

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 24

Mais au fait :

Quelles sont les conditions de mise en œuvre du télétravail ?

Antoine a raison de se poser des questions concernant la mise en place du télétravail (possibilité donnée aux salariés de travailler à leur domicile) au sein de son entreprise. Les modalités de mise en place du télétravail sont modifiées par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations du travail, applicable depuis le 24 septembre 2017. Depuis cette date, le télétravail n'a plus obligatoirement à être prévu dans le contrat de travail ou dans un avenant comme c'était le cas auparavant.

La mise en place du télétravail nécessite désormais un accord d'entreprise ou à défaut, une charte élaborée par l'employeur après avis du Comité Social et Économique (CSE) ou des délégués du personnel, du Comité d'Entreprise, le CSE n'étant pas encore mis en place au sein des entreprises.

Cet accord d'entreprise ou cette charte élaborée par l'employeur doit définir :

- les conditions requises pour passer au télétravail (**postes éligibles au télétravail**) ou pour y mettre un terme ;
- les modalités d'acceptation des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

En l'absence d'accord d'entreprise ou de charte sur le télétravail, Antoine ne pourra pas recourir au télétravail de façon régulière mais il pourra le faire de manière occasionnelle.

Le télétravail occasionnel peut donc être mis en place sur un simple accord entre l'employeur et le salarié contrairement au télétravail régulier. Cet accord est formalisé par tout moyen. Il peut s'agir d'un avenant au contrat sur papier mais aussi d'un courriel. En tout état de cause, il est important d'établir un moyen de preuve.

Comme la demande de Patricia ne semble pas occasionnelle mais régulière, nous conseillons à Antoine de prendre contact avec le service de l'UNIIC afin d'élaborer une charte qui lui permette de mettre en place le télétravail au sein de son entreprise.

Cela étant, accorder une augmentation à Patricia qui compenserait les frais de garde de son fils le mercredi pourrait également être une solution envisageable. Et le télétravail pourrait être mis en place de façon occasionnelle, notamment en cas d'absence de la « nounou » dans le cadre d'un accord entre Antoine et Patricia.

Dans quelle mesure peut-il refuser que Patricia bénéficie du télétravail ?

Si le télétravail est mis en place dans l'entreprise, de façon régulière, dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte et que le poste de Patricia est défini dans ce cadre comme **un poste éligible** au télétravail, Antoine pourra refuser la demande de télétravail de Patricia mais devra motiver son refus par des arguments objectifs.

Ce refus ne devra pas être discriminatoire ni abusif. Il peut s'agir, selon nous, des motifs suivants : impossibilité technique (logement exigu ne permettant pas l'exercice du télétravail dans de bonnes conditions), nécessité de la présence du salarié pour le fonctionnement de l'entreprise, etc.

Par conséquent, le salarié qui demande à passer en télétravail n'a pas un droit au télétravail puisque l'employeur, hors discrimination ou abus de droit, peut lui en refuser l'accès.

Peut-il accorder le bénéfice du télétravail à certains salariés et le refuser à d'autres ?

Un salarié dont le poste n'est **pas éligible** au télétravail dans le cadre de l'accord collectif ou de la charte qui le met en place au sein de l'entreprise ne pourra pas bénéficier du télétravail. Ce cas de figure est donc simple à gérer au sein de l'entreprise.

En revanche, si certains emplois tels que ceux d'opérateurs PAO sont considérés comme éligibles dans le cadre de la charte, Antoine qui est aujourd'hui sollicité par Patricia pour ce qui est du télétravail risque d'avoir des demandes des autres opérateurs PAO de l'entreprise. Cette situation peut être délicate à appréhender et avoir des répercussions sur le climat social de l'entreprise.

Comme ces emplois sont éligibles au télétravail, Antoine ne pourra refuser **ces demandes qu'en évoquant des arguments objectifs**.

Si Antoine accepte la demande de Patricia en novembre 2017 et refuse celle de Gilles en janvier 2018 en expliquant que deux salariés occupant un emploi similaire dans un même service ne peuvent pas bénéficier du télétravail, ce refus pourrait être considéré comme discriminatoire et abusif par Gilles. Dans ce cadre, celui-ci pourrait se fonder sur le non-respect du principe d'égalité de traitement entre deux salariés occupant un emploi similaire.

Pour gérer au mieux ce type de situation, il convient donc d'être très vigilant pour ce qui est de **la rédaction de la Charte** et de ne pas hésiter à contacter le service social de l'UNIIC pour élaborer ce document.

Celle-ci doit définir les conditions de passage au télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.

La charte peut ainsi prévoir des conditions spécifiques de passage au télétravail dans le cas où un même service comporte des emplois similaires (cas de figure des opérateurs PAO d'Antoine) éligibles au télétravail : principe du passage au télétravail par roulement en fonction du nombre demandes et ce afin de ne pas désorganiser l'entreprise.

Cette charte doit donc prendre en compte les contraintes de l'entreprise au niveau de l'organisation du travail.

L'employeur peut-il imposer au salarié le télétravail ?

L'employeur ne peut pas imposer à un salarié de travailler à domicile. Même si le télétravail est prévu par un accord d'entreprise ou une charte et que le poste du salarié est bien éligible au télétravail, le télétravail repose sur le volontariat (L 1222-9 du code du travail) et nécessite l'accord du salarié.

Réponses élaborées par Iris DELLOYE, Responsable du service Juridique et Social de l'UNIIC

iris.delloye@uniic.org