

Fiche G.3 – Travail à distance

Le travail à distance, depuis le domicile du salarié ou ailleurs, peut revêtir plusieurs modalités différentes. Le télétravail, depuis le domicile du salarié ou ailleurs, est une de ces modalités. Il implique le recours aux technologies de l'information et de la communication.

Le travail à distance, constitue une modalité d'organisation pouvant figurer parmi celles retenues par les entreprises dans le cadre de leur plan de continuité. Il vise à maintenir, en totalité ou partiellement, la production par les salariés qui ne peuvent pas se rendre sur leur lieu de travail, salariés qu'il est souhaitable de maintenir à leur domicile ou dont la mobilité sera réduite du fait de la situation engendrée par la pandémie.

La plupart du temps, le travail à distance ne suffira pas, seul, à pallier l'absence physique des salariés de leur lieu de travail.

Combiné à d'autres moyens d'adaptation de l'organisation du travail (*cf. annexe 1 de la fiche G.1*), le travail à distance permettra, en mobilisant notamment, mais pas seulement, les technologies de l'information disponibles (Internet, audio-conférences, vidéo-conférences – et dans ce cas on parlera de télétravail), d'éviter le déplacement de certains salariés de leur domicile à leur lieu de travail ou entre différents sites de leur entreprise, tout en leur permettant de poursuivre tout ou partie de leur activité.

Le travail à distance n'implique pas nécessairement l'utilisation des technologies de l'information. Il peut dans certains cas s'agir de la réalisation de travaux à domicile impliquant la mise en œuvre d'une logistique ad hoc pour le transport de dossiers ou de matériaux par exemple. Il peut également se traduire par une limitation des déplacements de certains salariés qui se rendront exceptionnellement sur un site de leur entreprise, plus proche de leur lieu d'habitation que celui où ils exercent habituellement leur activité.

Lors de l'élaboration de son plan de continuité, le chef d'entreprise ou le chef de service devra identifier les fonctions pouvant être exercées à distance, en déterminer les modalités et prévoir les moyens matériels devant être mis en œuvre à cet effet. Lorsqu'il met en place le télétravail, le chef d'entreprise doit se conformer aux dispositions prévues par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 étendu par un arrêté du 30 mai 2006 du ministère chargé du travail.

Une brochure réalisée par le SIG, en association avec le Dilga et le ministère chargé du travail, présente de manière claire et opérationnelle la méthode pouvant être employée par les dirigeants d'entreprises pour organiser et mettre en œuvre le travail à distance et, en particulier le télétravail. Cette brochure est accessible sur le site www.grippeaviaire.gouv.fr

Cadre juridique du télétravail

Selon l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail¹ qui transpose en droit français l'accord cadre européen du 16 juillet 2002, le télétravail est une forme d'organisation ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

¹ Cet accord ne concerne pas les agents de la fonction publique

1. Nécessité d'un accord

Tous les salariés, dès lors qu'ils disposent du matériel nécessaire pour exécuter le travail par télétransmission et que leur travail s'y prête, peuvent être concernés par le télétravail. L'accord national interprofessionnel stipule que des accords de branche ou d'entreprise peuvent préciser les catégories de salariés concernés.

En toute hypothèse, le télétravail en tant que mode d'exécution du contrat de travail est soumis à l'accord du salarié. Cet accord peut être révisé voire annulé par l'une ou l'autre des parties. Le refus par le salarié ne peut constituer une faute.

Il n'y aura que des avantages à mentionner les conditions d'exécution du télétravail dans le contrat de travail. La possibilité pour un salarié d'exercer ses fonctions dans le cadre du télétravail doit être formalisée par un accord écrit :

- pour des raisons liées à la sécurité juridique des parties ;
- pour des raisons pratiques liées au nouveau mode d'organisation qui implique le respect de la réglementation du travail ou des modes d'organisation particuliers (travail à domicile, temps partiel).

Quel que soit le lieu d'exécution de son travail, le salarié doit continuer à bénéficier des services collectifs et des prestations sociales. S'agissant d'un mode d'organisation du travail, le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, doivent être consultés préalablement à sa mise en œuvre. Cette consultation préalable précise également les conditions de contrôle de l'activité des salariés en télétravail. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est consulté au titre des conditions de travail et des incidences sur la santé des travailleurs.

En situation de pandémie grippale, les conditions d'exécution de l'activité de télétravail telles que précisées dans le cadre juridique ci-dessus pourront faire l'objet d'adaptations afin de tenir compte de ces circonstances exceptionnelles. Dans l'intérêt de l'entreprise comme dans celui du salarié, il est souhaitable que ces adaptations proposées par l'une ou l'autre des parties fassent l'objet d'un avenant au contrat de travail. A défaut, le juge pourrait être conduit à apprécier leur portée a posteriori s'il était saisi par le salarié concerné.

2. Protection des droits du télétravailleur

Lorsque le télétravail est exécuté à domicile, l'employeur ne peut y avoir accès qu'après accord exprès du télétravailleur car le domicile est un lieu privé. Le domicile du télétravailleur doit rester un local d'habitation à titre principal pour lui et sa famille ; il ne peut se voir imposer de recevoir ni clientèle ni public.

Aucun contrôle, quelle qu'en soit la nature, ne peut être effectué à l'insu du télétravailleur.

Le télétravailleur devra fournir des prestations correspondant à la durée du travail prévu.

La protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur incombe à l'employeur conformément aux prescriptions de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). Le règlement intérieur de l'entreprise peut prévoir les limites à l'utilisation du matériel et les sanctions encourues. Son éventuelle modification se fait dans les conditions habituelles de consultation du comité d'entreprise et de décision de l'inspecteur du travail.

3. Le matériel nécessaire au télétravail

L'accord national interprofessionnel stipule clairement que l'employeur fournit, installe et entretient les équipements de travail. Dans le cas où le travailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien.

Si le matériel nécessaire au télétravailleur est fourni par l'employeur, ce matériel ne peut être utilisé à des fins personnelles, sauf accord. Dans ce dernier cas, le télétravailleur est responsable du matériel

installé chez lui : il en a la charge et répond de sa détérioration. En cas de vol, il doit avertir immédiatement sa hiérarchie.

Le matériel ainsi mis à disposition constitue un prêt. Sauf dispositions particulières définies d'un commun accord, il ne peut être conservé par l'agent à l'issue de l'engagement.

Il importe de veiller à ce que ce mode de travail ne se traduise pas par une charge financière induite pour le salarié.

NB : une brochure sur le télétravail est éditée par la Documentation française.