

## **TELETRAVAIL A DOMICILE – LE JOUR D’APRÈS**

### **ENJEUX, PERSPECTIVES ET ASPECTS JURIDIQUES**

Le télétravail est un concept très en vogue, remis au goût du jour d’une manière forcée dans le cadre des mesures en vue de lutter contre le Covid-19. Il constitue une forme d’organisation du travail de plus en plus répandue.

Le développement des technologies de l’information et de l’informatique ainsi qu’une certaine flexibilisation du travail ont entraîné une profonde mutation de l’organisation du travail et des formes de travail. En un peu moins de 25 ans, nous sommes passés successivement du (télé)travail à domicile informel (1996) au télétravail régulier (2005), ensuite au télétravail occasionnel (2017) et enfin au télétravail forcé (2020). Ce dernier s’apparente plus à du travail à distance qu’à du télétravail.

Cette dernière forme, appelée d’ailleurs à disparaître avec les mesures de déconfinement, a suscité un certain enthousiasme auprès des travailleurs et de leurs employeurs – et même auprès des plus sceptiques d’entre eux. Petit bémol : l’étude de WorkAnyWhere réalisée en avril 2020 auprès de 6.500 salariés en France relève que la généralisation du travail à distance a fait chuter leur motivation. 68 % des travailleurs interrogés se disent néanmoins heureux et motivés de télétravailler.

Mais comment passer du télétravail forcé au télétravail à domicile régulier ? En respectant les bonnes pratiques juridiques en la matière.

Nous vous livrons les dix points d’attention à observer dans le cadre de la mise en place du télétravail à domicile.

1. L’introduction du télétravail à domicile touche à l’organisation du travail. Il faudra donc veiller à respecter la concertation sociale en informant et consultant les organes sociaux et, à défaut, les travailleurs.
2. Le télétravail à domicile s’effectue sur une base volontaire et peut (voire doit) être réversible.
3. Les modalités d’application du télétravail peuvent être précisées dans une convention collective de travail ou dans des accords individuels. Dans les entreprises n’ayant pas d’organes sociaux, la rédaction d’une charte à laquelle les travailleurs doivent adhérer est préconisée.
4. Parmi les mentions à faire figurer dans la convention et dans la charte, il y a celles qui sont reprises, pour le secteur privé, dans la CCT n°85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail et, pour le secteur public, dans les différentes réglementations en vigueur au fédéral, dans les régions et communautés.

A minima, il faut indiquer la fréquence, les moments où le télétravailleur est joignable, les moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique, les modalités de prise en charge des frais et coûts liés au télétravail – notamment lorsque le télétravailleur utilise son propre matériel, les conditions et les modalités du retour dans les locaux de l’employeur, la durée du télétravail et le ou les lieux où s’exécutera

ce télétravail et enfin, les heures durant lesquelles le télétravail sera exercé. Ces deux dernières mentions sont essentielles, notamment en matière d'accident du travail.

5. Mais d'autres points devraient être formalisés. Par exemple la problématique de l'utilisation du matériel et des logiciels, la protection des données, les modalités d'accès du conseiller en prévention au domicile du télétravailleur, les causes de suspension du télétravail, les responsabilités en cas de vol et de détérioration du matériel, de restitution du matériel, d'utilisation abusive etc.
6. Dans le cadre du télétravail à domicile, l'employeur a l'obligation de mettre à disposition du télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, de les installer et de les entretenir et de prendre en charge les frais de connexions et de communication.

Si le travailleur utilise son propre équipement, les frais d'installation des programmes, les frais de fonctionnement et d'entretien ainsi que le coût d'amortissement incombent à l'employeur. Je préconise la méthode forfaitaire de remboursement des frais.

7. Un point d'attention largement sous-estimé par les employeurs et les télétravailleurs : les aspects de santé et de sécurité qui ne se limitent pas qu'aux exigences relatives aux écrans de visualisation mentionnées dans les textes légaux.

Ces textes imposent, par ailleurs, à l'employeur d'informer le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité. Mais de quelle politique parle-t-on ? Celle en vigueur au sein des locaux de l'entreprise ? Non, évidemment.

L'employeur aidé d'un conseiller en prévention aura l'obligation de mettre en place une réelle politique de santé et de sécurité orientée télétravail, incluant une analyse des risques et la mise en place de mesures spécifiques. Une attention toute particulière doit être réservée aux risques psychosociaux dus à l'isolement et à la surcharge de travail. Parmi les mesures préconisées, l'instauration d'un droit à la déconnexion, droit sur lequel je reviendrai.

