

Télétravail

La branche s'adapte

PHOTO : OLIVIER ROCHARD



Acceptation, particularités, attentes...

Le 16 mars 2020, la France écrivait une nouvelle page de son histoire contemporaine : elle était placée en confinement pendant deux mois. Depuis, elle vit au gré des mesures restrictives édictées par le gouvernement pour faire face à la propagation du Covid-19. Cette situation a conduit toutes les entreprises à s'adapter dans l'urgence aux circonstances sanitaires et à trouver les moyens nécessaires pour poursuivre l'activité sans mettre en danger la santé de leurs collaborateurs et de leurs clients. Les entreprises de géomètres-experts n'ont pas été épargnées, bien au contraire, et elles ont su s'adapter avec célérité et efficacité. Aujourd'hui, nous devons tirer les enseignements acquis à l'occasion de cette crise. Le principal changement touche à notre façon même de travailler : la profession exerçait très majoritairement en présentiel et, dans la précipitation, elle a dû mettre en place les moyens nécessaires à l'installation massive du télétravail. Ce bouleversement aura des répercussions appelées à s'inscrire dans le temps et participera à une nouvelle approche du contrat social.

RÉGIS LAMBERT

Président de l'Union nationale des géomètres-experts (UNGE)

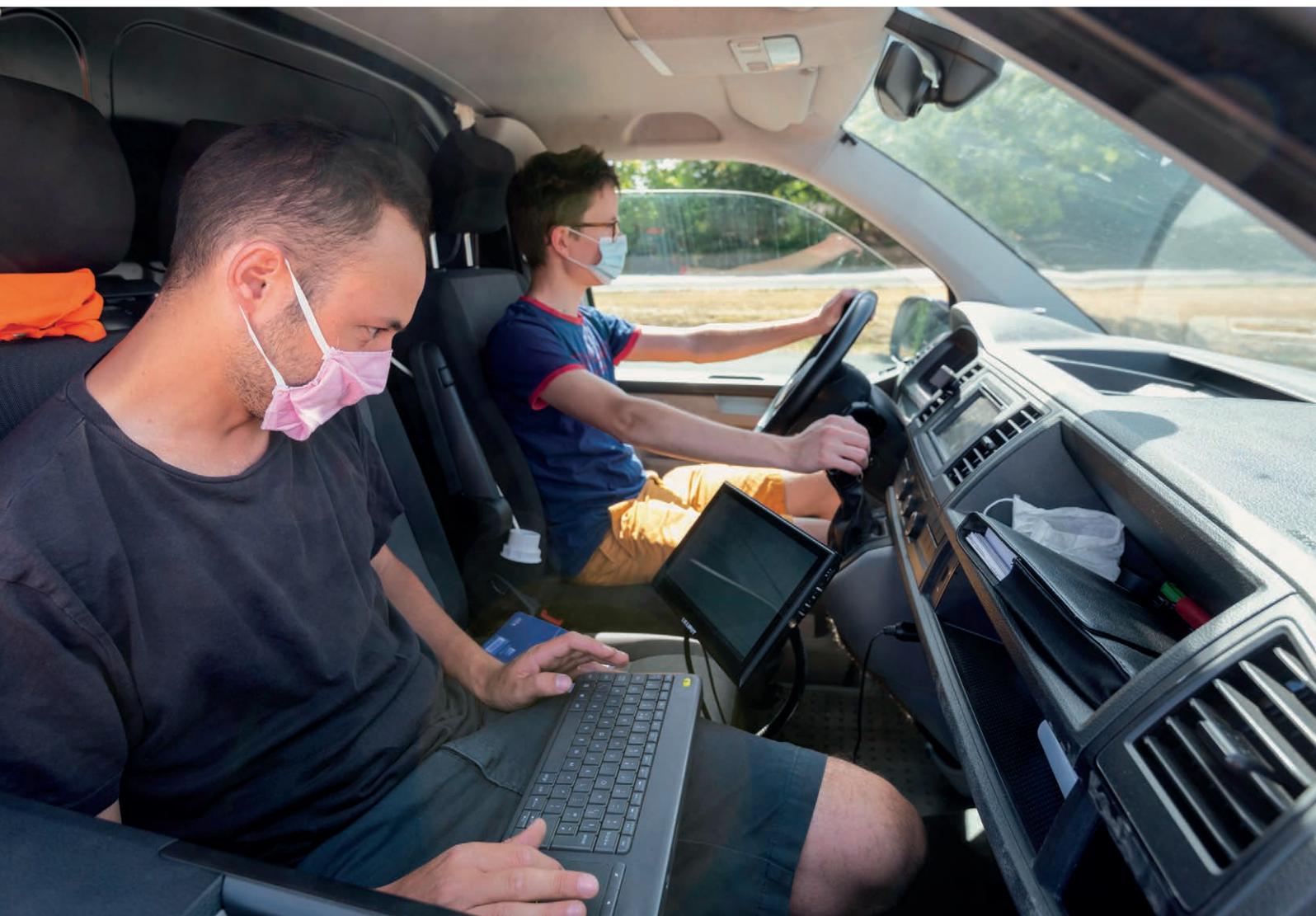
Travailler de chez soi n'est pas simple pour des salariés dont la nature même est souvent d'être sur le terrain. Ce n'est pas simple non plus pour l'entreprise de géomètre-expert. Mais, face à la situation, des solutions peuvent être trouvées.

