

Télétravail : vers de nouveaux contentieux, réflexions

à anticiper...

La généralisation du télétravail est de nature à **ébranler certains fondements du droit du travail** reposant pour partie sur une conception collective des relations du travail ; par voie de conséquence, des **contentieux sont possibles** autour de différentes thématiques : grève de chez soi, lien de subordination, insuffisance professionnelle et manque de soutien managérial, état de santé maladie et équipement adéquat... Aperçu de quelques débats à venir :

***Visite du domicile.** Si la CSSCT du CSE peut effectuer des visites sur les lieux d'exercice de l'activité du salarié, lorsqu'il s'agit du domicile, la visite ne peut se faire sans l'accord du salarié, ce qui limite le pouvoir de l'employeur. D'où la difficulté d'appréhender le local dans lequel le salarié exerce son activité et de s'assurer qu'il est en conformité : une clause mentionnée dans l'avenant télétravail est utile, laquelle permettra en outre d'attester de la conformité de son installation électrique.

***Contrôle du salarié.** Un employeur peut par exemple installer sur l'ordinateur du salarié des « progiciels espion » enregistrant l'heure d'entrée dans le système, le temps passé, le nombre d'enregistrements effectués, ou bien une caméra. Ce contrôle ne peut se faire qu'**avec l'accord du salarié en raison de la protection de l'espace privé**. En toute hypothèse, l'employeur doit informer le salarié des systèmes mis en œuvre. Pour mémoire, si un système de surveillance des salariés est mis en place, il doit être **pertinent et proportionné** au but recherché sachant que certains de ces dispositifs nécessitent la consultation des IRP, l'information des salariés et une déclaration à la Cnil.

***Contrôle du temps de travail.** L'employeur peut opérer le **même contrôle que pour les salariés sur site**. Or, différentes difficultés apparaissent car l'employeur reste tenu de justifier, notamment en cas de contentieux, des horaires effectivement réalisés par le salarié et il peut être nécessaire par exemple d'adapter le dispositif forfait en jours pour les salariés qui en bénéficient. A défaut de précisions dans l'ANI à propos d'aménagements sur les modalités de contrôle de la durée du travail des salariés, l'accord collectif ou la charte doivent prévoir des plages horaires durant lesquelles le salarié est censé être joignable : systèmes auto-déclaratifs (logiciel de gestion des horaires installés sur l'ordinateur) ou systèmes de surveillance informatisés destinés à calculer le temps de connexion.

***Conséquences en cas de dénonciation de l'accord sur le télétravail.** Dans ce contexte, l'avenant signé avec le salarié ne s'applique plus ; il devrait dans ce cas revenir sur site, sauf si **le télétravail a été contractualisé par une rédaction imprécise** de l'avenant d'acceptation du télétravail. D'où la nécessité d'être vigilant sur la rédaction des avenants.

***Revendications salariales :** le télétravail suppose d'adapter l'exercice des droits collectifs à une situation qui par définition individualise la relation du travail.