8. Si, sur le plan juridique, il n'y a pas d'obligation d'intervenir dans les frais inhérents au travail à domicile, le matériel mis à disposition par l'employeur (PC, smartphone, tablette etc.) au télétravailleur peut entraîner un avantage de toute nature si celui-ci en autorise une utilisation privée.

En fait, à bien y regarder, le télétravail pourrait conduire à une politique de rémunération plus innovante combinant l'octroi de certains avantages avec une politique de remboursement de frais liée au fait que le travail s'exerce au domicile du télétravailleur. En d'autres termes, les économies dont l'employeur pourrait bénéficier (réduction de la surface louée) pourraient en partie être transférées au télétravailleur sous la forme de la prise en charge de certains de ses frais.

Mieux, le télétravailleur pourrait opter, en lieu et place d'une intervention de son employeur, pour une déduction de ses frais réels liés, par exemple, à la rénovation des lieux où il exerce son télétravail, aux investissements liés à l'achat de matériels informatiques, de mobilier et de fournitures de bureau, à la construction d'une annexe à sa maison dédiée à son bureau, à l'amélioration de la sécurité des lieux en remplaçant son installation électrique, en introduisant dans son domicile la fibre optique etc. Je fais d'ailleurs partie de ceux qui pensent que le télétravail va entraîner une baisse de valeur des biens immobiliers dédiés aux bureaux et une augmentation de la valeur des biens immobiliers privés.

La réglementation PC privé (possibilité pour les employeurs d'intervenir dans le prix d'acquisition d'un PC et de ses périphériques) pourrait être également un levier pour contribuer au développement du télétravail, mais surtout à celui de la digitalisation des foyers des travailleurs aux revenus les plus modestes.

9. D'aucuns pensent que le télétravail entraîne une dérégulation des horaires de travail. Ce n'est pas faux. Les études le démontrent. Le télétravail entraîne une augmentation des heures de travail, un déplacement des heures de travail vers des plages horaires dédiées au temps libre, aux vacances, et un taux d'heures supplémentaires non payées supérieur à celui des travailleurs occupés au sein des locaux de l'entreprise. C'est tout le paradoxe du télétravail : un télétravailleur satisfait mais qui travaille plus, au point de mettre sa santé en danger.

Sur le plan juridique, tous les textes légaux examinés en Belgique, dans les secteurs privé et public, et dans les législations nationales des Etats membres de l'Union européenne (ces législations transposent l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002 sur le télétravail) insistent sur le fait que la charge de travail d'un télétravailleur doit être identique à celle d'un travailleur occupé au sein des locaux de l'entreprise. Le télétravail ne peut entraîner d'heures supplémentaires et ces heures accomplies d'initiative par le télétravailleur ne seront pas rémunérées. Et pourtant, le télétravailleur travaille plus.

Il est clair que le télétravail à domicile présente, à ce stade, la forme la plus aboutie de la flexibilité du temps de travail, surtout si l'employeur, via son règlement de travail, a introduit les horaires flexibles et les horaires flottants. Cet excédent de travail ne peut nous empêcher de faire un lien avec le point consacré à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Nous revenons au droit à la déconnexion. Ce droit se traduit dans certaines entreprises, en Allemagne notamment, à l'extinction des serveurs de l'entreprise en tout début de soirée et ce jusqu'à la réouverture de l'entreprise. Dans d'autres (en France), ce droit conduit à la mise en place de systèmes qui empêchent les télétravailleurs d'accéder à leurs emails durant les week-ends et les vacances ou à des systèmes qui s'apparentent à des « out of office » mais qui empêchent les collègues d'envoyer des emails vers un des leurs lorsque ce dernier est en congé, à l'installation d'un pop-up qui apparaît sur l'écran de l'expéditeur avec un message du type « *Pensez-vous qu'il soit raisonnable d'adresser un email à votre destinataire à 23 h 04 ?* »

10. Enfin, last but not least, il faudra veiller au principe d'égalité et de non-discrimination dans les conditions et les obligations du télétravailleur. Ce principe est rappelé par tous les textes légaux mais il ne se réduit pas aux conditions de travail et aux obligations. Il y a lieu également d'y veiller lorsque vous décidez d'exclure certains travailleurs (fonctions non « télétravaillables ») ou catégories de travailleurs (travailleurs à temps partiel, ancienneté, CDD, travailleurs mobiles, stagiaires etc.) en vous assurant que vous avez des raisons légitimes et objectives de les exclure.

Frédéric Robert, avocat spécialisé en droit social et auteur de nombreux livres et articles sur le télétravail