VIANNEY MARION

Juriste en droit du travail

Bien avant l'arrivée de la crise sanitaire actuelle, l'UNGE avait anticipé la question du télétravail dans la branche et diligenté une étude auprès de la profession. Cette étude avait pour objet la nouvelle organisation du travail durant la période du pré-confinement, hors de toute obligation légale, puis pendant la période du confinement, débuté en mars 2020. Il ressort de cette étude que la majorité des entreprises était fortement réticente à cette nouvelle organisation du travail, sauf à ce qu'il s'agisse d'une mise en place exceptionnelle. Pour celles qui ont tout de suite admis l'usage du télétravail, un accord contractuel ou une charte a servi de fondement à l'organisation. Très peu d'entreprises ont mis en place un accord collectif. Il est en effet plus simple pour l'employeur, dans le cadre de petites et moyennes entreprises, d'éditer une charte plutôt que de lancer une procédure d'adoption d'un accord collectif. Il est à noter

qu'actuellement, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, l'ordonnance Macron a offert de nouvelles possibilités d'adoption d'accords collectifs, par le biais de salariés mandatés, d'élus au CSE, ou par référendum. Pendant la période du premier confinement, au printemps 2020, les entreprises ont toutes été obligées de mettre en place le télétravail. L'étude a alors eu pour objet de connaître les modalités de cette organisation et les moyens techniques favorisés par les entreprises de la branche. Il en ressort que les entreprises ont d'abord préféré utiliser les mails, puis la messagerie instantanée et enfin les outils collaboratifs. Au terme de ce premier confinement, la perception du télétravail par les chefs d'entreprise a évolué. Le bilan est mitigé. Certains d'entre eux ont constaté une meilleure qualité de travail de la part de leurs salariés et une meilleure implication. En effet, ces derniers n'ont pas hésité à élargir significativement leurs



heures de travail. Toutefois, d'autres, à l'inverse, ont observé une insuffisance de travail de leurs collaborateurs ainsi que des demandes de clients plus difficiles à gérer du fait du travail à distance. Enfin, l'ensemble des entreprises ont identifié des difficultés liées aux spécificités de la profession de géomètre-expert qui ne permet pas une organisation du travail fondée exclusivement sur le télétravail.

Une présence physique nécessaire

Le géomètre-expert est un professionnel qui identifie, délimite, mesure et évalue la propriété immobilière publique ou privée,

bâtie ou non, tant à la surface qu'en sous-sol, ainsi que les travaux qu'on y exécute et qui organise son enregistrement et celui des droits réels y attachés. Par extension, le géomètre-expert étudie, projette et dirige l'aménagement ou l'amélioration foncière, rurale ou urbaine.

Nous pouvons en déduire que les missions du géomètre-expert ne peuvent se faire exclusivement à distance. Il doit nécessairement se rendre physiquement sur les chantiers dont il fixe les limites. Cette spécificité a pris toute son importance pendant les quelques mois de confinement. Il s'agissait là d'une des seules exceptions à la mise en place totale du télétravail dans les entreprises.

La seconde limite au travail à

distance dans le cadre de la profession des géomètres-experts est liée au matériel nécessaire à l'exécution de leurs missions. Il est en effet nécessaire d'utiliser des logiciels, notamment ceux de dessin assisté par ordinateur, de géocodification ou de photogrammétrie, qui ont pour point commun d'être des applications particulièrement lourdes.

Cela implique qu'afin de faire fonctionner ces logiciels, les employeurs puissent fournir aux salariés des ordinateurs suffisamment puissants. A cet effet, les ordinateurs fixes sont souvent préférés par les entreprises. Ils ont l'avantage d'avoir la puissance requise et d'être moins onéreux à l'achat par comparaison aux ordinateurs porta- ...

Même lors des confinements, les géomètres-experts et leurs collaborateurs ont été obligés de se rendre sur le terrain.

••• bles. Cependant, si le télétravail devait être généralisé et amplifié, il serait impératif de faire livrer au domicile de chaque collaborateur soit un ordinateur fixe qui supporte les contraintes des logiciels, soit un ordinateur portable, nécessairement plus coûteux.

Il ressort de l'expérience du second confinement, à l'automne 2020, que cette question du coût du matériel informatique adapté au télétravail a été une préoccupation prégnante des membres de la profession des géomètres-experts. Ces derniers auraient souhaité obtenir une subvention plus importante de l'Etat pour les aider à le mettre en place concrètement.

Enfin, la troisième problématique du travail à distance n'est pas spécifique à la profession des géomètres-experts. Il s'agit de la fracture numérique entre les territoires. Cette question est cependant particulièrement importante pour la profession. En effet, cette dernière est présente sur l'ensemble des départements français et, comme vu plus haut, elle nécessite l'utilisation de logiciels lourds et, bien évidemment, l'envoi de données sur des fichiers imposants.

Bien que le Conseil des droits de l'homme de l'ONU ait reconnu que l'accès à Internet doit être considéré comme un droit fondamental et que l'Etat ait pris l'engagement de limiter au maximum les « zones blanches », il n'en demeure pas moins que certains territoires ne bénéficient toujours pas d'une couverture numérique suffisante pour permettre un télétravail confortable. L'obligation de mise en place du télétravail dans la branche dans le cadre de la crise sanitaire a permis aux acteurs de la profession d'identifier des attentes qui ont été reprises dans le cadre de l'étude mentionnée. Ces attentes concernent aussi bien les dirigeants que les salariés.

Après le deuxième confinement,

une faible majorité des dirigeants d'entreprise qui ont répondu à l'enquête ont déclaré être en faveur d'un télétravail ponctuel ou occasionnel. 22 % ont estimé être en faveur d'une organisation du travail à distance de façon régulière, à raison de un à deux jours par semaine. La majorité de ces entreprises favorable au télétravail souhaiterait que cette organisation soit mise en place par le biais d'une charte.

Par ailleurs, les dirigeants ont relevé que le télétravail attire les talents et permet de réduire la taille des locaux, ce qui entraîne à la fois des économies et favorise l'image verte de l'entreprise. Ils s'inquiètent cependant que les salariés considèrent le droit au télétravail comme opposable. Ce qui n'est pas le cas. Hors période de crise sanitaire, la mise en place du télétravail procède d'un principe de double volontariat.

Une charte à rédiger pour le long terme

Les chefs d'entreprise craignent également que leurs salariés manquent de diligence dans l'exécution de leurs tâches et ne respectent pas leur temps de travail. Ils relèvent également la difficulté de s'assurer de la bonne application des démarches et actions de prévention santé au travail au domicile du salarié.

Pour eux, il s'agit là d'une réelle difficulté. En effet, comment vérifier que le salarié travaille dans des conditions favorables tout en respectant sa vie privée ? La présomption d'accident du travail doit-elle s'appliquer au télétravail alors que le salarié exécute ses tâches dans un environnement qui n'est pas sous le contrôle de l'employeur ?

