



éthix

DU TRAVAIL 100% À DISTANCE AU TÉLÉTRAVAIL ORGANISÉ :

COMMENT L'EMPLOYEUR PEUT-IL EXERCER SON DEVOIR DE PRÉVENTION ?

Un an après le début de la crise Covid-19, durant laquelle 41% des salariés ont été en télétravail¹, le constat est partagé par tous : l'on n'observera pas de retour au « monde d'avant ». Alors que le télétravail concernait peu de bénéficiaires et s'exerçait sur un jour par semaine en moyenne, à date, le nombre de jours télétravaillés pourrait, à l'issue des négociations en cours dans beaucoup d'entreprises, rester durablement fixé à deux à trois jours par semaine. Quelles leçons tirer de l'expérience récente, notamment en matière de prévention sur la sécurité et la santé des salariés ?

Si la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité et de santé reste pleine et entière selon le Code du travail, il est moins simple de savoir comment l'objectiver.

ERGONOMIE ET ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES : UN COUPLE INCONCILIABLE ?

L'ergonomie est un bon exemple des angles morts que comporte la question. Quand peut-on considérer que l'employeur a rempli son obligation de sécurité vis-à-vis du télétravailleur ? Comment vérifier la conformité des aménagements et du matériel ? « Si l'ergonomie est mauvaise, c'est de la responsabilité du salarié », entend-on parfois. Et de fait, lui seul connaît ses conditions de travail. Mais il ne s'agit pas pour autant de minimiser la responsabilité de l'employeur, qui doit informer, sensibiliser, et le cas échéant remédier, en toute connaissance de cause.

QUEL TEMPS DE TRAVAIL ?

Le contrôle du temps de travail est un enjeu fort en télétravail. Il s'agit à la fois de vérifier que le travailleur réalise bien ses horaires mais aussi de vérifier que le travail n'empiète pas sur sa vie privée.

Les systèmes de contrôle à distance existent mais ne résolvent pas tous les problèmes. Les horaires collectifs de travail ont un sens lorsqu'il s'agit de réguler le fonctionnement d'une entreprise. Ont-ils le même sens lorsque le salarié a une capacité plus grande d'aménagement de ses horaires, même s'il n'est pas au forfait ? Là aussi, le télétravail renvoie nécessairement à la question de l'autonomie.

La question du contrôle et des horaires rejaillit sur celle de la détermination des accidents du travail. Selon le Code du travail, un accident survenu sur le temps de travail est un accident du travail. Ceci rappelé, l'on peut imaginer sans peine les contestations qui ne manqueront pas de naître sur le sujet dans les prochains mois. Les anticiper en instruisant les questions posées relève d'une prudence bien comprise.

Le respect de la séparation entre vie privée/vie professionnelle au bureau est d'un examen plus délicat encore. Si certains télétravailleurs sont contraints au niveau des horaires par l'organisation ou la nature de la tâche, d'autres peuvent faire le choix d'un morcellement de la journée de travail. Ce choix peut améliorer la conciliation vie privée/vie professionnelle. C'est ainsi que, dans nombre d'entreprises qui avaient adopté des accords de télétravail avant la pandémie, le nombre de salariés exerçant à temps partiel diminuent, tout simplement parce que les demandes de temps partiel dit choisi mais en réalité souvent dicté par des contraintes familiales, ne sont plus nécessaires. Le télétravail se présente ainsi comme un atout non négligeable notamment pour de jeunes foyers.

Mais attention : il peut aussi favoriser une forte pénétration de la vie professionnelle dans la vie privée avec un allongement des journées et des risques pour la santé, un risque accru lorsque la charge de travail est importante et que le travail est isolé. Le droit à la déconnexion et aux temps de pause doivent être rappelés et respectés.

