

TÉLÉTRAVAIL : UN CADRE JURIDIQUE À STABILISER

La France entière vit désormais son deuxième confinement depuis le 30 octobre du fait de la crise sanitaire engendrée par la pandémie de Covid 19. Le premier confinement a généré de 5 à 8,3 millions de télétravailleurs et a eu pour conséquence, un télétravail improvisé dans des conditions dégradées que la CFE-CGC n'a cessé de dénoncer, tout en exigeant des négociations avec le patronat. L'impact du télétravail contraint sur les conditions de travail, sur la santé physique et mentale des salariés, ainsi que sur l'organisation technique et relationnelle de l'activité professionnelle a révélé l'urgence de réviser le cadre juridique du télétravail.

LE CADRE LÉGAL ET CONVENTIONNEL DU TÉLÉTRAVAIL :

Le télétravail a été introduit en France par un Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005, lui donnant une définition basée sur le principe du volontariat, dont les dispositions ont été intégrées dans le Code du travail en 2012.

Ce cadre juridique a ensuite été modifié et assoupli par l'ordonnance du 22 septembre 2017 et sa loi de ratification, afin de prendre en compte le télétravail occasionnel et de créer une présomption d'accident du travail. Un quasi-droit au télétravail est par ailleurs instauré avec une nécessaire motivation du refus par l'employeur.

Mais l'ordonnance a aussi acté au sein du code du travail l'exception au caractère volontaire du télétravail, celui-ci pouvant en effet être imposé aux salariés « en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure » (article L1222-11 du CT). Actuellement, ces deux dispositifs (légal et conventionnel) doivent se combiner.

LES ÉVOLUTIONS ATTENDUES :

Les salariés sont à nouveau contraints de recourir massivement au télétravail depuis qu'Emmanuel Macron a appelé à le généraliser pour contenir l'épidémie de Covid-19. En effet, la crise sanitaire engagée depuis 8 mois a donné au télétravail une nouvelle dimension : retrait du collectif, nouvel équilibre entre vie privée et vie professionnelle, évolution du lien de subordination... Il apparaît donc urgent d'actualiser l'ANI de 2005 et de construire un cadre juridique plus sécurisé afin de répondre à ces nouvelles contraintes liées à la généralisation du télétravail. Ainsi, les organisations patronales et syndicales ont engagé le 3 novembre une négociation sur le télétravail.

Une réunion conclusive le 23 novembre pourrait donner naissance à un nouvel accord national interprofessionnel encadrant notamment : la charge de travail, les frais professionnels ou la formation des managers.

LES ENJEUX DE LA NÉGOCIATION SUR LE TÉLÉTRAVAIL EN ENTREPRISE : CRÉER LES CONDITIONS D'UN TÉLÉTRAVAIL DE QUALITÉ

A la suite de son usage intensif, le télétravail commence à s'organiser ou à se réorganiser dans les entreprises.

Il faut en effet souligner que dans la plupart des entreprises, le télétravail n'existait pas, ou dans le cadre d'une simple charte élaborée par l'employeur avec avis du CSE, s'il existe. Il y a donc là un vaste champ de négociation dont les partenaires sociaux doivent s'emparer.

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC :

La CFE-CGC livre ses propositions afin de préciser 10 aspects essentiels du télétravail régulier à développer dans un accord collectif (ou à défaut une charte).

1. Les conditions d'accès au télétravail, pour des règles claires et équitables.
2. La procédure de demande et d'acceptation des parties.
3. Le rythme de télétravail (nombre de jours, fixes ou mobiles, etc.).
4. Les conditions de réversibilité.
5. La convention individuelle de télétravail, pour fixer les modalités propres à chaque salarié et savoir si, et dans quelles conditions, chaque partie peut mettre un terme au télétravail.
6. Les mesures de prévention de la charge de travail et du droit à la déconnexion, pour garantir le droit au repos et donc la santé des salariés.
7. Les conditions de formation au management à distance.

8. Les modalités du maintien d'un lien entre représentants du personnel et salariés.
9. Les conditions de prise en charge des frais professionnels, les salariés devant être indemnisés des frais nécessairement générés par le télétravail.
10. L'utilisation des outils informatiques et la protection des données

LA QUESTION DE L'INDEMNISATION DES FRAIS PROFESSIONNELS ENGAGÉS DANS LE CADRE DU TÉLÉTRAVAIL

Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations du travail, l'employeur n'est plus obligé de prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail par le salarié.

Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut cependant le prévoir.

Par ailleurs, l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 étendu, est toujours applicable aux employeurs et salariés relevant de son champ d'application. Il prévoit, pour sa part, que l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail.

Les télétravailleurs sont donc en droit de revendiquer la prise en charge par l'employeur des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail : abonnement internet, forfait téléphonique, frais d'électricité, achat de fournitures de bureau etc...

L'employeur peut rembourser le salarié "au réel", c'est-à-dire sur la base des frais réellement engagés par le salarié, sur présentation de justificatifs.

Depuis fin 2019, l'employeur peut également rembourser le salarié au moyen d'une allocation forfaitaire, qui couvre l'intégralité des frais liés au télétravail. Son montant varie selon le nombre de jours effectués en télétravail : 10 euros par mois pour un jour de télétravail

par semaine, 20 euros par mois pour 2 jours, 30 euros par mois pour 3 jours etc. Le remboursement de l'employeur peut être plus élevé. Dans ce cas, il y aura exonération de cotisations et charges s'il est justifié que le montant versé correspond bien à des frais professionnels.

SUR LES TICKETS RESTAURANTS :

Le ministère du Travail a mis à jour ses questions/réponses sur le télétravail afin d'indiquer qu'en vertu du principe d'égalité de traitement, les télétravailleurs doivent bénéficier des titres-restaurants dans les mêmes conditions que les autres salariés et si l'octroi des titres-restaurants peut être assorti de conditions pour les télétravailleurs, ce n'est qu'à la condition qu'elles s'appliquent aussi bien aux

salariés travaillant dans l'entreprise qu'aux télétravailleurs.

Questions réponses, min. du Travail, 6 nov. 2020

QUELQUES ÉLÉMENTS SUR LE REMBOURSEMENT DES FRAIS PROFESSIONNELS ISSUS D'ACCORDS D'ENTREPRISE RÉCENTS :

Certaines entreprises ont signé les premiers accords d'envergure nouvelle, et d'autres sont en pleine négociation.

A titre d'exemples, des accords d'entreprise récents prévoient la fourniture de l'ordinateur portable, voire le téléphone, un 2ème écran et un casque audio.

Aussi, une certaine prise en charge des frais de fonctionnement (connexion internet, électricité...) est prévue, avec des niveaux différents selon les entreprises :

CNP Assurances, accord du 22 juillet 2020 :

100 € bruts à la 1ère inscription au télétravail

15 € / mois par jour télétravaillé hebdomadaire

N'vie, accord du 8 juillet 2020 :

10 € / mois pour 2 jours par semaine

Mgen, accord du 24 avril 2020 :

15 € / mois si télétravail réalisé

Framatome, accord du 31 juillet 2020 :

10 € / mois si 4 jours télétravaillés dans le mois avec plafond 100 € / an

