

SOCIAL



Informations

N° 120 – SOCIAL N° 55
En ligne sur le site www.fntp.fr / extranet le 7 octobre 2005
ISSN 1769-4000



ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE TELETRAVAIL

Les partenaires sociaux européens ont conclu le 16 juillet 2002 un accord-cadre européen sur le télétravail, suite à une invitation de la Commission européenne à moderniser et à améliorer les relations de travail en engageant des négociations sur cette forme particulière d'organisation du travail.

Cet accord volontaire avait pour objet de définir un cadre général au niveau européen que les partenaires sociaux devaient ensuite adapter aux pratiques nationales. A cet effet, les partenaires sociaux disposaient d'un délai de trois années, soit jusqu'en juillet 2005, pour transposer ledit accord en droit national.

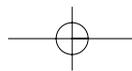
S'agissant de la France, des négociations interprofessionnelles ont débuté le 4 mai 2005. **Lors de la troisième séance de négociation du 19 juillet 2005, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord.** L'ensemble des cinq organisations syndicales représentatives s'est dit favorable au contenu de l'accord qui est ouvert à la signature jusqu'au 23 septembre 2005.

L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail va au-delà d'une simple transposition de l'accord-cadre européen en droit national, puisque sur la plupart des dispositions, il accorde des garanties supplémentaires aux travailleurs placés en situation de télétravail.

Le MEDEF et les syndicats ont souhaité demander l'extension de cet accord qui, sur certains points, pourra faire l'objet d'adaptations par accords de branche ou d'entreprise.

Certifié ISO 9001 : 2000 par





I – LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD SUR LE TELETRAVAIL

1) Définition du télétravail et du télétravailleur ➤ LE TELETRAVAIL

L'accord national reprend la définition donnée par l'accord-cadre européen, à la différence près qu'il vise uniquement le contrat de travail et ne fait plus référence en parallèle à la relation d'emploi. En effet, dans certains pays de l'Union Européenne la notion même de contrat de travail n'existe pas.

Le télétravail est ainsi défini comme "**une forme d'organisation et/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'entreprise, est effectué hors de ces locaux de façon régulière**".

Plusieurs conditions cumulatives sont donc requises pour que l'on puisse considérer qu'un salarié se trouve en situation de télétravail :

- les technologies de l'information doivent être utilisées dans le cadre du travail,
- ledit travail doit également pouvoir être effectué dans les locaux de l'entreprise,
- le travail doit être réalisé hors des locaux de l'entreprise de manière régulière

Ce faisant, les partenaires sociaux ont souhaité que les salariés dits nomades (c'est-à-dire ne travaillant pas dans une installation fixe de l'entreprise) puissent bénéficier de l'accord sur le télétravail, mais le simple fait de travailler à l'extérieur de l'entreprise ne peut suffire à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur.

Par exemple, la quasi-totalité des salariés travaillant sur des chantiers de travaux publics effectuent certes leur prestation de travail de manière régulière hors des locaux de l'entreprise. Toutefois, ils n'utilisent généralement pas des technologies de l'information et leur travail ne peut être effectué dans les locaux de l'entreprise. Par conséquent, ils ne sont pas concernés par l'accord sur le télétravail.

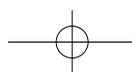
➤ LE TELETRAVAILLEUR

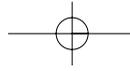
L'accord précise que le télétravailleur désigne "**toute personne salariée de l'entreprise qui effectue dès l'embauche ou ultérieurement, du télétravail dans les conditions prédéfinies ou dans des conditions adaptées par un accord de branche ou d'entreprise en fonction de la réalité de leur champ et précisant les catégories de salariés concernés**".

Il doit donc s'agir :

- d'un travailleur salarié,
- qui est directement embauché comme télétravailleur ou bien qui sollicite son passage en télétravail postérieurement à son embauche

L'accord national reconnaît la **faculté aux branches ou aux entreprises d'adapter cette définition en fonction des spécificités qui leur sont propres**.





Il s'agissait pour les parties négociatrices d'une précision importante puisque l'accord s'inscrit dans l'orientation privilégiée qui est accordée à la voie conventionnelle pour transcrire en droit interne les textes européens.

2) Caractère volontaire du recours au télétravail

Le recours au télétravail doit demeurer volontaire et ne peut être imposé ni par l'employeur ou par le salarié.

Si le télétravail est décidé après l'embauche du salarié, il doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

L'employeur demeurant maître en matière d'organisation du travail au sein de son entreprise, il peut toujours **refuser la demande d'un salarié** de vouloir opter pour le télétravail.

De même, un salarié peut également refuser d'opter pour le télétravail, ce qui ne peut constituer **un motif de rupture de son contrat de travail**.

L'employeur est tenu de fournir au salarié **un document écrit** (et cela n'a pas à prendre la forme d'un avenant au contrat de travail car dans les PME les contrats de travail ne sont pas toujours formalisés par un écrit. Il peut s'agir par exemple d'une note de service interne) qui récapitule l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution de travail (y compris les conditions d'utilisation des équipements de travail, les règles en matière de rattachement hiérarchique, etc...).

