

Ce que contient l'accord sur le télétravail

Le cadre légal

Un accord national interprofessionnel (ANI) est traditionnellement formalisé par une loi. Plusieurs années peuvent s'écouler : le précédent ANI sur le télétravail de 2005, que l'accord doit compléter, a été transposé très partiellement dans une loi sept ans plus tard. Un ANI s'impose à l'employeur membre d'un syndicat patronal signataire (Medef, CPME et l'U2P sont à la table de la négociation).

Dès le début, le patronat a prévenu que ce texte ne serait « *ni normatif* » « *ni prescriptif* », mais il souligne qu'un ANI « *est un accord qui s'installe dans le paysage juridique des entreprises et du pays* ». Par exemple, ce projet impose des obligations en matière de prise en charge des frais ou de mise en place du télétravail en situation de crise, mais se limite à des incitations en ce qui concerne le handicap, la prise en compte des alternants et nouveaux salariés, ou encore les aidants familiaux et l'égalité femmes-hommes.

Définition du télétravail

C'est « *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* ».

Il peut s'exercer sur le lieu d'habitation du salarié ou dans un tiers lieu, de façon régulière, occasionnelle ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Par ailleurs, « *la mise en œuvre du télétravail doit être compatible avec les objectifs de performance économique et sociale de l'entreprise* ».

Éligibilité des postes au télétravail

Ce sujet a sensiblement bougé en faveur des syndicats. Alors que le patronat considérait que l'éligibilité relevait uniquement de la responsabilité de l'employeur, la version finale accorde une place aux syndicats : « *La définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social* ». Le comité social et économique (CSE) « *est consulté sur les décisions de l'employeur* ».

Volontariat, réversibilité

Les articles 2 (volontariat) et 3 (réversibilité) de l'ANI 2005 sont remplacés. Le texte reprend la notion du double volontariat (salarié et employeur), dit que le télétravail peut être institué dès l'embauche et que l'employeur peut accepter ou refuser, par écrit.

Le refus du salarié de télétravailler n'est pas un motif de rupture du contrat de travail. La réversibilité est garantie au salarié sur son poste ou à qualification égale.

Prise en charge des frais

Les frais « *doivent être supportés* » par l'employeur et ce « *peut être* » le sujet d'un dialogue social en entreprise. Une éventuelle allocation forfaitaire doit être exonérée de cotisations sociales.

Télétravail en temps de crise

La mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de « *force majeure* » (pandémie, catastrophe naturelle, destruction des locaux d'une entreprise) doit être anticipée dans le cadre d'« *un accord ou, à défaut, d'une charte* » relatifs au télétravail. Le repérage « *en amont* » des activités télétravaillables est recommandé.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de CSE, l'accord « *encourage les employeurs à organiser des concertations avec les salariés* ». Le principe de double volontariat ne s'applique pas. Le manager « *a un rôle-clé dans la fixation des objectifs et la priorisation des activités* ».

Une vigilance est portée sur la prévention de « *l'isolement que peuvent ressentir certains salariés* », en télétravail ou en entreprise.

Les frais sont pris en charge par l'employeur comme dans le cas du télétravail classique.

Les accords salariés-employeurs

Le texte prévoit la mise en place, toujours par un accord collectif, d'une charte ou d'un accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié.

La fréquence est déterminée par accord entre l'employeur et le salarié.

En dehors de circonstances exceptionnelles, l'« *importance d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site* », « *pour garantir la préservation du lien social* » et « *limiter l'émergence de difficultés organisationnelles* » est mentionnée.

Droit à la déconnexion, vie privée

Il est rappelé que l'employeur doit contrôler la durée du travail du salarié, fixer, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.

Si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et du temps de travail est mis en place, il doit être « *justifié* » et « *proportionné au but recherché* », « *et le salarié doit en être informé* ».

Une consultation préalable du CSE est nécessaire.

Le droit à la déconnexion doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte.

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail.

Accidents du travail

Les accidents du travail sont imputables à l'employeur.

Ceci était une « *ligne rouge* » pour les syndicats qui ne voulaient pas entendre parler d'un assouplissement de la législation sur les accidents du travail.

Source : lemonde.fr