



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

télétravail

Question écrite n° 36520

Texte de la question

M. Christian Estrosi attire l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur le travail à domicile ou télétravail. Le travail à domicile, à l'origine industriel, concerne de plus en plus le secteur tertiaire et recourt aux nouvelles technologies de l'information. Après la recommandation de la Commission européenne en date du 27 mai 1998 qui a invité la France et tous les États membres de l'Union à ratifier la convention internationale n° 177 de l'Organisation internationale du travail, les partenaires sociaux ont signé un accord-cadre européen, le 16 juillet 2002, et pris l'engagement de le mettre en oeuvre dans les trois ans. Il lui demande par conséquent de bien vouloir lui préciser le cadre juridique et la définition du télétravail dans l'accord-cadre européen : définition du télétravailleur, obligations et responsabilités de l'employeur du télétravailleur, droits collectifs du télétravailleur, etc. - Question transmise à M. le ministre délégué aux relations du travail.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002 relatif au télétravail, notamment s'agissant de la définition du télétravailleur, de ses obligations et de ses responsabilités ainsi que celles de son employeur. L'accord définit le télétravail comme une forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information dans laquelle un travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'entreprise est effectué en dehors de ceux-ci, et ce de manière régulière. L'employeur ne saurait imposer au salarié le télétravail, celui-ci devant donner son accord. Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits garantis par la législation et les conventions collectives applicables que le salarié exerçant son activité professionnelle dans les locaux de l'entreprise. Toutefois, afin de prendre en considération les particularités du télétravail, des accords spécifiques peuvent être conclus. Le télétravailleur bénéficie de la formation professionnelle, participe aux élections représentatives du personnel et peut être candidat. L'employeur doit respecter la vie privée du télétravailleur. Ainsi, si une surveillance est mise en place, elle doit être proportionnée à l'objectif souhaité. L'employeur doit, en outre, assurer la protection des données traitées par le télétravailleur, ce dernier devant, quant à lui, respecter l'usage des outils mis à sa disposition. L'installation et les frais liés aux équipements de travail doivent faire l'objet d'un accord préalable au télétravail entre l'employeur et son futur salarié. L'employeur qui fournit le matériel en demeure responsable en cas d'endommagement ou de perte des données. Il est également responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur et doit l'informer de la politique de l'entreprise en la matière. Les représentants des travailleurs ainsi que les autorités compétentes doivent avoir accès au lieu du télétravail. Lorsqu'il s'agit du domicile du salarié, son accord doit être donné préalablement. Cet accord-cadre doit être mis en oeuvre avant le 16 juillet 2005. Dans cette perspective, les partenaires sociaux ont décidé, le 19 février dernier, d'engager une négociation interprofessionnelle afin de transposer cet accord-cadre.

Données clés

Auteur : [M. Christian Estrosi](#)

Circonscription : Alpes-Maritimes (5^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 36520

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : relations du travail

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 30 mars 2004, page 2396

Réponse publiée le : 10 mai 2005, page 4829