



Nous n'avons volontairement pas corrigé les imperfections de forme qui peuvent survenir dans chaque copie.

Troisième concours

4^{ème} épreuve d'admissibilité : Questions sociales

Meilleure copie

Note : 16/20

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
Direction Générale du Travail
Chargé de Mission

Paris le 25 août 2016,

A l'attention de Monsieur le Directeur Général du Travail

Objet : Note sur le développement du télétravail en préparation de la prochaine réunion de Madame la Ministre du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social avec les partenaires sociaux notamment sur la question des transformations numériques et du télétravail.

En France, seuls 40% des télétravailleurs possédaient un contrat de télétravail en 2010.

Alors que le développement du télétravail constitue une opportunité de modernisation et d'adaptation de l'organisation du travail pour l'entreprise ainsi qu'un outil possible de politique sociale pour l'accès ou/et le maintien dans l'emploi, le cadre juridique existant laisse apparaître des lacunes pouvant freiner son essor. En effet, les spécificités du télétravail (autonomie des salariés, séparation entre activité productive et locaux de l'entreprise, transformation de la relation employeur/employé) revèlent de nouvelles problématiques concernant autant le salarié (protection de la vie privée, égalité de traitement, santé) que l'employeur (nouvelle organisation, responsabilité juridique).

Dans le cadre de la préparation de la prochaine rencontre de madame la Ministre avec les partenaires sociaux, cette présente note vise à :

- Etablir un constat du développement actuel du télétravail en France ainsi que définir le cadre juridique existant ; Expliciter les enjeux pour l'employeur et le salarié de son essor et de sa pratique (I)
- Proposer des pistes d'actions pour renforcer la sécurité juridique qui l'entoure * notamment sur la mesure de la charge et du temps de travail, la formation managériale et la mise en place d'accord cadre sur les modalités du télétravail (II) * et promouvoir son développement.

I. Le développement du télétravail, favorisé par la signature de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens en 2002 et encadré par la loi du 22 mars 2012, nécessite une adaptation du droit du travail pour la protection du salarié ainsi qu'un renforcement du cadre juridique pour les entreprises.

A - Bien qu'il existe un cadre juridique, une partie des pratiques liées au télétravail reste en " zone grise ".

- En 2010, 8,9% des salariés français sont déclarés en télétravail alors qu'il serait 30%. Si le télétravail possède des avantages pour le salarié (conciliation de la vie privée et professionnelle par une réduction des temps de transports par exemple, autonomie dans le travail) et pour l'employeur (adaptabilité dans l'organisation de l'entreprise), la réalisation de contrats ou d'avenant non pas toujours lieu. Pourtant 10% des salariés se disent prêts à travailler à temps plein (et 21% à temps partiel) en télétravail.
- Le télétravail favorisant l'emploi notamment par son adaptabilité plus forte que le travail " traditionnel " (par exemple pour le maintien dans l'emploi de personnes handicapés) connaît un développement important en Europe (environ 15 millions de travailleurs en 2015). Ainsi deux accords-cadres ont été signés en 2002 et 2005 entre les partenaires sociaux européens. Ces accords volontaires prévoient que leurs modalités d'application soient définies par les Etats Membres au niveau national par voie conventionnelle notamment. En France, la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives a permis de renforcer le cadre juridique du télétravail notamment en précisant la définition de ce dernier comme "toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ".

Ainsi il est possible de définir le cadre juridique existant en plusieurs catégories :

- les obligations de l'employeurs : fournir et entretenir l'équipement, protéger la santé du salarié, former le travailleur à cette nouvelle forme de travail ainsi que son responsable direct (manager), donner la priorité au télétravail sur les postes sans télétravail
- les droits du salarié télétravailleur : droit à la déconnexion, droits collectifs identiques aux salariés non télétravailleurs, sécurité (notamment concernant les métadonnées, la vie privée), l'organisation du temps de travail (repos) et la prévention contre l'isolement.
- les modalités d'exécution doivent être écrites, ni l'employeur ni le salarié ne sont obligés d'accepter une demande/proposition de télétravail, (sauf cas de force majeure), une période d'adaptation avec délai de prévenance et de réversibilité sont à prévoir, enfin, à défaut d'un accord collectif applicable le contrat de travail ou l'avenant doit préciser les modalités du contrôle du télétravail.

B. Dans la pratique, les spécificités du télétravail complexifient les mesures du temps et de la charge du travail et la relation vie professionnelle/vie privée et peuvent désinciter les entreprises à l'utiliser.

