de co-working, à condition que celui-ci offre un nombre suffisant de postes de travail et un agencement permettant au collaborateur de s'isoler lorsqu'il a besoin d'échanger sur des sujets sensibles.

Protection des données sensibles et protection des systèmes d'information

Il est recommandé d'impliquer les directions des services informatiques et les délégués à la protection des données personnelles, en amont de l'ouverture de la négociation, pour déterminer avec eux les mesures de nature à garantir la sécurité des systèmes d'information et des données traitées dans le cadre du télétravail. La Cnil a d'ailleurs publié plusieurs recommandations afin d'aider à la sécurisation des données personnelles qui pourront être utilement prises en compte à l'occasion de la négociation.

Prise en charge des frais liés au télétravail

La question est source de contentieux. Si l'accord collectif permet normalement à l'employeur d'échapper à l'obligation de prise en charge des coûts telle que prévue par l'ANI du 19 juillet 2005, celui-ci reste débiteur d'une obligation de remboursement des frais professionnels exposés par le salarié. Cette obligation pourra être satisfaite par le remboursement au réel des frais ou par le versement d'une allocation forfaitaire convenue à l'avance et exonérée de cotisations sociales dans la limite de 10 euros par mois pour une journée télétravaillée par semaine.

Au-delà de la crise sanitaire actuelle, le télétravail occupe une place de premier rang dans la politique sociale de l'entreprise et contribue à son attractivité sur le marché de l'emploi. Il s'agit donc d'un rendez-vous important pour les entreprises qui auront fait le choix de le mettre en place par la voie négociée.

 Louise Thiebaut

Louise Thiebaut

Ecrit par

Louise Thiebaut (600297)

Autres articles de l'édition

- Le ministère du travail réactualise son agenda social
- La méthode de l'Anact pour repérer les activités télétravaillables
- L'écart de salaire entre les femmes et les hommes atteint 30 % dans certaines branches
- La prolongation de l'état d'urgence sanitaire votée par les députés donne au gouvernement de nombreuses possibilités dérogatoires au droit du travail
- La portabilité de la complémentaire santé/prévoyance s'applique en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise
- Les travailleurs de plateformes face à trois enjeux : le statut, la protection sociale et la représentation collective

