



COLLOQUE EN DROIT DU TRAVAIL

LE CONTRAT DE TRAVAIL À L'ÉPREUVE DU NUMÉRIQUE

ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION – 26 AVRIL 2024

+229 01 95 88 79 25

<https://julienhounkpe.info>





PRESENTATION DU FORMATEUR

- Docteur en Droit, Spécialiste du Numérique
- Médiateur Professionnel et Arbitre Agréé
- Enseignant à l'Université d'Abomey Calavi (UAC)
- Chercheur au Centre de Recherche en Droit et Institutions Judiciaires (CREDIJ)
- Ancien Conseiller Technique Juridique du Président de l'Assemblée nationale
- Auteur de : Technology Law in Benin, Wolters Kluwer, International Encyclopaedia of Laws Series, 2023

Sommaire

I^o) TELETRAVAIL ET RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

L'interférence de la vie professionnelle sur la vie privée

L'inadaptation des règles du droit de travail au télétravail

II^o) TELETRAVAIL ET RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Les représentants du personnel et les différents collectifs

La négociation collective

INTRODUCTION

CLARIFICATION TERMINOLOGIQUE

Télétravail.

Le télétravail consiste à utiliser le numérique pour effectuer à distance une tâche quelconque pour le compte d'une entreprise.



France.

En France, le législateur définit le télétravail 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 volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication articles (L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail).



Bénin.

Au Bénin, il n'existe pas une définition légale du télétravail. Le Code du travail ni aucune autre loi ne définit la notion.

Télétravail.

Jusqu'ici le télétravail n'a pas fait l'objet d'une réglementation spécifique à telle enseigne que ce sont les règles classiques du droit du travail qui y ont cours au Bénin. Mais si de façon globale ces dispositions ne posent pas de problème particulier, il n'en demeure pas moins que certaines règles ont montré leurs limites et appellent donc l'adoption de nouvelles règles ou à défaut leur modification.

Angles d'analyse.

En réalité, il ne s'agit pas d'une nouvelle activité professionnelle mais plutôt d'une nouvelle manière d'organiser ou d'exécuter le travail. Le télétravail a une incidence certaine sur les relations de travail qu'elles soient individuelles (I) ou collectives (II) et ne manque pas de poser des problèmes juridiques.



TELETRAVAIL ET RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

■ A- L'interférence de la vie professionnelle sur la vie privée

1 – L'apparition de nouvelles formes de subordination

- La spécificité du télétravail a induit de nouvelles formes de subordination que sont le téléphone et l'outil informatique qui peuvent avoir une incidence négative sur la vie personnelle du travailleur. A partir du moment où le télétravailleur ne se trouve pas dans l'enceinte de l'entreprise, le téléphone et l'internet apparaissent comme des instruments particulièrement indiqués à la disposition du chef d'entreprise chaque fois qu'il sentira la nécessité de communiquer.
- Alors se pose nécessairement la question de savoir si, lorsque les sollicitations patronales interviennent en dehors des heures non ouvrées, le travailleur est tenu d'y répondre.

2 – La cybersurveillance

- Certains employeurs ne se privent pas de mettre sur pied un dispositif permettant de suivre le travailleur tout au long de sa journée de travail. Le problème de la licéité de ce dispositif se pose car il met en jeu, d'une part, le nécessaire respect des libertés individuelles des salariés sur leur lieu de travail qu'il s'agisse de l'entreprise ou du domicile du travailleur et, d'autre part, les exigences légitimes de l'employeur.
- Le principe de l'inviolabilité du domicile en ce qu'il participe du souci de protection de la vie personnelle ou privée doit aussi s'imposer à l'employeur. L'existence d'un contrat de travail ne saurait servir de fondement à l'installation au domicile du salarié de moyens permettant à l'employeur d'empêtrer sur la vie personnelle et familiale du télétravailleur. Le contrôle est incompatible avec le respect dû à un droit fondamental.

■ B- L'inadaptation de certaines règles du droit du travail au télétravail

1- Les règles relatives à la sécurité

a) L'accident de travail

- Lorsque l'accident survient en entreprise dont le lieu et le temps de travail sont fixés par l'employeur, il est présumé être un accident du travail. Le travailleur doit seulement apporter la preuve qu'il est intervenu sur le lieu et pendant les heures de travail. Une telle règle est difficilement transposable en matière de télétravail puisque, souvent, il y'a confusion entre le lieu de travail et le domicile du travailleur.

b. Le contrôle de l'inspection du travail

- Relativement au télétravail, l'inspection sociale pose un certain nombre de difficultés. Indépendamment de la difficulté qu'il éprouvera, dans l'hypothèse où le nombre de télétravailleurs est important dans son ressort territorial, d'aller les voir individuellement, se pose la délicate question de sa capacité à pénétrer à leur domicile. Par ailleurs, le contrôle des conditions d'hygiène et de sécurité du local de travail se posent lorsque le télétravail se déroule au domicile du salarié En effet, les pouvoirs reconnus à l'inspecteur de travail butent sur le principe de l'inviolabilité du domicile.