- D'une part, le rapport Mettling de septembre 2015 souligne l'impact de la transformation numérique sur la mesure du temps de travail et de la charge du travail. Ainsi les plages horaires conventionnelles ne sont plus adaptées, les amplitudes horaires progressent, l'intensification du travail (nombre de tâche à réaliser par heure) aussi et le risque d'une diminution de la qualité de la "vie au travail" augmente ainsi que les difficultés de conciliation entre la vie privée et vie professionnelle. D'après ce constat, le Forfait-jour (permettant de rémunérer le salarié en nombre de jours travaillés et non plus en heures) semble une réponse adaptée néanmoins les nombreux recours en cassation pose la question d'un renouvellement ou de précisions de ses modalités afin de sécuriser le dispositif forfait jour.

De plus, la mesure de la charge de travail évolue avec la nécessité de mesurer la charge mentale que représente le télétravail, l'importance du paramètre du temps (notamment pour le respect du temps de repos) et la nécessité d'ajouter au droit à la déconnexion (principalement sous la responsabilité du salarié) un devoir de déconnexion qui sera sous la responsabilité de l'employeur.

- D'autre part, alors que le télétravail se présente comme un levier d'adaptation de l'organisation du travail, les entreprises peuvent ne pas souhaiter en profiter parce qu'il nécessite un nouveau mode de management ou parce qu'il induit des risques juridiques.

En effet, si le télétravail comme outil de politique sociale semble assez bien institutionnalisé avec la réalisation d'accords de responsabilité social très administratifs et codifiés, l'utilisation du télétravail comme levier de modification d'organisation de l'entreprise a une mise en œuvre complexe et nécessite une relation managériale de confiance. Sa mise en place comporte des accords d'expérimentations mais les responsables des télétravailleurs sont réfractaires et/ou ne bénéficient pas d'une formation managériale adaptée.

D'autre part, les entreprises n'ont pas l'obligation légale de négocier un accord-cadre sur les modalités de mise en œuvre du télétravail, ce qui joue en leur défaveur face aux risques de contentieux.

Enfin, le cas particulier du travail à domicile dont une partie des travailleurs peut prétendre aux statuts de télétravailleurs nécessite d'être précisé afin que ces travailleurs puissent bénéficier des mêmes droits.

- II Si les modalités de mise en œuvre et réalisation du travail sont lacunaires, des pistes d'actions peuvent être proposées pour y remédier suivant trois axes : temps et charge de travail-santé des télétravailleurs, management et sécurisation du cadre juridique

Axe 1 : temps et charge de travail-santé des télétravailleurs

Proposition 1 : Sécuriser le forfait jour en précisant les conditions d'accès (amplitude horaire, charge de travail et répartition)

Outil = Accord Cadre National Interprofessionnel puis mise en place par un règlement.

proposition 2 : Officialiser la mesure de la charge "mentale" liée au télétravail avec une obligation d'équilibre entre la mission demandée, les moyens associés et le délai à respecter ainsi qu'un droit d'alerte individuel et un suivi.

Outil = proposer d'introduire ses précisions à l'article L.3121-46 du Code du Droit du Travail.

proposition 3 : Rendre la formulation d'un "devoir de déconnexion" obligatoire.

Acteurs = Collectifs. Renforcer la stabilité de ces derniers en instaurant une durée minimale avant un éventuel changement de Collectif afin de garantir une stabilité des normes concernant le devoir de déconnexion.

Outil = Accord Cadre d'Entreprise.

Axe 2 : Encourager la nouvelle organisation de l'entreprise par le télétravail

proposition 4 : Promouvoir la formation managériale des cadres responsables des télétravailleurs sur la nouvelle relation à établir avec les salariés concernés notamment en terme de contrôle.

Acteurs : Associations des cadres privés / publics
Organismes de formation, Partenaires Sociaux

Outil = Conventions partenariales.

Axe 3 : Sécuriser le cadre juridique

proposition 5 : Rendre obligatoire la négociation d'accord cadre d'entreprise concernant le télétravail qui précisera les aides dont le salarié peut bénéficier (type aide à l'installation), le matériel fourni par l'entreprise (matériel et immatériels type ordinateur, logiciel), les diverses indemnités ou surprimes envisagées (assurance).

Acteurs : partenaires Sociaux

Proposition 6 : Préciser les modalités de requalification du travail à domicile en télétravail.

outil = règlement.