Afin de mettre en place cette nouvelle organisation du travail, les dirigeants d'entreprise ont exprimé un besoin d'accompagnement dans la rédaction de la charte du télétravail, l'animation

de l'équipe, le management à distance et la cybersécurité. Plusieurs obligations leur reviennent et pour lesquelles ils éprouvent des difficultés à s'adapter. La formation au management à distance est ainsi recherchée par les chefs d'entreprise qui souhaitent maintenir, dans le cadre du télétravail, une véritable communauté de travail.

Les collaborateurs des entreprises de la branche sont moins divisés sur la question du télétravail. Ils semblent s'accorder pour dire que cette organisation leur permet de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Ils témoignent également de l'instauration d'une plus grande confiance entre eux et en leurs managers au cours de la période de confinement. Le télétravail est pour eux une occasion de favoriser la qualité de vie au travail et augmente sensiblement leur capacité de concentration. Enfin, ils apprécient que le télétravail leur retire les contraintes liées aux transports et les coûts qu'ils engendrent.

Pour l'employeur, dans le cadre d'un télétravail occasionnel, l'abonnement aux transports en commun doit continuer à être pris en charge et dans les mêmes proportions, bien qu'il soit entendu que le salarié vienne moins souvent dans l'entreprise.

Les collaborateurs admettent toutefois que ce travail à distance a inévitablement pour conséquence d'appauvrir les liens sociaux noués avec le collectif de travail, voire de provoquer l'émergence d'un sentiment d'isolement. Lors du deuxième confinement, la solitude et le manque profond d'interactions sociales pouvaient justifier une dérogation à l'obligation de télétravail. Les salariés soulèvent également que cette organisation a potentiellement pour effet d'occasionner une suractivité. Ils rejoignent le point de vue des dirigeants qui s'inquiètent du non-respect des horaires de travail. ●

Les dirigeants ont relevé que le télétravail attire les talents et permet de réduire la taille des locaux, ce qui entraîne à la fois des économies et favorise l'image verte de l'entreprise.

LES NÉGOCIATIONS

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 19 JUILLET 2005 ET ÉTAT DU DROIT SUBSÉQUENT

D'origine anglo-saxonne, la notion de télétravail est liée aux développements des technologies de l'information et de la communication. Le télétravail a fait son apparition pour la première fois dans les années cinquante. Norbert Wiener, mathématicien, a relaté à l'époque l'expérience d'un architecte supervisant à distance la construction d'un immeuble aux États-Unis grâce à un système de transmission de données.

En France, dans son rapport « Le télétravail en France, situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques » (1993), Thierry Breton a défini le télétravail comme « *une modalité d'organisation ou d'exécution d'un travail exercé à titre habituel par une personne physique, dans les conditions suivantes : d'une part, ce travail s'effectue à distance [...], en dehors de toute possibilité physique pour le donneur d'ordre de surveiller l'exécution de la prestation par le télétravailleur ; d'autre part, ce travail s'effectue au moyen de l'outil informatique et/ou des outils de télécommunication* ».

Un accord-cadre européen a été signé le 16 juillet 2002 afin d'établir un cadre général à l'échelon européen des conditions de travail des télétravailleurs et concilier les besoins de flexibilité et sécurité communs aux employeurs et aux travailleurs. Les partenaires sociaux ont alors engagé une négociation qui a abouti à un Accord national interprofessionnel (ANI) signé le 19 juillet 2005. Il pose le principe du volontariat et de la prise en charge par l'employeur des frais qui y sont liés.

Ce n'est qu'en 2012 que la notion de travail à distance est introduite dans le code du travail à l'article L.1222-9 par la loi Warsmann codifiant l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005. Le télétravail était alors défini 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* ». Déjà, la loi prévoyait que le télétravail soit considéré comme un aménagement du poste de travail en cas de survenance de circonstances exceptionnelles, circonstances qui ne rendraient plus nécessaire l'accord du salarié.

Le 22 septembre 2017, une ordonnance relative au télétravail a apporté une nouvelle définition à la notion et en a précisé le régime juridique. L'expression « *de façon régulière* » est supprimée, la définition englobe désormais le télétravail régulier comme occasionnel. Sa mise en place n'est plus subordonnée à la signature d'un avenant au contrat de travail. Il peut ainsi l'être par le biais d'une charte ou d'un accord collectif. Enfin, tout accident survenu pendant les horaires de télétravail est reconnu comme accident du travail et emporte les conséquences qui y sont attachées. Enfin, l'employeur doit motiver tout refus de télétravail demandé par un salarié.



