

## PRÉSENTATION

Le télétravail est une forme d'organisation de l'activité professionnelle telle que le définit l'ANI du 19 juillet 2005 signé par la CGT. Il s'agit d'une activité régulière, exercée en totalité ou non hors de l'entreprise via des technologies de l'information et de la communication et qui aurait pu être faite depuis les locaux de celle-ci. Le télétravailleur peut donc effectuer son activité depuis son domicile ou depuis tout autre lieu extérieur à l'entreprise, lui permettant d'utiliser les NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication).

Toutefois il faut dissocier la prise de travail depuis un site distant appartenant à l'entreprise et permettant le même type d'activités professionnelles mais qui au regard de l'ANI ne relève pas du télétravail mais du travail à distance, ce qui n'implique pas les mêmes obligations légales concernant les conditions d'exercice du télétravail.

## CE QUE LE TÉLÉTRAVAIL NE DOIT PAS ÊTRE

On assiste de plus en plus à une rationalisation des surfaces des locaux professionnels, surtout dans les grandes agglomérations où les prix de l'immobilier atteignent des sommets. Dans ce contexte, les Directions ajustent les plans au regard des coûts sans prendre en compte les impacts sur les conditions de travail des agents. Les projets immobiliers sont source d'altération de la Qualité de Vie au Travail pour bon nombre de salariés, obligés de suivre la marche tout en renonçant à toute possibilité d'aménagement de son poste de travail. Le taux de présentéisme est parfois même l'occasion de ne prévoir des bureaux que pour une partie des salariés, les présents en permanence étant dotés d'un bureau attitré et les autres ayant une activité plus itinérante se partageant des bureaux communs. Dans ces conditions, les salariés peuvent facilement trouver que le télétravail à domicile est une réponse à leurs conditions de travail dégradées.

La souplesse d'organisation personnelle induite par le télétravail pèse forcément dans les arguments visant à opter pour ce type d'organisation. Il ne faut pourtant pas perdre de vue que le sujet porte sur une activité professionnelle et qu'à ce titre elle est totalement incompatible avec toute autre activité que le salarié pourrait souhaiter faire pendant les heures de télétravail. Il en va de la garde d'enfants les jours où ils ne sont pas scolarisés ou pour toute autre activité non liée à l'entreprise.

Les organisations internes aux équipes de travail mettent de plus en plus les salariés sous pression que ce soit par le biais de la charge de travail ou encore par l'inadéquation des moyens nécessaires à la bonne réalisation des activités demandées. Le télétravail à domicile ne doit en aucun cas être un palliatif à une organisation du travail défaillante et dangereuse pour la santé des salariés. Les organismes légaux sont les seuls compétents et leurs élus sont là pour être sollicités en cas de dysfonctionnement avéré.

## LES INCONTOURNABLES POUR CE TYPE D'ORGANISATION

La base du télétravail repose avant tout sur le volontariat du salarié associé à une formalisation (avenant) de cette nouvelle organisation signée par l'employeur, si celui-ci accepte la demande et fournissant les raisons du refus le cas échéant. Pour autant, les deux parties peuvent y mettre un terme par accord. Le refus d'un salarié de passer au télétravail ne peut être un motif de licenciement ou de reproche.

L'aménagement d'un local permettant le télétravail (mobilier, matériel de travail à distance, accès téléphone/internet, maintenance, assurance, etc.) doit être totalement pris en charge par l'employeur et se justifie aisément au regard des gains que celui-ci fait dans ce contexte. Ceci est en conformité avec l'ANI du 19 juillet 2005 (article 7).

Le CHSCT (ou les DP) est autorisé à accéder au local où s'effectue le télétravail à domicile sous réserve que le salarié ait été informé de cette visite et qu'il ait donné son accord. Il peut également solliciter l'organisme pour une visite d'inspection. Si la Direction souhaite joindre le salarié, elle ne peut le faire que dans les plages horaires fixées dans la convention de télétravail et ceci afin de respecter sa vie privée.

Le télétravail ne doit pas isoler un salarié de son collectif de travail et une présence minimum de celui-ci au sein de son équipe de travail doit impérativement être fixée.

Les organisations et les horaires des équipes doivent permettre la présence sur les sites professionnels d'au moins 3 jours/semaine, ce qui représente 1 journée de télétravail pour une organisation sur 4 jours et de 2 jours de télétravail pour une organisation sur 5 jours.

### **LA LOI « WARSMAN II »**

La loi « Warsmann II », relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, a été adoptée le 22 mars 2012. On peut incontestablement la qualifier de « fourre-tout », tant ses dispositions touchent à des domaines divers et variés tels que le droit des sociétés, le droit des médias, le droit immobilier ou encore le droit du travail, sans que cette liste soit limitative.

En matière de droit du travail, elle apporte notamment des précisions sur le régime du télétravail, dans son article 46 qui ajoute au Code du travail les articles L. 1222-9 à L. 1222-11.

Ainsi, la notion de télétravail désigne un mode de fonctionnement présentant 3 caractéristiques principales :

- La localisation du salarié hors des locaux de son employeur.
- Le caractère régulier et volontaire de ce mode de travail.
- L'utilisation des « technologies de l'information et de la communication », lesquelles renvoient principalement à Internet (messagerie électronique, web, agendas partagés...).

