

Chapitre 23 – Les formes d'organisation de travail liées au TIC

1. Une organisation différente du travail

L'utilisation des TIC au sein des entreprises incite à examiner l'équilibre entre le **lien de subordination** des salariés et l'**expression des libertés individuelles et collectives** et l'**intimité de la vie privée** du salarié.

Les TIC induisent de nouvelles formes de **flexibilité du travail**. Elles permettent aux salariés d'exercer leur fonction dans un **lieu distant** de leur entreprise. Les frontières entre la vie privée et la vie professionnelle deviennent de plus en plus floues, ce qui correspond à une volonté de souplesse recherchée par les entreprises.

2. L'exemple du télétravail

Le télétravail est entré dans le Code du travail en 2005 : il donne un **statut** à cette nouvelle forme de travail qui concerne un nombre croissant de salariés.

☞ **Définition du télétravail :**

Est considéré comme télétravail : *toute forme de travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur et qui est effectué par le salariés hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire grâce au TIC.*

☞ **L'application des règles générales du droit social au télétravailleur :**

Le télétravailleur détient les mêmes droits individuels et collectifs que les autres salariés dans l'entreprise :

- ✓ Il doit pouvoir communiquer avec les **représentants du personnel**
- ✓ La **charge de travail** et les **critères de résultats** sont équivalents à ceux des autres salariés
- ✓ Il bénéficie des mêmes droits en matière d'**accès à la formation**, de possibilités de **carrière**, de protection de la **santé** et du respect des règles de **sécurité**.

La mise en place de **moyen de surveillance** dans le cadre du télétravail nécessite la consultation préalable du comité d'entreprise.

En ce qui concerne la **protection des données**, l'employeur informe le télétravailleur de toute restriction à l'usage des équipements informatiques et des sanctions en cas de non-respect.

☞ **Les formes de télétravail :**

- Le **nomadisme** : concerne les télétravailleurs exerçant un métier mobile, exécutant des tâches à distance grâce aux TIC, sans nécessairement se rendre dans l'entreprise chaque jour.
- Le **télétravail à domicile** : consiste à travailler à 100% du temps à son domicile
- Le **travail sédentaire alterné** : ou **travail pendulaire**, concerne les salariés qui travaillent quelques jours par semaine dans leur entreprise et le reste du temps à leur domicile.

☞ **Le télétravail : un choix du salarié et de l'employeur :**

Le travail à distance doit être choisi volontairement par salarié et l'employeur et le fait de refuser un poste en télétravail ne peut constituer un motif de licenciement.

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat doit prévoir le recours à cette forme d'organisation et les modalités éventuelles de **réversibilité**.

Le salarié qui décide de passer en télétravail bénéficie d'une **période d'adaptation** pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail après un délai de préavis.

☞ **Les conditions de travail du télétravailleur :**

L'employeur doit lui fournir par écrit l'ensemble des informations relatives aux **conditions d'exécution** de sa mission. Il est tenu de respecter la **vie privée** du salarié en fixant avec lui des **plages horaires** durant laquelle il peut le contacter. Il a l'obligation de prendre en charge les **coûts** directement liés à l'exercice de son travail.