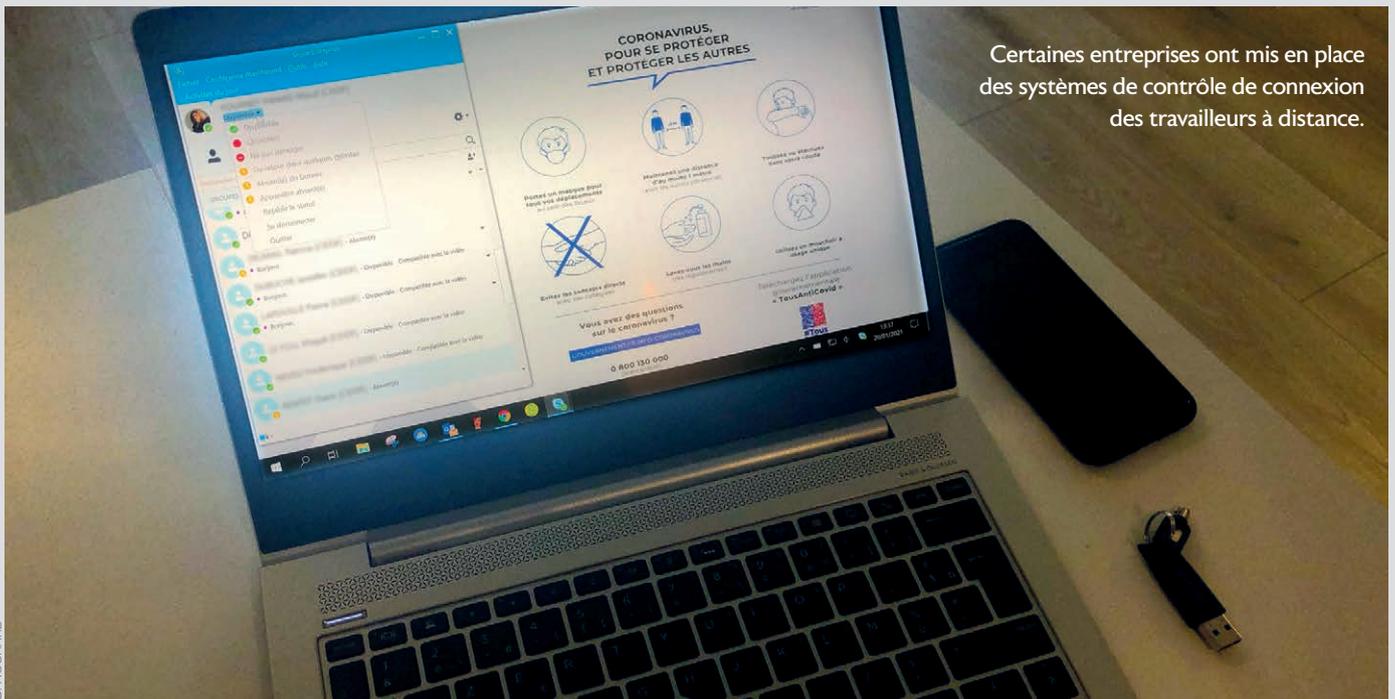
ANI DU 26 NOVEMBRE 2020

En 2020, les confinements ont contraint les entreprises à placer les salariés en télétravail. 73 % de ces derniers ont exprimé le souhait que le travail à distance soit envisagé de façon pérenne. Les partenaires sociaux ont organisé plusieurs réunions de concertation pour aboutir à un diagnostic. Celui-ci a reçu l'avis favorable de la CFDT, de la CFE-CGC et de FO.

A la suite de ce diagnostic, les partenaires sociaux ont reconnu l'utilité d'ouvrir une négociation sur le télétravail. Au cours de celle-ci, divers points d'achoppement ont été identifiés.

Les organisations patronales et notamment le Medef, par la voix de son négociateur, Hubert Mongon, ont insisté pour que l'accord en devenir ne soit ni normatif ni prescriptif. L'objectif était de rappeler certains grands principes. Les syndicats ont alors menacé de se retirer de la négociation d'un document s'apparentant à « *un guide de bonnes pratiques* ». D'autre part, le patronat a souhaité – sans toutefois l'obtenir – un assouplissement de la législation sur les accidents du travail. Il s'agissait là d'une « *ligne rouge* » pour les organisations syndicales.

Au cœur d'un véritable bras de fer opposant le patronat aux syndicats, ce sujet a sensiblement évolué en faveur de ces derniers. Alors que le patronat considérait jusqu'à présent que l'éligibilité des postes au travail à distance relevait uniquement de la responsabilité de l'employeur, la version finale accorde aux syndicats le rajout des mentions suivantes : « *la définition* ...



Certaines entreprises ont mis en place des systèmes de contrôle de connexion des travailleurs à distance.

O. ROCHARD

... des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social » et le comité social et économique (CSE) « est consulté sur les décisions de l'employeur ».

Concernant la prise en charge des frais, les syndicats ont souhaité que l'accord précise qu'ils soient supportés par l'employeur. Néanmoins, la CGT a regretté que l'accord n'oblige pas les employeurs à rembourser aux salariés les frais de chauffage, d'électricité ou d'Internet. En définitive, l'accord a considéré que les frais « doivent être supportés » par l'employeur et que cette obligation pouvait être définie dans le cadre d'un dialogue social en entreprise. Une éventuelle allocation forfaitaire doit être exonérée de cotisations sociales.

L'accord du 26 novembre 2020 pose la notion de double volontariat. La mise en place du télétravail, hors circonstances exceptionnelles, nécessite en effet l'accord du salarié, d'une part, et celui de l'employeur, d'autre part. La CGT a cependant estimé que la formulation utilisée entérinait « l'absence d'avenant au contrat de travail qui précise les modalités de passage en télétravail ». Le texte garantit désormais la réversibilité du passage en télétravail et le retour du salarié sur son même poste ou sur un poste à qualification égale. Enfin, le refus de télétravail par l'employeur doit être formulé par écrit.

Les parties ont convenu de consacrer un droit renforcé à la déconnexion dans le cadre du télétravail. L'accord rappelle, d'une part, l'importance du respect de ce droit et, d'autre part, l'obligation qu'il fasse l'objet d'un accord ou d'une charte.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

Cet accord a en définitive été signé par l'ensemble des négociateurs, à l'exception de la CGT. Cette dernière considère que cet accord ne comporte aucune avancée mais plutôt des régressions. Elle dénonce ainsi qu'il déresponsabilise l'employeur de

son obligation générale de sécurité et de santé, en précisant « qu'il n'a pas à une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée ».

En tout état de cause, cet accord est dorénavant applicable. Laurent Pietraszewski, secrétaire d'Etat chargé des retraites et de la santé au travail, a déclaré être satisfait de cet accord qui laisse toute sa place au dialogue social et reprend utilement les règles applicables au télétravail, dont celles relatives à sa mise en place.

Hors des cas de circonstances exceptionnelles, le télétravail peut être mis en place de diverses manières, soit dans le cadre d'un accord collectif, soit dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur, après avis du CSE s'il existe. En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

Dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19, l'employeur peut imposer le télétravail à ses salariés, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir leur accord. La santé des salariés prime alors. L'employeur a l'obligation, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, de consulter au préalable, et avant toute modification importante de l'organisation du travail, les représentants du personnel.

L'employeur doit également intégrer les risques psycho-sociaux liés au télétravail dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Il s'agit là d'une obligation qui prend effet autant dans le cadre de la crise sanitaire actuelle que dans un contexte plus normal.

Enfin, l'employeur qui souhaiterait mettre en place ce mode de fonctionnement doit également prévoir les modalités de l'exécution du travail. Ainsi, dans le cas où il prévoirait un dispositif de contrôle du travail des salariés, il se doit d'en informer les représentants du personnel et les salariés concernés. Il en est de même pour le temps de travail. ●

Les droits et obligations de l'employeur restent flous

Accident du travail, contrôle de l'activité des salariés tout en respectant la vie privée, frais professionnels... Tout se complique pour le chef d'entreprise.

