

TÉLÉTRAVAIL : LE POINT, UN AN APRÈS LES ORDONNANCES MACRON ?

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social



FRÉDÉRIC CALINAUD & ISABELLE PONS
CABINET CALINAUD
DAVID AVOCATS

Parmi les ordonnances dites « Macron », du 22 septembre 2017, l'une d'elles facilite le recours au télétravail et vise à en assurer une plus grande utilisation au sein des entreprises, la France accusant un certain retard sur ses voisins européens en la matière.

Ainsi, la définition du télétravail est élargie : désormais, celui-ci ne concerne plus nécessairement un travail régulier et peut correspondre à une situation occasionnelle.

De plus et surtout, le recours au télétravail est assoupli. Ainsi, le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe. L'accord collectif ou la charte devra néanmoins préciser les modalités de recours au télétravail, de contrôle du temps de travail et la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur pourra contacter le salarié.

Une autre nouveauté réside dans le fait que l'employeur et le salarié pourront formaliser leur accord sur le recours au télétravail par tout moyen et plus nécessairement par un document contractuel. Un simple échange d'e-mails devrait désormais suffire. Pour mémoire, antérieurement à l'ordonnance, le recours au télétravail était soumis à un accord entre l'employeur et

le salarié visé, formalisé par une clause dans son contrat de travail ou un avenant. Ces clauses étaient relativement complexes et comprenaient de nombreuses mentions obligatoires. Toutefois, en raison de la variété des situations individuelles pouvant se présenter, la mention du télétravail dans un contrat de travail ou un avenant devrait perdurer.

Par ailleurs, l'ordonnance prévoit qu'en cas de demande de passage au télétravail par un salarié, si le poste de travail d'un salarié est éligible au télétravail, dans les conditions prévues par l'accord collectif ou la charte, l'employeur devra alors motiver sa réponse en cas de refus. Le télétravail devient un véritable droit pour le salarié.

Il s'agit d'une nouveauté qui a également pour but d'inciter les employeurs à accepter ou à tout le moins envisager sérieusement le recours au télétravail à la demande d'un salarié, même si aucune sanction spécifique n'est prévue. En pratique, il pourrait être envisagé dans une telle situation une demande de dommages et intérêts par le salarié s'estimant victime d'une inégalité de traitement.

En outre, l'ordonnance rappelle que le salarié peut légitimement refuser un poste de télétravailleur, sans que ce choix ne puisse lui être reproché. Le caractère volontaire du télétravail est ainsi clairement confirmé.

À noter également qu'une présomption de caractère professionnel pour les accidents intervenant en cours de télétravail fait son apparition dans la loi. Une attention particulière devra donc être apportée par l'employeur aux questions relatives aux accidents du travail et aux règles de sécurité en cas de recours au télétravail.

Enfin, l'ordonnance prévoit que l'employeur n'est plus légalement tenu d'assumer tous les coûts liés au télétravail comme par exemple le coût du matériel ou sa maintenance. Tel semble être le corollaire au fait que le télétravail devienne un droit pour le salarié. Cependant, l'accord collectif ou la charte qui organisent le télétravail pourra (et devra certainement) prévoir les éventuelles modalités de prise en charge. En effet, l'employeur reste tenu, de manière générale, de prendre en charge les frais professionnels engagés par les salariés.

Les nouvelles perspectives ouvertes par l'ordonnance « Macron », avec un recours facilité au télétravail sont à saluer. Toutefois, elle ne règle malheureusement pas l'ensemble des questions pratiques sur cette modalité de travail, qui devrait devenir de plus en plus répandue. Était notamment très attendu le traitement de la question de l'indemnité de sujétion (ou indemnité d'occupation du domicile), création jurisprudentielle aux contours encore assez flous. ♦