

Fiche pratique n° 62

Le télétravail

2008

CCI
CHAMBRE DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE D'ALENÇON

Sommaire

Introduction	3
Définition du télétravail	3
Un texte normatif	3
Volontaire et réversible	4
Les obligations de l'employeur	5
Le télétravailleur, un salarié comme les autres	5
Essay, premier village de télétravailleurs	5
Conclusion	6
Contact	6

Introduction

Sur vingt deux millions de salariés en France 440 000 seraient des télétravailleurs à domicile et 1 100 000 des nomades selon une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du Travail effectuée en 2003. Cette forme de travail concernerait ainsi 7 % de la population active et plus particulièrement les cadres : 3,7 % d'entre eux travaillent à domicile, 6 % alternent avec l'entreprise et 20 % sont nomades. L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 a le mérite de légaliser cette forme de travail. Il laisse présager une mise en place progressive de ce type d'organisation considérée comme un outil de flexibilité. Il y a fort à parier que le travail en réseaux se déploiera et facilitera du même coup la mobilisation des compétences. Pour l'instant, les entreprises envisagent encore le télétravail sous un angle conjoncturel. La stratégie globale de l'entreprise n'est pas encore suffisamment prise en considération.

Définition du télétravail

Le télétravail est défini comme une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail. L'activité, qui aurait pu également être effectuée dans les locaux de l'employeur, est réalisée de façon régulière hors de ces locaux. La définition du télétravail inclut les salariés nomades. Travailler à l'extérieur de l'entreprise ne suffit pas à conférer au salarié le statut de télétravailleur. La définition ne suppose d'ailleurs pas non plus que le travail doit être réalisé en totalité hors de l'entreprise.

Un texte normatif

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 transpose l'accord cadre européen du 16 juillet 2002 en intégrant notamment des propositions formulées par le Forum des droits sur internet (FDI). Il ne crée pas de régime particulier pour le télétravailleur mais en clarifie le statut. L'ANI ne fait que garantir une égalité de traitement entre les télétravailleurs et les autres salariés dans les domaines de la santé, de la sécurité, de l'organisation du travail, de la formation et des droits collectifs. L'ANI a vocation de s'appliquer directement dans toutes les entreprises quels que soient leurs branches, activités ou effectifs. Seules quelques dispositions pourront être adaptées par accord collectif en fonction des caractéristiques de la branche ou de l'entreprise.

Quel intérêt ?

Entretenir son réseau sur Internet devient vite chronophage mais mieux vaut prendre son temps au début pour avoir un réseau opérationnel. Soigner son profil peut alors permettre de :

- trouver et identifier des clients, des partenaires, des fournisseurs, des spécialistes
- avoir une meilleure connaissance des acteurs économiques car leurs présentations personnelles sont plus détaillées que dans la presse
- trouver des experts dans son domaine
- communiquer et se faire repérer
- échanger des informations sur les forums professionnels

- entretenir les relations avec des personnes rencontrées physiquement au cours de son activité professionnelle
- organiser des rendez-vous et des évènements
- faire tester ses produits
- trouver un emploi ou évoluer dans sa carrière.

Les obligations de l'employeur

Voici les obligations auxquelles l'employeur est tenu :

- Se conformer aux prescriptions de la CNIL et assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur, et l'en informer.
- Respecter la vie privée du salarié. Il est d'ailleurs préférable que ce dernier dissocie son espace de travail de son espace privé. Pour que le temps professionnel ne grignote pas le temps de vie personnelle : une plage de disponibilité est prévue.
- Fournir l'équipement de travail et l'entretenir ou, si le salarié utilise son propre équipement, procéder à son adaptation et à son entretien. Le salarié doit de son côté prendre soin du matériel et prévenir l'employeur de tout dysfonctionnement.
- Prendre en charge les coûts directement engendrés par l'activité.

Informez le salarié de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité et en particulier les règles à suivre dans le cas de l'utilisation des écrans de prévisualisation. L'accord reste cependant silencieux dans le cas d'accident du travail.

Le télétravailleur, un salarié comme les autres ...

De manière générale, le télétravailleur est traité de la même manière que les autres salariés en terme de temps de travail, d'information, de formation, de droit collectif. Le télétravailleur reçoit par ailleurs une formation spécifique sur l'utilisation du matériel.

Pour prévenir l'isolement, le télétravailleur doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie et ses collègues, et avoir accès aux mêmes informations. L'accord recommande de désigner un référent. De plus, il est important de recréer des moments de communication informelle.

Les télétravailleurs sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.

Les méthodes de surveillance doivent être pertinentes et proportionnées. Les dispositions prises feront également l'objet d'une information et d'une consultation du Comité d'entreprise et des délégués du personnel.

La charge de travail doit être la même à domicile qu'en entreprise.

Un des aspects du télétravail peut être qualifié de « télépendulaire ». Le télétravail est alors partiel et le salarié partage son temps (entre 20 et 90 %) entre son domicile et l'entreprise. L'organisation est très contraignante et des flous juridiques persistent en ce qui concerne la récupération des heures supplémentaires.

Essay, premier village de télétravailleurs

Le premier village de télétravailleurs a vu le jour à Essay. Xavier de Mazenod, travailleur indépendant, souhaitait se « mettre au vert ». Il a donc décidé de créer un réseau de télétravailleurs dans le village d'Essay, chaque télétravailleur étant parrainé par un habitant en vue de son intégration. Le recrutement a ainsi pu être lancé grâce à un site

internet www.zevillage.net. Il concerne essentiellement des graphistes, des illustrateurs, des photographes, des métiers de l'internet, ...

Conclusion

Pour une bonne efficacité, l'organisation doit être rigoureuse tant du côté de l'employeur, que du salarié. Aujourd'hui seules quelques sociétés du high tech pratiquent l'e-travail. Le télétravail implique un transfert de responsabilités et des relations de confiance solides : le salarié doit prendre davantage l'initiative en matière de communication et de coordination. Une nouvelle forme de stress pourrait bien voir le jour puisque qui dit transfert de responsabilités, dit transfert de risques. Le télétravail suppose d'avoir confiance en ses salariés alors qu'en France, on aime bien avoir ses salariés « sous la main ». Les entreprises ne savent pas encore gérer les problématiques liées au contrôle et la question demeure taboue. Les entreprises possédant une structure hiérarchique horizontale comme c'est le cas par exemple dans les entreprises high-tech rencontrent moins de problèmes. Le télétravail impliquera donc également de nouvelles politiques de communication et de gestion des ressources humaines. Enfin, le télétravail peut répondre au problème d'intégration de personnes handicapées ayant besoin de soins à domicile, par exemple.

Contact

- Chambre de Commerce et d'Industrie d'Alençon

Pour un renseignement :

✓ Centre d'Information Economique 02 33 82 82 82

Pour un projet :

✓ Direction des Systèmes d'Information..... 02 33 82 82 82