Lorsque l'employeur et le salarié sont favorables au passage au télétravail, une **période d'adaptation doit être aménagée**. Durant cette période, chacune des parties peut mettre fin à la nouvelle organisation du travail moyennant le respect d'un délai de prévenance qui devra avoir été préalablement défini par les parties.

Si le/les parties décident de mettre fin au télétravail durant cette période, le salarié est en droit de **retrouver un poste correspondant à sa qualification** dans l'entreprise.

3) Clause de réversibilité lorsque le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche

L'accord a inséré une clause de réversibilité dans ses dispositions.

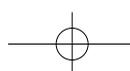
Ainsi lorsque le télétravail n'est pas prévu dès l'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, décider de mettre fin à cette forme d'organisation du travail et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise.

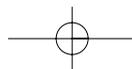
Les conditions d'application d'une telle clause seront définies par accord individuel et/ou collectif.

4) Clause d'insertion lorsque le télétravail fait partie des conditions d'embauche

Lorsque le salarié a été directement embauché en tant que télétravailleur, il est en **droit de postuler ultérieurement à tout emploi vacant** dans l'entreprise qui correspond à sa qualification.

Il bénéficie dans ce cas d'une priorité d'accès à ce poste.





II – LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI APPLICABLES AU TELETRAVAILLEUR

L'accord rappelle que **le principe d'égalité de traitement** entre les salariés télétravailleurs et les autres salariés s'applique.

De ce fait, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que les autres salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise et placés dans une situation comparable.

Toutefois, l'accord indique également que **les spécificités du télétravail** peuvent dans certaines situations exiger que **des accords complémentaires collectifs et/ou individuels soient conclus**.

1) Organisation du travail

Le télétravailleur se voit appliquer la réglementation de droit commun concernant l'organisation de son temps de travail et la durée du travail (lois, règlements, conventions collectives, accords d'entreprise).

L'employeur ne peut exiger du télétravailleur des charges de travail, des normes de production et des critères de résultat différents de ceux appliqués aux salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise et placé dans une situation comparable.

En tout état de cause, l'employeur doit veiller à ce que cette charge de travail soit **compatible avec la durée maximale de travail et la durée minimale des temps de repos**.

Afin de pallier **l'état d'isolement** que pourrait ressentir le télétravailleur, l'employeur doit s'assurer que **des mesures sont prises** à cet effet.

Ainsi, des réunions régulières avec la hiérarchie du télétravailleur doivent être prévues et un salarié référent peut même être désigné à cet effet. Le télétravailleur doit également avoir un accès aux informations et activités sociales de l'entreprise et il doit notamment bénéficier des mêmes entretiens professionnels et des mêmes politiques d'évaluation que les autres salariés.

2) Droit à la formation

Les salariés en situation de télétravail bénéficient des mêmes droits à la formation que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

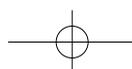
Parallèlement à cela, les télétravailleurs doivent pouvoir recevoir une **formation spécifique** axée sur les équipements techniques qu'ils vont utiliser durant le télétravail et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

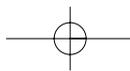
3) Droits collectifs

Le principe est rappelé que les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits collectifs que les salariés travaillant au sein des locaux de l'entreprise.

Cela concerne :

- leurs relations avec les représentants du personnel,
- leur faculté de participation et d'éligibilité aux élections des instances représentatives du personnel,
- l'accès aux informations syndicales, y compris par l'intranet syndical





A ce titre, **les télétravailleurs sont inclus dans l'effectif** de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils de mise en place des institutions représentatives du personnel.

L'accord prévoit en outre que les télétravailleurs doivent être **inscrits sur le registre unique du personnel** au même titre que les autres salariés.

Le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) doit être informé et consulté sur l'introduction du télétravail et sur les éventuels aménagements qui y seraient apportées.

III – LA PROTECTION RECONNUE AU TELETRAVAILLEUR CONCERNANT LA SANTE, LA SECURITE & SON ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

1) Règles en matière de santé et sécurité

L'accord national interprofessionnel rappelle tout d'abord que l'employeur est chargé du respect à l'égard des télétravailleurs, des dispositions légales et conventionnelles en matière d'hygiène et de sécurité.

De son côté, le télétravailleur doit respecter les politiques de sécurité mises en place au sein de l'entreprise, et notamment celles en matière d'utilisation des écrans de visualisation puisque le salarié est amené à avoir recours de manière quotidienne aux technologies de l'information.

Afin que les règles en matière de santé et sécurité soient correctement appliquées et respectées par le salarié en situation de télétravail, son employeur tout comme les représentants du personnel ainsi que les autorités administratives compétentes doivent pouvoir avoir accès au domicile du salarié concerné. Un tel accès doit intervenir selon les modalités légales, doit être notifié à l'intéressé préalablement, lequel doit donner son accord.

