

Décryptage d'expert

ANI télétravail : quelles conséquences juridiques pour les entreprises ?

Jeudi 26 novembre, quatre syndicats sur cinq ont donné leur accord au projet d'accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail. Ce texte de 19 pages explicite l'environnement juridique applicable au télétravail, qui a révolutionné l'organisation des entreprises depuis le début de la crise sanitaire. Véritable outil d'aide au dialogue social, il est l'aboutissement de plus de trois semaines de négociations entre patronat et syndicats. Quelles seront les conséquences de cet accord pour les entreprises, dans un contexte où le télétravail est amené à être privilégié pour une durée encore indéterminée ? Stéphane Bloch, membre du Bureau d'AvoSial et avocat en droit social associé chez Flichy Grangé Avocats, décrypte la question.



Quelle est la portée juridique de l'ANI télétravail ?

Cet accord n'a pas à proprement parler de caractère prescriptif. Il ne comprend pas de nouvelles dispositions directement contraignantes mais renvoie très largement à la négociation collective. La revendication majeure du patronat au cours des dernières semaines était que le recours au télétravail soit négocié au plus près des branches et des entreprises. Il s'agit donc plutôt d'un document-cadre d'orientation, très pédagogique et regroupant les dispositions du précédent ANI de 2005, du code du travail et de la jurisprudence. Il serait toutefois réducteur de l'assimiler à un simple catalogue ordonné de l'état du droit. Ainsi, sur le sujet sensible des critères d'éligibilité au télétravail, qui faisait partie des points en débat, l'article 2.1 précise, cela n'allait pas de soi, que la détermination des activités éligibles « *relève de la responsabilité de l'employeur et de son pouvoir de direction* ».

Par ailleurs, si la mise en télétravail s'impose aux salariés en cas de circonstances exceptionnelles, l'ANI, qui tire les leçons de la pandémie, incite expressément les employeurs à élaborer un plan de prévention, par anticipation, et souligne la nécessité d'organiser une information des collaborateurs concernés en donnant des pistes pratiques.

Quelles conséquences du point de vue contentieux ?

A date, les contentieux sont en nombre très limité. Il n'est toutefois pas exclu qu'ils émergent à terme et l'on peut identifier trois sources potentielles de litiges. Ils peuvent en premier lieu concerner la préservation de la santé au travail. Il peut en effet y avoir des accidents au domicile du télétravailleur, durant son temps de travail, qui pourraient être qualifiés d'accidents du travail. La santé des collaborateurs en télétravail peut également être affectée si les salariés se sentent isolés et mis en marge de l'entreprise. C'est un point sur lequel insiste l'accord qui rappelle que « *la prévention de l'isolement participe à la fois de la santé au travail du salarié en télétravail et du maintien du sentiment d'appartenance à l'entreprise* ». Le texte prévoit que « *le salarié en télétravail doit pouvoir alerter son manager de son éventuel sentiment d'isolement, afin que ce dernier puisse proposer des solutions pour y remédier* ». La question du management est centrale dans l'appréhension du télétravail et de ses conséquences pour l'ensemble des collaborateurs.

En second lieu, des litiges sont à prévoir quant au temps de travail, dans la mesure où il est plus difficile de l'évaluer quand les salariés ne sont pas présents sur site. A ce sujet, l'ANI précise que les dispositions relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, au temps de repos et de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent de la même manière que le salarié soit sur site ou en télétravail. Il rappelle aussi le droit fondamental à la déconnexion, qui doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte traitant des modalités de sa mise en œuvre.

Enfin, des litiges pourront concerner la prise en charge des frais professionnels, même si l'ANI clarifie utilement ce sujet. L'entreprise doit prendre en charge l'ensemble des dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur. L'allocation forfaitaire versée le cas échéant par l'employeur pour rembourser ces frais est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales, dans la limite des seuils prévus par la loi.

Selon vous, comment les employeurs vont-ils prendre en compte cette révolution annoncée du télétravail ?

Vous parlez de révolution annoncée mais je me méfie justement des effets d'annonce. Le télétravail dans les entreprises n'est pas né avec la pandémie même s'il est incontestable que la crise sanitaire que nous ne cessons de traverser (le bout du tunnel se fait attendre...) lui a donné une ampleur inattendue.

Les comportements vont donc évoluer pour accompagner un recours plus fréquent au télétravail et en cela cet ANI est incontestablement un guide utile. Mais toutes les enquêtes d'opinion montrent néanmoins que les salariés demeurent très attachés à une présence sur leur lieu de travail. Tous les DRH le savent. La norme devrait donc rester le travail sur site, avec une possibilité de télétravail davantage mise en avant, notamment dans les offres d'emploi. Il faudra toutefois veiller à ce que cela n'induisse pas de discrimination entre les salariés, car tous n'ont pas les mêmes conditions de télétravail, ne sont pas logés, c'est le cas de le dire, à la même enseigne.

**Contact presse : Eugénie Boullenois - Agence Droit Devant
Tel.: 01 39 53 53 33 - boullenois@droitdevant.fr**

À propos d'AvoSial

Fondé en 2004, AvoSial est un syndicat d'avocats d'entreprises en droit social qui rassemble plus de 500 membres à travers la France.

AvoSial met au cœur de ses travaux et de ses priorités la simplification et la sécurisation du droit du travail. Le syndicat se donne pour mission de valoriser le savoir-faire de ses adhérents sur l'évolution du droit social et sur l'élaboration de la doctrine. Réunis en commissions thématiques, les adhérents d'AvoSial travaillent sur des sujets d'actualité afin d'émettre des propositions concrètes, issues de leur pratique professionnelle au service des entreprises. www.avosial.fr