Conditions de travail : obligations et procédures applicables à l'accident du travail

Le principe du télétravail est que le salarié travaille depuis chez lui. La difficulté est donc que le salarié demeure sous la subordination de l'employeur, sans pour autant que ce dernier ait un contrôle physique de l'activité de son salarié ou de son environnement de travail. La nature même de cette organisation du travail entraîne certaines conséquences relatives aux accidents du travail.

Pour rappel, un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause, est considéré comme un accident du travail, ce qui implique que le salarié soit placé sous l'autorité de son employeur.

L'accident est présumé d'origine professionnelle dès lors qu'il se produit dans les locaux de l'entreprise, même pendant un temps de pause. Toutefois, la qualification d'accident du travail peut être écartée si le fait accidentel est la conséquence de faits non professionnels.

Alors qu'il est logique que l'accident soit présumé d'origine professionnelle lorsqu'il est survenu dans les locaux de l'entreprise sur lesquels l'employeur a une influence, il l'est beaucoup moins lorsqu'il a lieu au domicile du salarié.

En effet, l'employeur a la responsabilité de respecter et faire respecter les règles de sécurité à l'intérieur de ses locaux. Pour remplir cette obligation, il dispose de certains pouvoirs. Il peut former ses salariés aux règles de sécurité, doit rédiger le document unique d'évaluation des risques professionnels et exercer son pouvoir disciplinaire contre les salariés qui iraient à l'encontre de ces directives.

Il n'en est pas de même lorsque le salarié travaille depuis chez lui. L'employeur ne dispose pas des mêmes pouvoirs. Pourtant, l'article L.1222-9 du code du travail dispose que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail.

Ainsi, est présumé accident du travail l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail durant les plages horaires de travail.

Se pose donc la question de savoir si, comme en matière d'accident dans les locaux de l'entreprise, une conception extensive du temps de travail s'applique. La jurisprudence considère en effet que le temps juste avant ou juste après la prise de poste, ou les temps de pause font partie du temps de travail. L'article L.1222-9 III semble proscrire une conception extensive du temps



PIXNO

de travail dans le cadre du télétravail.

L'employeur, s'il veut faire échec à la présomption, doit prouver que l'accident n'a pas eu lieu pendant le temps de travail ou au lieu du télétravail. Pour les salariés dont la durée du travail est comptabilisée, la limite à la présomption sera aisée à démontrer. Il n'en est pas de même des cas où le salarié est au forfait jours. Il est, dans cette circonstance, conseillé de mettre en place le télétravail par charte ou accord collectif précisant les plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être contacté.

Une fois la présomption d'imputabilité établie, l'employeur peut tout de même la renverser. Il devra s'attacher à démontrer que le salarié s'était soustrait à son autorité et que l'accident a une cause totalement étrangère au travail.

Dans le cadre du travail exécuté dans les locaux de l'entreprise, l'exercice est déjà complexe, il l'est encore davantage ...

L'employé en télétravail peut se blesser, par exemple se brûler en cuisinant pendant ses heures de pause... En quoi l'employeur est-il responsable ?

L'employeur ne peut imposer l'activation de la caméra des salariés en télétravail. Il ne peut pas non plus mettre en place des logiciels espion contrôlant l'activité des salariés pendant toutes leurs heures de travail.

••• lorsque le travail est effectué à distance. Dans cette situation de travail à distance, la difficulté réside principalement dans le fait que l'accident survenu au domicile du salarié ne comptera bien souvent pas de témoins ou alors seulement des membres de la famille du télétravailleur, dont la potentialité d'un conflit d'intérêt entacherait la crédibilité et pourrait remettre en cause leurs témoignages.

Conscientes de cette difficulté, les organisations patronales ont souhaité que les négociateurs aménagent le régime juridique de l'accident du travail dans le cadre du télétravail. Ils n'ont pas eu gain de cause mais ont seulement obtenu l'inscription de la mention suivante : « *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* ». Cette stipulation n'apporte aucune modification du droit existant. Cependant, elle met en évidence une piste de réflexion qui pourra être abordée dans le cadre de l'adoption d'un éventuel projet de loi sur le sujet.

Protection des données et de la vie privée : des limites au contrôle des salariés

Le télétravailleur conserve son lien de subordination vis-à-vis de son employeur. Ce dernier doit avoir la possibilité d'exercer son pouvoir de direction à distance. Cependant, le travail à domicile ne retire pas à la demeure du salarié son caractère privé et les protections légales qui s'y attachent. L'employeur ne peut en aucun cas pénétrer dans un domicile sans l'accord du salarié, sous peine de sanctions civiles et

pénales. La protection de la vie privée du salarié s'oppose notamment au pouvoir de direction de l'employeur et à son corollaire, le pouvoir disciplinaire, et entravent certains de ses devoirs, dont celui de prévenir les risques professionnels.

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur peut être défini comme sa faculté de sanctionner un comportement du salarié considéré comme fautif. Dans le cadre du travail à distance, l'employeur dispose du même panel de sanction qu'à l'égard des salariés présents dans l'entreprise. Il pourra prononcer diverses sanctions à la condition qu'il prouve l'existence des faits fautifs.

Pour cela, il peut user de certains dispositifs de contrôle de l'activité des salariés. Cependant, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) a émis certaines limites à ce contrôle. Ainsi, l'employeur ne peut imposer l'activation de la caméra des salariés en télétravail. Il ne peut pas non plus mettre en place des logiciels espion contrôlant l'activité des salariés pendant toutes leurs heures de travail.

La Cnil rappelle que l'employeur doit justifier que les dispositifs mis en œuvre sont strictement proportionnés à l'objectif poursuivi et ne portent pas une atteinte excessive au respect des droits et libertés des salariés. Il reviendra à la jurisprudence de définir les limites à ces atteintes et la proportionnalité des objectifs poursuivis. Cependant, il convient de s'attendre à une forte insécurité juridique liée aux interprétations successives des juges du fond sur la consistance du droit à la vie privée.

En tout état de cause, dans le cas de l'utilisation d'un dispositif de contrôle de l'activité, l'employeur doit en informer l'ensemble des salariés

préalablement à sa mise en œuvre, consulter et informer les représentants du personnel et veiller au respect du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur n'est pas le seul pouvoir à être remis en cause par ce droit à la vie privée.