Le télétravailleur peut, s'il le souhaite, solliciter **une visite d'inspection.**

2) Protection des données

L'employeur doit s'assurer que les données utilisées et traitées par le télétravailleur font l'objet d'une protection, dans le cadre des prescriptions de la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL) qui est l'organisme en charge de la protection des fichiers informatiques et des données qui y figurent.

En parallèle, l'employeur doit **informer le télétravailleur** des dispositions légales concernant la protection des données, ainsi que des règles spécifiques en vigueur dans l'entreprise sur cet aspect.

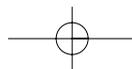
Au titre des informations transmises au télétravailleur, l'entreprise doit également l'avertir des restrictions existantes quant à l'usage du matériel informatique : interdiction de rassembler et de diffuser des matériels illicites via le réseau internet (fichiers pédophiles, etc...) et des sanctions applicables en cas de non respect de ces dispositions.

3) Protection de la vie privée

Le fait que le lieu de travail du télétravailleur se confonde avec son lieu d'habitation ne doit pas priver l'employeur de respecter la vie privée de ce dernier.

A cet effet, l'employeur doit **fixer conjointement avec le salarié les plages horaires** durant lesquelles il peut prendre contact avec lui.





L'employeur a la possibilité de prévoir des moyens de surveillance placés par exemple au domicile du télétravailleur. Dans ce cas, le salarié doit en être informé et les institutions représentatives (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel) informées et consultées. De plus, les moyens de surveillance utilisés doivent être proportionnés à l'objectif poursuivi.

4) Equipements de travail

L'employeur est supposé **fournir au télétravailleur les équipements nécessaires** pour l'accomplissement de son travail et en assurer l'entretien.

Par dérogation à ce principe, le télétravailleur pourrait par exception également utiliser son propre matériel à condition que l'entreprise prenne à sa charge l'adaptation et l'entretien de celui-ci.

Le salarié placé en situation de télétravail doit également disposer d'une assistance technique adéquate fournie par son employeur. En contrepartie, le salarié doit s'engager à aviser immédiatement son employeur dès lors qu'une panne se produit.

L'employeur est responsable des éventuels coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements (et des données), étant précisé cependant qu'il appartient au salarié télétravailleur de prendre soin des équipements qui lui sont confiés.

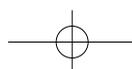
IV – LES MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD SUR LE TELETRAVAIL

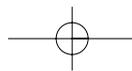
1) Dispositions de l'accord ayant valeur normative

Les partenaires sociaux ont souhaité que **la définition du télétravail** telle qu'elle est rédigée au premier alinéa de l'article 1^{er} de l'accord soit normative et qu'il ne soit donc **pas possible d'y déroger** par la voie de la négociation collective (soit par accord de branche ou d'entreprise).

D'autre part, il ne peut être dérogé :

- au **caractère volontaire** du télétravail (article 2),
- à la **clause de réversibilité et d'insertion** (article 3),
- aux **conditions d'emploi** applicables aux télétravailleurs (article 4),
- à la **protection accordée à la vie privée** du télétravailleur (article 6),
- au **principe gouvernant les équipements de travail** (1^{er} alinéa article 7),
- aux **dispositions en matière de santé et sécurité** (article 8),
- aux **dispositions régissant l'organisation du travail** (article 9),
- aux **règles en matière de formation** (article 10),
- aux **droits collectifs** reconnus aux télétravailleurs (article 11)





2) Dispositions de l'accord pouvant faire l'objet de dérogations par accord collectif

Par opposition aux dispositions normatives mentionnées ci-dessus, il sera possible pour des accords de branche ou d'entreprise de déroger aux dispositions suivantes :

- **la définition du télétravailleur** précisée au dernier alinéa de l'article 1 puisque cette notion peut faire l'objet d'adaptation en fonction des catégories de salariés concernés et du champ des accords,
- les **dispositions régissant la protection des données** (article 5),
- **les conditions de mise en œuvre des règles régissant les équipements de travail** qui peuvent faire l'objet d'adaptation en fonction des caractéristiques propres de la branche ou de l'entreprise (article 7).

3) Suivi de l'accord

Les parties signataires s'engagent à informer les partenaires sociaux européens qui ont signé l'accord cadre européen (soit l'UNICE, le patronat européen, l'UEAPME, l'organisation patronale européenne représentant les PME, la CES, organisation syndicale européenne, et le CEEP, centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) des présentes négociations et des modalités d'application de l'accord européen.

En effet, l'article 12 de l'accord européen indique que les organisations membres des organisations européennes signataires doivent faire un rapport sur la mise en œuvre de l'accord à un groupe ad hoc placé sous la responsabilité du comité du dialogue social.

4) Extension de l'accord

Du fait que l'accord n'est pas normatif dans son intégralité et que des accords collectifs de branche ou d'entreprise peuvent déroger à certaines de ses dispositions, les parties signataires ont souhaité demander l'extension de l'accord, afin que celui-ci soit applicable également aux entreprises non affiliées aux organisations patronales signataires.

