

Quelles règles pour le télétravail ? Question intéressante ! Merci de l'avoir posée !

Grand sujet de l'époque, le télétravail a fait l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux qui a fini par déboucher sur un accord interprofessionnel le 26 novembre 2020 intitulé « Accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail ».

Des questions très importantes se posent en effet, je me limiterais à en citer trois:

- La question de la responsabilité de l'employeur en cas d'accident, avec ses corollaires dont, par exemple, l'employeur responsable des conditions de travail pourrait-il alors s'immiscer au domicile du salarié pour vérifier si l'environnement de travail répond aux exigences du respect de la santé et la sécurité du salarié¹?
- Celle du contrôle de l'activité ;
- Celle de la compensation des frais supportés du fait du télétravail par le salarié.

Ces questions ne sont pas nées avec la crise sanitaire, mais le considérable développement de cette forme d'organisation du travail² provoqué par cette situation, rendait urgent de leur apporter des réponses.

On attendait donc de cette négociation des réponses concrètes.

Plutôt que compléter le cadre juridique déjà présent dans le code du travail (Articles L1222-9 à L1222-11) le gouvernement, peut-être las de se faire reprocher des interventions insuffisamment concertées, a renvoyé la responsabilité d'apporter ces réponses aux partenaires sociaux.

L'accord du 26 novembre est donc censé apporter ces réponses.

Mission accomplie ? Voyons donc !

Quelles réponses apporte cet accord aux quelques questions rappelées ci-dessus ?

¹ Rappelons que grâce au code du travail, l'employeur est tenu à des règles que ce soit sur l'ambiance de travail, l'usage de matériels bien plus rigoureuses que ce qui s'impose aux particuliers.

² Qui n'est pas seulement de transporter le même travail dans la même organisation, depuis les locaux de l'entreprise vers le domicile du salarié, mais une nouvelle organisation du travail. Voir à ce sujet l'article de Jean Louis Pépin : <https://www.ideeconsultants.fr/nos-archives/129-129-le-teletravail-questionne-le-travail>

La question de la responsabilité en cas d'accidents du travail est traitée (enfin si l'on peut dire...) en un article « 3.4.3. *Accident de travail* » rédigé ainsi : « *Le télétravail étant une modalité d'exécution du contrat de travail, la présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail. Malgré les difficultés de mise en œuvre pratique, c'est ce que prévoit explicitement le code du travail.* »

Autrement dit, une fois rappelé ce qu'on savait déjà, c'est-à-dire qu'il a un principe légal mais qu'il pose des difficultés d'application dans le cas du télétravail, l'article 3.4.3 se termine en veillant bien à ne leur apporter aucune réponse. La dernière phrase est magnifique ! Ce qu'on attendait, ce sont des solutions pas une réitération de questions et un renvoi à un code du travail dont on nous avait pourtant expliqué qu'il était insuffisamment concret et précis sur ce point.

Continuons avec la question des frais professionnels engagés par le salarié du fait du télétravail. C'est au tour de l'article « 3.1.5. *La prise en charge des frais professionnels* ». On y trouve une autre manière de n'apporter aucune réponse. Après avoir, une nouvelle fois, rappelé qu'existe un principe général et qu'il connaissait quelques difficultés d'application, cet article botte prudemment en touche vers la négociation d'entreprise : « *Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.* »

En clair, débrouillez-vous au niveau de l'entreprise. On notera les plus que prudents « *prise en charge éventuelle* » devant faire « *les cas échéant* » un sujet de dialogue social. Il ne faudrait surtout pas s'engager à quoique ce soit.

Tout cela bien entendu écrit par des gens qui sont aux premières loges pour savoir que ceux qui ont le plus besoin d'accords interprofessionnels sont les entreprises de taille modeste et leurs salariés et que les possibilités d'élaboration d'accord à leur niveau restent réduites.

Le paragraphe suivant, nous parle du remboursement forfaitaire des frais. Il n'apporte lui non plus absolument rien puisqu'il ne fait qu'évoquer le principe d'exonération de charges sociales déjà prévu par l'URSSAF.

Pouvons-nous espérer mieux sur la question du contrôle de l'activité du salarié ?

C'est l'objet de l'article « 4.1. *Adaptation des pratiques managériales* » qui aborde pudiquement ce sujet en l'édulcorant le plus possible au moyen d'un discours général évoquant « *la relation de confiance* » qui permet d'éviter les questions qui pourraient fâcher ... On aligne des phrases sans aspérités et surtout qui ne sont porteuses d'aucune solution concrète, laissant donc les problèmes sans solutions ... Ce qui est une bonne façon d'arriver à des conflits. Nous ne sommes absolument pas en présence d'un texte à vocation normative mais d'un discours générique insipide, consistant à éluder les problèmes réels en postulant leur évaporation spontanée.

En conclusion un accord pour rien malheureusement. Les questions importantes sont toutes éludées. Parmi les 29 pages de l'accord une très grande part est consacrée à « rappeler le contexte » ou « le cadre juridique existant » sans qu'il ressorte de là la moindre réponse aux problématiques que pose le développement de cette pratique.

A vrai dire ce n'est guère étonnant.

Si on prend un peu de recul sur cette affaire et qu'on s'interroge sur les raisons pour lesquelles autant de gens compétents ont pu arriver à un résultat aussi insignifiant, il est intéressant de considérer l'articulation actuelle entre le dialogue social, en ses différents niveaux, et l'action de l'État et de se demander si cet ensemble est aujourd'hui correctement positionné ou si cette articulation pourrait être faussée au départ et donc nécessairement productrice de contenus décevants, insignifiants ou inadaptés suivant les cas.

C'est une question qui mérite, à partir de cet exemple et d'autres, de plus amples développements. Je me propose donc de la discuter dans un article à venir dans notre prochaine newsletter

A suivre donc...

Gilles Karpman