L'employeur a également l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, qu'ils soient en télétravail ou non. Il convient donc d'évaluer les risques et de les retranscrire dans le document unique.

L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 oblige l'employeur à veiller à la conformité des lieux de travail.

Si cette obligation ne pose aucun problème lorsque les salariés travaillent dans les locaux de l'entreprise, il n'en est pas de même lorsqu'ils effectuent leurs missions depuis chez eux.

Dans cette situation, il est très compliqué pour l'employeur de respecter ses obligations de prévention, puisqu'il ne dispose pas du droit d'effectuer des visites domiciliaires sans l'accord du salarié. En l'absence de ce dernier, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) recommande la remise d'une attestation sur l'honneur de conformité des locaux. Il restera à la jurisprudence de connaître les responsabilités de chacun en cas de survenance d'un accident du travail lié à de mauvaises conditions de travail. L'employeur ne pouvait en avoir connaissance, puisqu'il disposait de l'attestation. Cependant, l'accident est arrivé du fait ou à l'occasion du travail et pendant la plage horaire de travail. En principe, il doit être considéré comme un accident du travail. D'autre part, une interprétation extensive des obligations de l'employeur en matière de prévention des risques

professionnels conduirait à considérer que l'employeur doit fournir le mobilier de bureau (repose-pied, fauteuil ergonomique, etc.) à ses salariés. Le télétravail deviendrait alors non plus une source d'économie mais au contraire de dépenses supplémentaires. L'employeur serait donc obligé de pourvoir aux équipements nécessaires, non seulement dans ses locaux mais aussi aux domiciles de ses salariés. Néanmoins, cette affirmation doit être relativisée. Pour que l'employeur soit dans l'obligation de financer des équipements supplémentaires, le salarié doit pouvoir prouver, notamment par un écrit émanant du médecin du travail, qu'il est nécessaire de lui fournir ces équipements.

Frais pris en charge par l'employeur : s'appuyer sur la charte

La prise en charge par l'employeur des coûts liés à l'exercice des fonctions est une obligation générale dont il ne peut s'exonérer. Ce principe a été confirmé par la Cour de cassation, dans un arrêt du 19 septembre 2013 : « *Les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ; [...] la clause du contrat de travail qui met à la charge du salarié les frais engagés pour les besoins de son activité professionnelle est réputée non écrite* ». Cette solution est transposable au télétravail. Néanmoins, c'est la notion de frais professionnels qui pose des difficultés. Dans le cadre du travail exécuté dans les locaux de l'entreprise, les frais engagés par le salarié sont nécessairement professionnels et se détachent facilement des frais qu'il pourrait engager pour ses besoins personnels.



Il n'en est pas de même des frais professionnels engagés par le salarié en télétravail. Les dépenses réalisées pour travailler sont parfois des dépenses que le salarié aurait effectuées, qu'il travaille depuis son domicile ou non.

C'est notamment le cas des dépenses de chauffage, d'électricité ou d'Internet. Celles-ci sont certes utilisées pour exécuter le travail, néanmoins, l'exécution des tâches n'est pas la motivation exclusive de l'engagement de la dépense.

La Cour de cassation a également considéré que l'occupation du domicile du salarié, à la demande de l'employeur, à des fins professionnelles, constitue une immixtion dans la vie privée du salarié et « *n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail* ». Dans ce cas, le salarié qui accepte cette immixtion doit recevoir, de l'employeur, une indemnisation. Il est donc généralement considéré que l'employeur n'est pas tenu à ce versement lorsque le télétravail est mis en place à la demande du salarié. Cette solution demeure néanmoins fragile et n'a pas été confirmée explicitement.

L'article L.1222-10 du code du travail issu de la loi du 22 mars 2012 disposait que « *l'employeur*

est tenu à l'égard du salarié en télétravail de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ».

Cette disposition a été supprimée par l'ordonnance du 22 septembre 2017. Dorénavant, l'employeur est seulement tenu de respecter ses obligations de droit commun, sans plus de précisions. L'ANI du 26 novembre 2020 n'est pas plus bénéfique pour l'identification des frais professionnels. L'article 3.1.5 rappelle seulement que, dans le cadre du télétravail, les frais engagés par un salarié doivent être supportés par l'employeur. L'allocation forfaitaire versée est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.

Afin d'aider les entreprises et compte tenu de l'imbrication de la sphère privée et professionnelle dans le cadre du télétravail, l'Urssaf a dressé un tableau d'évaluation des frais engagés par un salarié en télétravail. D'autre part, il est fortement conseillé aux entreprises de négocier cette prise en charge dans le cadre de l'accord relatif au télétravail ou de l'inscrire dans la charte. ●

Une attestation sur l'honneur du salarié concernant la conformité des locaux dans lesquels il effectue son travail à distance est recommandée.

« La révolution numérique ne va pas tuer le travail salarié »

Jean-Emmanuel Ray, professeur à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, directeur du master 2 en apprentissage « Développement des RH et droit social », a participé au colloque organisé par la fédération Cinov portant sur la question « Quel contrat social à l'heure de la révolution numérique et de la conversion écologique ? ».



Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit privé, auteur de *Moi, manager – Mes droits et mes devoirs en droit du travail* (éd. Revue Fiduciaire, octobre 2020), a travaillé sur le sujet du nouveau contrat social. Entretien.

Quelle est la définition du « contrat social » ?

JEAN-EMMANUEL RAY : En deux mots : avec Hobbes et Locke, Rousseau est fondateur du « contrat social » dans lequel chacun de nous renonce à une partie de ses libertés au profit de la volonté générale... Parfois écrasante pour chaque individu. Car, une fois ce contrat fondé, cet impératif général est supérieur à toute autre. La Révolution s'est inspirée de cette idée.

Et le « modèle social » français ?

J.-E. R. : Ce fameux « modèle » dont nous, Français, nous gargarisons volontiers, combien de pays veulent à tout prix l'adopter ? S'il existe sans doute en matière de protection sociale, comme l'a bien montré la crise du Covid-19, en droit du travail, son existence n'est pas évidente.

Outre son immense complexité, la question est celle de son adaptation au monde d'aujourd'hui, et surtout de demain.