¹ Source : Baromètre Télétravail 2021 Malakoff Humanis

CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL (ARTICLE L.1222-9)

Mise en place du télétravail :

3 possibilités

- Accord collectif
- Charte avec avis du CSE
- Accord par tout moyen entre l'employeur et le salarié

Le fonctionnement du télétravail est encadré (accord collectif ou charte)

- Conditions de passage en télétravail
- Modalités d'acceptation et de contrôle
- Détermination des plages horaires de travail
- Spécificités des travailleurs handicapés

Le télétravail : les droits de l'employeur

- Le télétravail n'est pas un droit pour les salariés, tous les postes n'y sont pas éligibles
- L'employeur peut mettre le télétravail en place après échange avec certains salariés (négociation individuelle)
- L'employeur peut contacter le salarié télétravailleur à tout moment sur les plages dédiées au travail
- L'employeur peut contrôler le temps de travail des salariés télétravailleurs

Le télétravail : les garde-fous pour les salariés

- Accord collectif ou charte
- L'employeur doit motiver son refus de télétravail pour un salarié dont son poste y est éligible
- Ils peuvent être contactés sur des plages horaires dédiées au travail
- Ils bénéficient d'un entretien annuel sur leurs conditions d'activité et leur charge de travail
- Ils sont prioritaires pour reprendre un poste sans télétravail correspondant à leurs qualifications et à leurs compétences
- Le refus de télétravailler n'est pas un motif de rupture du contrat de travail

SUR L'ENSEMBLE DE CES CHAMPS, QUE PEUVENT ET DOIVENT FAIRE LES EMPLOYEURS ?

- Certains métiers connaissent déjà une organisation structurellement à distance : délégués médicaux, commerciaux itinérants. Dans ces secteurs, des outils ont été mis en œuvre au bénéfice du collectif de travail : points téléphoniques ou visio, présence physique du manager à intervalles réguliers, séminaires d'équipe etc.. Ces outils peuvent être généralisés. Bien utilisés, ils peuvent consolider le sentiment d'appartenance, ainsi qu'on l'a vu dans maintes entreprises pendant les confinements.
- A minima, il s'agit de sensibiliser les salariés sur les risques que peut comporter le télétravail et de fournir une information sur les manières possibles d'aménager son lieu de travail à domicile et des règles à respecter.
- Informer ne suffit pas. Il s'agit ensuite, pour les managers, qui y auront été préalablement formés, de vérifier la compréhension des recommandations et d'évaluer à leur niveau la qualité de l'aménagement des lieux de télétravail. Une visite à domicile, pour les salariés qui l'auront demandé, pourra également être prévue.
- L'aspect financier ne peut être occulté et il ne fait aucun doute qu'il constituera ces prochains mois l'un des points durs des négociations en matière de télétravail. Mobilier et équipement adapté, travaux d'aménagement..., tous ces sujets doivent être pris en compte, sans se limiter à l'équipement d'un ordinateur, qui constituait déjà probablement un prérequis lors des confinements.

« C'est trop cher », vous dit l'employeur ? Ce sera alors le moment d'évoquer toutes les économies induites par le passage au télétravail. Sans oublier le passage en flex office, qui dans nombre d'entreprises se présente comme le corollaire de la généralisation du télétravail. En effet, mettre en place des bureaux partagés que les salariés occuperont alternativement lors de leurs passages au bureau apparaît pour de nombreux employeurs comme une évidence. Or cela représente beaucoup d'économies pour les entreprises, qui pourront réattribuer voire louer les espaces ainsi libérés. La question de ces économies peut être largement éclairée lors de la consultation sur la situation économique et financière, notamment à l'aide d'un expert-comptable qui pourra comparer les sommes représentées d'une année sur l'autre et poser les bonnes questions. Sur les impacts du télétravail en matière de conditions de travail, rappelons également que la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise porte notamment sur « l'évolution de l'emploi, les qualifications, (...) les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes². Le télétravail a clairement des impacts en matière de conditions de travail, de durée du travail, de prévention et ces impacts doivent être pris en compte au cours de cette consultation annuelle. ■

éthix

Cabinet Ethix

Expert-comptable auprès des CSE

www.ethix.fr

² Source : code du travail, article L.2312-26.