Dernière mise à jour le 09 octobre 2020

Télétravail : 1000 accords d'entreprise et 1 proposition de loi

Depuis le confinement, plus de 1000 accords collectifs relatifs au télétravail ont été conclus ou sont en cours de signature. L'assemblée nationale examine actuellement une proposition de loi visant à sécuriser le droit au télétravail.

Sommaire

- Constat sur le télétravail depuis le confinement
- Le droit au télétravail
- La prise en charge des frais liés au télétravail
- Les risques professionnels liés au télétravail
- Proposition de loi sur le droit au télétravail
- 1000 accords sur le télétravail publiés ou en cours de signature
- Référence

Constat sur le télétravail depuis le confinement

La grève des transports et la crise sanitaire ont bouleversé les manières de travailler. L'instauration des mesures de confinement, le 17 mars 2020, limitant les déplacements du domicile au lieu de travail aux situations où le télétravail est impossible, a fait de celui?ci la règle, s'imposant à l'employeur comme à l'employé.

D'après le ministère de travail, environ 25 % des salariés ont exercé leur activité en télétravail durant le confinement. Cette tendance s'est prolongée au?delà du 11 mai, date du début du déconfinement, le Gouvernement ayant annoncé que le télétravail devait « rester la norme ». Il en est allé de même dans la fonction publique : 30 % des fonctionnaires d'État étaient encore en télétravail le 2 juin 2020, lorsqu'a été lancée la deuxième phase du déconfinement.

Une partie importante de Français aspire à poursuivre le télétravail au?delà de la crise sanitaire. Selon une enquête réalisée par l'IFOP en juin 2020, 30 % des salariés souhaitent « davantage faire de télétravail ».

Le droit au télétravail

Depuis l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017, un « droit au télétravail » a été reconnu ; en conséquence, tout refus de la part de l'employeur doit être dûment motivé, dans le privé comme dans l'administration, où le décret du 5 mai 2020 impose d'apporter une réponse à toute demande de télétravail dans un délai d'un mois, tout refus devant être motivé et précédé d'un entretien. Néanmoins, il n'existe pas un droit intangible au télétravail, et il revient toujours à l'employeur d'apprécier ce qui reste une possibilité.

Ainsi, dans le secteur privé, le télétravail repose sur le double volontariat, celui du salarié et de l'employeur.

La prise en charge des frais liés au télétravail

Dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 22 septembre 2017, le code du travail mentionnait expressément l'obligation pour l'employeur de prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail. Cette mention a été supprimée par l'ordonnance de 2017, au motif qu'elle pouvait dissuader certains employeurs de recourir au télétravail.

Pourtant, ce sont les employés que la suppression de cette sécurité risque de dissuader, l'employeur restant uniquement soumis à une obligation générale de prise en charge des frais professionnels, ce qui lui donne la possibilité de choisir les modalités de remboursement des frais afférents au télétravail qui leur convienne.

Les risques professionnels liés au télétravail

Plusieurs risques spécifiques au télétravail existent.

Un des risques bien identifiés est l'empiètement de la vie professionnelle sur la vie privée, et inversement. Il importe donc de bien préciser les horaires auxquels le salarié doit être disponible.

Le code du travail renvoie à un accord collectif ou à une charte d'entreprise pour définir les modalités de contrôle du temps de travail et la détermination des horaires du travailleur, lesquels doivent être précisés dans le cadre d'un dialogue avec son employeur.

Or, une étude de l'INSEE publiée en 2017 révèle que seuls un quart des télétravailleurs dans les établissements privés de plus de dix salariés sont encadrés par un accord collectif.

En effet, en l'absence d'accord collectif ou de charte d'entreprise, le recours au télétravail peut être décidé par « un accord formalisé par tout moyen ».

La question de l'aménagement des installations de travail se pose également dans la prise en compte de la santé et de la sécurité du télétravailleur. Le télétravail pose en effet des questions complexes s'agissant de l'obligation de sécurité de l'employeur vis?à?vis de son salarié. Les modalités de déclaration des accidents de travail survenus sur le lieu de télétravail sont identiques à celles applicables aux autres salariés non?télétravailleurs. Il n'en demeure pas moins que l'obligation de sécurité de l'employeur est pour le moins complexe à mettre en œuvre lorsque le salarié travaille chez lui.