Depuis 1946 et l'avènement de deux libertés collectives au niveau constitutionnel (liberté syndicale et droit de grève), notre droit du travail a été fondé sur

l'industrie de l'époque : donc le « modèle Trente Glorieuses », centré sur les grandes entreprises, avec une croissance à 5 % ou 6 % par an.

Ce modèle social se caractérise par l'embauche en CDI à temps plein (afin de faire face au manque de travailleurs), tout salarié étant automatiquement couvert par un système de protection sociale qui est encore le plus favorable d'Europe.

Le tout autour du « compromis fordiste » partout accepté par les syndicats et le patronat, à une époque où la question numéro un était la reconstruction de la France ; accord tacite selon lequel, en échange d'une croissance des salaires, des avantages sociaux (congés) et de la stabilité de l'emploi, les salariés ne remettent pas en cause la subordination et les méthodes tayloriennes de production de masse. Mais ce compromis ne tenait alors aucun compte des externalités négatives (CO₂, GES...) créées par ces activités, à une époque où par exemple l'air et l'eau – gratuits – semblaient en quantité infinie, et pour l'éternité.

Mais aujourd'hui, si l'on interroge les chauffeurs d'Uber, ces derniers ne souhaitent pas avoir de « patron », mais d'abord une protection sociale. Le couple protection sociale + droit du travail, emblématique de la période 1945-1980, pose aujourd'hui question.

Et 84 % des embauches ont lieu aujourd'hui sous CDD, les nouvelles générations (post 2000) ne voulant pas occuper un emploi qu'ils estiment dénué de sens, au contraire aux nécessités d'une rapide transition énergétique.

Pensez-vous que la norme est inadaptée aux relations de travail actuelles et au système de représentation des salariés ?

J.-E. R. : Le droit du travail est d'abord un droit pragmatique : quel patron de TPE et a fortiori PME peut prétendre avoir le temps et l'envie de négocier individuellement avec chacun de ses 167 salariés ? Sachant qu'une fois les augmentations individuelles fixées, au pays préférant l'« égalité » à la « liberté », chacun comparera ses avantages respectifs et saisira le juge pour un alignement général vers le haut ?

Le débat porte donc essentiellement sur le choix du mécanisme de représentation.

Soit les représentants agissent sur le fondement d'un mandat individuel de représentation : seuls les

syndiqués profitent de l'accord ainsi négocié ; c'est le cas partout dans le monde ou presque... Soit, comme en France, les représentants agissent selon un mécanisme de représentativité des syndicats : l'accord négocié par leurs représentants bénéficie à tous, y compris ceux qui ne sont pas syndiqués. C'est la règle française de « l'unité du statut collectif », qui facilite certes le travail des ressources humaines.

Mais n'existe alors aucun intérêt objectif pour un salarié à se syndiquer. Il n'a pas à cotiser pour le syndicat, à soutenir son action voire à faire grève, mais bénéficiera en tout état de cause des avantages obtenus. Si les syndicats français sont aussi faibles en termes d'adhérents (mais, sur ce terrain, les partis politiques n'ont aucune leçon à leur donner), c'est d'abord la faute du droit du travail français qui encourage ce comportement d'auto-stoppeur.

Aujourd'hui, nos libertés individuelles sont-elles encore prêtes à accepter un collectif ?

J.-E. R. : Dans notre société d'individus, la proportion de jeunes de moins de trente ans dans les syndicats est extrêmement faible, et le papyboom en cours va laisser nombre de sections d'entreprises dans une situation difficile.

La précarité n'a ensuite pas touché que les contrats des plus jeunes salariés, mais également leur propension à « adhérer » (au sens littéral : « coller pour longtemps ») à des projets à long terme.

Ces jeunes ne se mobilisent pas moins, mais sur de courtes durées et pour des actions ponctuelles, avec une nette préférence pour les ONG, sans passé lourd à porter. Cette situation est souvent très problématique pour les syndicats qui ne parviennent pas à renouveler leurs mandataires.

Quelle est l'impact de l'intelligence artificielle et des nouvelles technologies sur la relation de travail ?

J.-E. R. : La révolution numérique ne va pas tuer le travail salarié. En France, on compte dix-neuf millions de salariés, et la proportion de travailleurs indépendants ne bouge guère.

Mais les nouvelles technologies renforcent la polarisation de notre société.

Pour les *happy fews* que sont les cadres supérieurs, dirigeants mais aussi de nombreuses professions intellectuelles, elles représentent une immense liberté, par exemple en matière de temps ou de lieux de travail. Mais nous sommes parfois passé d'une subordination à une sub-organisation. En tant que professeur d'université, je ne suis subordonné à aucune autorité, mais la révolution numérique et en particulier les mails ont démultiplié les demandes. A l'instar de nombre de cadres en « Equipe Projet », lorsqu'un collègue étranger me sollicite un dimanche ou en soirée, il m'est difficile de ne pas répondre, alors que le droit du travail (par exemple,

le droit à la déconnexion qui va grandir avec le développement du télétravail) me protégerait des demandes exorbitantes de mon hypothétique « patron » : une sub-organisation horizontale, parfois plus contraignante que celle du contrat de travail.

A l'opposé, les personnes déjà subordonnées deviennent parfois sur-subordonnées : ainsi de certains centres d'appels où les salariés sont contrôlés à la seconde près, mais aussi du routier qui bénéficiait d'une grande liberté avant l'installation d'un GPS dans son camion...

Le droit du travail n'est pas mort, mais doit se saisir de ces questions. A défaut, il sera contourné.

Le télétravail est un exemple concret de ce défaut de prise en compte par le droit du travail de la révolution numérique.

Confirmé par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020, le principe est que le télétravailleur a les mêmes droits que celui qui travaille dans les locaux de son entreprise. Il doit donc en principe disposer des mêmes conditions de travail. Cela implique qu'il ait des toilettes pour homme et pour femme, des issues de secours de 80 cm, etc. Un inspecteur du travail que le salarié accepterait de faire entrer chez lui rédigerait un procès-verbal marqué par l'absurdité.

De la même manière, en l'état actuel du droit, une violence conjugale serait considérée comme un accident du travail et engagerait à ce titre la responsabilité de l'employeur.