La loi prévoit que le refus d'accepter un poste de télétravailleur ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail. En outre, elle précise que le contrat de travail doit définir les conditions de passage en télétravail ainsi que les conditions de retour à un mode de travail traditionnel. Le contrat doit également fixer les modalités de contrôle du temps de travail, sauf si ces modalités sont déjà prévues par un accord collectif.

Mais l'apport majeur se situe surtout au nouvel article L. 1222-10 du Code du travail, définissant les obligations de l'employeur.

**Ces dernières, s'ajoutant aux obligations habituelles de tout employeur, sont au nombre de 5 :**

- Prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.
- Informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions.
- Donner au salarié priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.
- Organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.
- Fixer, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.

Il s'agit visiblement de protéger le salarié contre d'éventuels abus, tenant en particulier à des atteintes à sa vie privée.

Enfin, la dernière innovation porte sur la possibilité de recourir au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles telles qu'une menace d'épidémie, ou en cas de force majeure et ce, à titre d'aménagement du poste de travail pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

## CONTRE LE TÉLÉTRAVAIL : LE TRAVAIL À DISTANCE

Le télétravail est une organisation cadrée par différents textes légaux (ANI ou texte de loi) qui impose à l'employeur leur respect même s'il peut les assouplir au travers d'accord interne. Ces obligations restent cependant un frein à la généralisation du télétravail puisqu'elles alourdissent le coût de la mise en œuvre de cette organisation alors que le but recherché par les entreprises consiste à mêler des gains de gestion immobilière et de productivité à une attractivité pour la vie personnelle du salarié. Une des solutions proposées pour y parvenir à moindres frais est de proposer le travail à distance. Il consiste à une prise de poste depuis un autre site de l'entreprise, généralement plus proche du domicile du salarié ou présent sur le déplacement prévu de celui-ci, permettant ainsi de répondre à la même attente individuelle de réduire les temps de transports pour accéder à son poste de travail. Ce sont généralement les grandes entreprises disposant de plusieurs sites qui proposent le travail à distance, leur permettant ainsi de gérer les organisations internes à leur guise, sans se soucier des impacts sur la vie privée de leurs salariés et s'affranchissant donc des débats nécessaires avec les représentants du personnel lors de réorganisations de structures.

L'impact n'est pourtant pas nul au regard de l'aménagement des postes de travail puisque les salariés en travail à distance ne pourront prétendre qu'à un bureau de passage et que celui-ci ne leur permettra qu'une simple connexion au réseau de l'entreprise empêchant tout contact et tout échange avec le reste du personnel de l'entreprise. Cet isolement et cette rupture de liens professionnels sont autant de dangers pour la santé physique et mentale des salariés qui auront du mal à être suivis par les CHSCT compétents et les élus des organismes. C'est aussi vrai sur le plan de l'organisation des informations du personnel ou des assemblées générales qui n'auront plus le même impact sur ces salariés « temporairement présents » et pour qui le lien syndical deviendra plus difficile à trouver sa légitimité.

## LES POSITIONS DE LA CGT

- La CGT étant signataire de l'ANI du 20-07-2005 ne s'oppose pas au télétravail, organisation qui est parfois revendiquée par nos adhérents et qui peut sous conditions, participer à l'amélioration des conditions de travail et à l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Pourtant nous ne devons pas perdre de vue que les Directions peuvent y trouver des intérêts, tant économiques que d'ordre managérial. Cette forme d'organisation repose sur les capacités individuelles à organiser son temps de travail et ce, sans avoir aucune forme de contrôle immédiat du suivi ou de la charge de travail. Les dérives ne sont pas difficiles à envisager et l'ANI l'a bien précisé dans son article 9 : « *La charge de travail et les délais d'exécution, évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'entreprise, doivent, en particulier, permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos.* »

La CGT revendique le droit à la déconnexion pour tous les salariés qui optent pour ce type d'organisation de travail ainsi que pour tous les autres salariés.

- Les différentes formes de télétravail peuvent permettre d'éviter des temps de transport importants dans les grandes agglomérations et libérer ainsi du temps de vie personnelle. Il nous paraît donc important de pouvoir nous positionner favorablement dans la mesure où les règles préalables à cette organisation ont été respectées et que le ou la salariée concernée pourra exercer son activité en toute connaissance de cause et en toute tranquillité.
- L'aménagement mobilier et immobilier doit faire l'objet d'une étude fine visant à permettre à tout salarié volontaire l'accès au télétravail et ce dans des conditions d'exécution ayant un niveau comparable à celui qu'il a dans les locaux de l'entreprise et avec le même niveau de contrôle du temps passé à cette activité. La disponibilité d'un local personnel dédié au télétravail ne doit pas être un critère d'accès à cette organisation. Les solutions externes existent et doivent être envisagées si nécessaire.
- Le télétravail peut être une réponse au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap qui peuvent par l'intermédiaire de cette organisation continuer à exercer une activité professionnelle depuis chez elles tout en gardant un lien avec l'entreprise, sans avoir à subir les contraintes liées aux déplacements quotidiens pour se rendre sur le lieu de travail.