En application du code du travail, l'employeur a les mêmes obligations en matière de prévention des risques professionnels à l'égard de tous les salariés, qu'ils soient en télétravail ou non : il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

Certaines dispositions relatives à la santé et la sécurité du code du travail seront, cependant, limitées dans leur application en raison du caractère privé du domicile du télétravail : interdiction de fumer sur le lieu de travail, organisation des secours en cas de malaise du télétravailleur…

L'ordonnance de 2017 a ancré dans la loi la présomption selon laquelle tout accident survenu sur le temps de télétravail est un accident du travail. Si l'employeur entend contester cette qualification, il lui appartiendra de renverser cette présomption s'il estime que l'accident a été occasionné par une cause étrangère au télétravail. Cette définition associée à l'impossibilité de mettre en œuvre certaines mesures décourage les employeurs de recourir au télétravail par crainte de porter la responsabilité d'accidents sans lien avec l'activité professionnelle du télétravailleur.

Le télétravail induit en outre certains risques particuliers sur la santé physique et psychique des salariés : manque d'ergonomie des installations de travail, sédentarisme excessif et risques psycho?sociaux. Ces derniers peuvent être exacerbés par l'absence de soutien social direct face à une situation ressentie comme violente lors d'un entretien téléphonique ou à la lecture d'un courriel.

Un télétravail dans de bonnes conditions suppose donc que soient mises en place de nouvelles habitudes managériales visant à maintenir le collectif et cultiver un lien régulier à distance, afin notamment de détecter les situations de souffrance au travail.

Inscrire les modalités de prévention des risques dans les accords collectifs ou les chartes d'entreprise permet de rassurer les employés sur leur sécurité et les employeurs sur leurs responsabilités en cas d'accident et d'assurer l'égalité entre les salariés.

En dehors de la question des risques du télétravail, se posent celles de l'adaptation des installations nécessaires, ainsi que la formation des salariés à l'utilisation des outils et de leur aptitude à bénéficier d'un service support informatique de qualité, même à distance.

Proposition de loi sur le droit au télétravail

La proposition de loi vise à généraliser la mise en place d'accords collectifs ou de chartes d'entreprises afin de surmonter les réticences des salariés et d'assurer le respect de leurs droits.

L'**article 1er** de cette propositionréaffirme le droit au télétravail et son caractère volontaire pour l'employé, ainsi que les modalités de définition de sa mise en œuvre, dans la fonction publique.

L'**article 2** clarifie la prise en charge des coûts liés au télétravail par l'employeur du privé, comme c'est déjà le cas dans la fonction publique.

L'**article 3** rend obligatoire la signature d'un accord collectif ou d'une charte d'entreprise et étend les éléments qui doivent y figurer : formation à l'utilisation des outils et accès à un service support informatique ; spécifications techniques requises par les installations employées pour le télétravail ; prévention des risques spécifiques au télétravail.

L'**article 4** renforce l'obligation de sécurité de l'employeur en ce qui concerne l'aménagement de l'espace de travail par l'établissement d'une attestation de conformité.

L'**article 5** limite la définition d'accident du travail afin d'éviter que l'employeur ne soit rendu responsables d'accidents sans lien avec l'activité professionnelle du télétravailleur.

1000 accords sur le télétravail publiés ou en cours de signature

Depuis le confinement, plus de 860 accords sur le télétravail ont été signés et publiés sur le site de publication des accords collectifs de Légifrance.

De nombreux autres accords encadrant le télétravail ont été signés pendant cette période et sont intégrés à des accords plus globaux : accords sur les conditions de travail, accords de performance collective, etc...

Environ 300 accords sur le télétravail sont actuellement en cours de négociation.

Les accords relatifs au télétravail visent essentiellement à :

- **Pérenniser** ce qui a été mis en place pendant la période de confinement ;
- Etendre la **durée du télétravail** (permettre plus de jours de télétravail par semaine, par mois, prévoir des règles spécifiques) ;
- Etendre les **bénéficiaires** du télétravail (les métiers dans l'entreprises qui sont éligible au télétravail) ;
- **Harmoniser les règles** pour tous les salariés de l'entreprises (conditions pour bénéficier du télétravail, indemnisation, cadence de télétravail...) ;
- Edicter ou revoir les **questions financières** liées au télétravail (indemnisation, compensation télétravail etc...) ;
- Prévoir les **règles de sécurité** (sécurité électrique, bonnes conditions de travail, santé et sécurité des salariés) ;
- Définir le **lieu d'exercice du travail à distance** (à domicile, dans des espaces de co-working etc...) ;
- Harmoniser et développer de **nouvelles techniques de management** pour un télétravail efficace.

Référence

Proposition de loi visant à sécuriser le droit au télétravail – 29 septembre 2020

Base de données des accords collectifs Légifrance

https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/teletravail.html »