Si le droit du travail continue à ignorer ces spécificités du télétravail au domicile, les entreprises risquent de considérer qu'il est inadapté et choisiront de privilégier les indépendants. Car, quitte à travailler « à distance », travailler de l'île de Ré et de Strasbourg, ou de Bucarest et Bangalore...

En quelques mots, quelles sont les pistes à creuser pour construire un nouveau contrat social ?

J.-E. R. : En ce qui concerne l'intelligence artificielle et la révolution numérique, une attitude doit être privilégiée : « *Quand le vent se lève, certains construisent des murs, d'autres des moulins* », dit un vieux proverbe chinois. Il faut éviter avant tout que la peur de la nouveauté domine ces questions, donc travailler à rassurer.

Alain Supiot a proposé que la protection sociale soit liée au statut d'actif et non à celui de salarié. Elle ne serait donc plus financée par une cotisation mais par un impôt. L'Etat assurerait ainsi la protection sociale et un revenu minimum à tous les actifs, qu'ils soient salariés, malades ou sans emploi.

Car, que l'on soit par exemple salariée, agricultrice ou commerçante, un congé maternité est nécessaire. Et la subordination à vie ne semble pas un idéal insurpassable. ●

« Un inspecteur du travail que le salarié accepterait de faire entrer chez lui rédigerait un procès-verbal marqué par l'absurdité. »

Mesures de soutien et actions à entreprendre

Les crises sont des accélérateurs de transformation. Les conséquences économiques vont prolonger la crise sanitaire et les cabinets de géomètres-experts vont devoir y faire face.

PATRICK DEVLIEGHER

Consultant en management des entreprises, gérant de l'institut CSE

Décidément, les années se suivent et finissent par se ressembler étrangement... D'une année à l'autre, la crise surfe sur les qualificatifs. 2020 n'échappe pas à la tradition. Elle aura été chargée d'une crise sanitaire sans précédent depuis ces trente dernières années. 2021 se chargera d'assumer la suite : les conséquences économiques pour les entreprises et les ménages.

Les crises ont cette particularité de renforcer les forts et d'anéantir les faibles. Grosses ou petites entreprises, leur vulnérabilité dépend de leur endettement et de la solvabilité de leurs clients.

Les conséquences de la crise sur la branche des géomètres-experts

Afin de limiter l'impact de l'arrêt brutal des flux d'activités engendré par les deux confinements et restrictions de déplacements, l'Etat est venu à la rescousse. Mais il ne fait que retarder un phénomène naturel : la capacité financière des entreprises leur permet-elle d'absorber le déficit d'activités ?

Les cabinets de géomètres-experts ne sont pas épargnés mais les réalités sont très contrastées selon leurs domaines d'activités et leur solidité financière. Ce qui est sûr, c'est que les marchés resteront perturbés en 2021. Beaucoup de secteurs d'activités (l'immobilier, l'urbanisme, l'industrie, le bâtiment, les collectivités...)

devront ajuster leur organisation et leurs moyens. On peut même s'attendre à une évolution de la réglementation dans ces secteurs pour accélérer les projets « écoresponsables ». Les cabinets de géomètres-experts doivent donc se préparer à une mutation de leurs marchés.

Pour l'heure, les dirigeants de cabinets, qui rencontrent des difficultés ou un ralentissement important de leurs activités, doivent garder la tête froide. Ils doivent rester optimistes et saisir toutes les ressources mises à leur disposition par les pouvoirs publics, à la condition de rester lucide.

Le revers des mesures d'accompagnement

Attention au PGE (prêt garanti par l'Etat) : c'est une ressource à double tranchant. S'il permet d'éviter l'incapacité de paiement, il ne peut répondre à une trésorerie déjà mal en point. Il est impératif de rechercher dans le même temps les économies de charges pour tenir la rentabilité durant la crise.

Le chômage partiel, s'il ne couvre pas toute les charges, permet de ramener la masse salariale au niveau le plus juste de l'activité. Il ne faut surtout pas attendre que la baisse d'activité soit là pour faire la demande de prise en charge par l'Etat. C'est un bon levier pour faire face à la baisse de charge.

Le télétravail est certes une réponse adaptée pour maintenir la capacité de production et garantir la santé des collaborateurs. Il a été porté aux nues par les journalistes et le ministère du Travail, mais il faut prendre garde aux effets collatéraux. Je pense notamment à l'isolement des collaborateurs qui atténue les échanges et, de ce fait, la cohésion et la coordination du travail. Je pense également aux risques de surcharge psychologique pour certains collaborateurs faiblement capables de s'auto-motiver et s'auto-organiser.

Ajoutons à cela la perte de frontière temporelle entre l'espace personnel et l'espace professionnel. Il convient que les managers animent le télétravail par des réunions en ligne de régulation.

Enfin, il faut aussi penser à la pression occasionnée par des conditions de travail (espace isolé et mobilier) inadaptées. Travailler dans sa salle à manger, sa cuisine, sa chambre ne fonctionne que durant un temps très court. Tout salarié se fatigue et perd vite tous ses repères.

Des actions à privilégier en 2021

Aucune crise ne se contente de passer sans laisser derrière elle des stigmates. Pour celle-ci comme les précédentes, demain sera différent. Les entreprises TPE et PME auront à répondre à des marchés et des collaborateurs « modifiés ».

Oui, le XXI^e siècle vient de faire son entrée. Les crises sont des accélérateurs de transformation. Au congrès de l'OGÉ de Bordeaux, j'ai eu l'occasion de dire que les cabinets de géomètres-experts sont déjà inscrits dans une dynamique de progrès permanent. Les technologies et les organisations au sein des cabinets ont fortement évolué durant ces deux dernières décennies. La profession aura encore à faire face comme d'autres à des ajustements. Pensons notamment :

- le géomètre-expert devient un dirigeant autant qu'expert ;
- l'organisation des domaines d'activités devra être toujours plus agile ;
- l'investissement dans l'informatique de gestion et de bureau mobile sera au cœur des business modèles. Le télétravail ne sera pas seulement une organisation d'opportunité mais deviendra un mode de travail habituel. Le management devra l'intégrer au même titre que les collaborateurs devront évoluer dans leur capacité d'autonomie

La crise est un versant, l'évolution est son corollaire. ●