2 – Le temps de travail

a) La fixation de l'horaire du travail

- Le télétravailleur salarié étant juridiquement subordonné ne peut refuser de se conformer aux ordres de son employeur notamment quant celui-ci lui demande de se connecter avec son ordinateur au réseau de l'entreprise, sauf lorsque son contrat prévoit des horaires de travail fixes et stables. Mais à partir du moment où le recours au télétravail, dans le chef des salariés, répond surtout à un besoin de flexibilité et de tranquillité, il va sans dire que ce sera rarement le cas.

b. La durée du travail

- Au Bénin, l'article 142 du Code du travail fixe la durée légale du travail des salariés à quarante (40) heures par semaine. Le calcul de la durée journalière maximale de travail dans le cadre du télétravail rencontre un certain nombre d'obstacles juridiques et techniques. En effet, l'ensemble du droit du travail classique repose sur la présence physique du travailleur dans l'unité de production. Ce faisant, le calcul de la durée de travail ne pose pas de difficulté particulière. Mais aujourd'hui avec le développement du travail à distance, ce mode de fonctionnement n'est plus systématique.

TELETRAVAIL ET RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL

■ A- Les représentants du personnel et les différends collectifs

1- Les représentants du personnel

- A partir d'un certain seuil d'effectifs, plus de dix au Bénin et en France, l'institution du délégué du personnel est obligatoire dans l'entreprise ou dans l'établissement. Le respect d'une telle règle ne pose pas de problème particulier lorsque le télétravail a pour cadre non pas le domicile mais un local appartenant à l'entreprise ou loué par lui. Il suffit seulement que les effectifs requis soient réunis.

- Par contre, relativement aux télétravailleurs à domicile se singularisant par leur isolement, la question qui se pose est celle de savoir s'ils pourront se prévaloir de cette opportunité que le législateur a mis à la disposition des salariés ? A cette question il convient de répondre par l'affirmative puisque la règle en question est d'ordre public. Il restera à régler la difficile question de la délégation d'heures. Le volume d'heures prévues risquant de s'avérer insuffisant en raison de la forte dispersion géographique des travailleurs.

2 – Les différends collectifs

- La grève est perçue comme un droit individuel des travailleurs dont l'usage est forcément collectif. Or le télétravail se traduit par un phénomène d'atomisation, autrement dit de dispersion géographique de la communauté de travail ressortissant d'une seule et même entreprise. Dans ces conditions, on perçoit aisément toute la difficulté que les télétravailleurs, surtout ceux évoluant à domicile, éprouveront pour lancer une grève puisqu'ils devront convaincre d'autres télétravailleurs qu'ils ne connaissent pas physiquement et qui n'ont pas la même perception des choses qu'eux de se lancer dans un mouvement aux conséquences imprévisibles.
- L'autre obstacle à l'exercice du droit de grève est que son lancement régulier fait souvent intervenir un certain nombre d'autorités administratives dont la compétence territoriale est limitée et précisée par la loi. Enfin, le télétravail n'a pas encore suscité au niveau des organisations syndicales tout l'intérêt qu'il mérite.

B- La négociation collective

- Jusqu'ici le télétravail n'a pas fait l'objet d'une réglementation spécifique à telle enseigne que ce sont les règles classiques du droit du travail qui y ont cours. Lorsqu'une convention collective existe dans une profession ou une branche d'activités donnée, elle s'applique à tous les salariés qui en ressortissent sans se préoccuper de savoir s'ils opèrent au sein de l'entreprise elle-même ou s'ils sont télétravailleurs.
- Par sa nature, le télétravail représente le créneau par excellence de la flexibilité tant au niveau de l'organisation du travail que de la fixation des horaires de travail surtout. En matière de télétravail la durée de travail constitue l'un des épineux problèmes auxquels l'employeur est confronté. La négociation collective est particulièrement indiquée pour arriver à cette nécessaire flexibilité des horaires décisive dans l'option pour le télétravail. Le niveau où devra intervenir cette négociation sera fonction des enjeux du moment.

CONCLUSION

Proposition d'adoption d'un texte fixant les modalités de mise en œuvre du télétravail pour les travailleurs régis par le Code du travail :

a) La définition du télétravail

Le télétravail est 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 volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

a) La définition du télétravail

Le salarié est en situation de télétravail soit dès son embauche, soit ultérieurement. Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur. En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. Dans ce cadre, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail doit motiver sa décision. Quant au salarié, il est toujours en droit de refuser ce nouveau mode d'organisation. À cet égard, son refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail. Enfin, le recours au télétravail est considéré comme une solution efficace lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est en péril ou lorsque la santé et/ou la sécurité des salariés est menacée.

c) La formalisation du télétravail

Le télétravail régulier est organisé dans un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur. L'accord collectif ou la charte doivent comporter les mentions obligatoires suivantes : les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ; les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ; les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ; la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Le télétravail occasionnel est mis en place d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ce double accord est recueilli par tout moyen.

d) Le statut et les droits du télétravailleur

Outre le respect des obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du télétravailleur : de l'informer de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ; de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ; d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Par ailleurs, celui-ci dispose des mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise notamment les mêmes droits collectifs et le même accès à la formation. Enfin, 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.



e) L'équipement de travail

Tous les coûts liés au télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci sont à la charge de l'employeur. L'accord collectif (ou la charte) est libre d'organiser ou non une prise en charge des coûts et de prévoir un remboursement forfaitaire ou au réel.





JULIEN HOUNKPE
DOCTEUR EN DROIT

+229 01 95 88 79 25



julien coomlan hounkpe



julienhounkpe@gmail.com



www.julienhounkpe.info