**La clause de télétravail**

**DOSSIER ÉLÈVE**

**A l’aide de vos connaissances et des ressources documentaires jointes en annexes, analysez la situation juridique ci-dessous et répondez aux questions posées.**

**Situation juridique:**

L’entreprise INFOPLUS, située à Rouen, est une PME qui commercialise du matériel informatique pour des particuliers et des entreprises de la grande distribution. Pierre DUPONT est salarié dans cette entreprise depuis le 1er juillet 2015. Il occupe le poste de comptable. L’entreprise n’est pas propriétaire de ses locaux. Elle connaît, depuis 3 ans, une croissance importante de ses effectifs notamment par le recrutement de commerciaux.

Depuis 2 ans, l’entreprise supporte une augmentation du loyer qu’elle paye pour l’occupation de ses locaux et elle manque d’espaces de travail. En conséquence, Mr DUVAL, son employeur, a inséré dans le contrat de travail de Pierre DUPONT une clause spécifique. En effet, depuis le 1er juillet 2022, Pierre travaille à temps complet à son domicile. Mr DUVAL lui a fait signer un avenant à son contrat de travail.

Les quatre premiers mois de travail à distance apportent une grande satisfaction à Pierre qui peut concilier sa vie privée et sa vie professionnelle. Mais, depuis le début de l’année 2023, les conditions de travail de Pierre se dégradent et le travail à son domicile génère du stress ainsi qu’une grande fatigue physique et mentale. En effet, son employeur lui impose de prendre en charge la comptabilité de nouveaux clients, ce qui alourdit sa charge de travail sans rémunération supplémentaire.

Par ailleurs, Mr DUVAL impose au salarié de laisser allumer sa Webcam toute la journée, à partir de 8 heures le matin jusqu’à parfois 22 heures. Son employeur peut ainsi exercer une surveillance constante sur son salarié. Le contrôle du travail du salarié par l’employeur se fait par visioconférence. Pierre reçoit chaque jour plusieurs e-mails de son employeur pour lui imposer de nouveaux objectifs à réaliser dans des délais toujours plus courts et irréalisables. Pierre doit rester connecter toute la journée et son employeur lui impose deux visioconférences chaque jour et jamais aux mêmes heures. Ses visioconférences ont lieu souvent pendant les heures de repas, le midi et parfois tard le soir, jusqu’à 22 heures.

Pierre ne peut plus faire de pauses durant sa journée, il n’a pas le temps de déjeuner, il travaille parfois jusqu’à 23 heures, il ne peut plus aller chercher ses enfants à l’école après 17 h. Il ne profite plus de sa vie de famille et est obligé de travailler aussi les week-ends pour atteindre les objectifs imposés par son employeur. Depuis quatre mois, très fatigué, il commet de nombreuses erreurs dans la comptabilité de certains clients, notamment des erreurs de facturation. Ses erreurs ont eu des répercussions sur la performance de l’entreprise : mécontentement des clients, pertes de clientèle et de chiffre d’affaires.

Le 1er juin 2023, Pierre reçoit à son domicile, un courrier de son employeur l’informant de la rupture de son contrat de travail sans préavis. Le motif indiqué dans le courrier est « une insuffisance professionnelle ». Pierre est stupéfait car son employeur ne s’est jamais entretenu avec lui pour lui expliquer sa décision.

Pierre estime que la procédure de rupture de la relation de travail n’est pas légale et que le motif n’est pas recevable. Il vous demande conseil.

**Questions :**

1. **Résumez les faits en utilisant des qualifications juridiques.**
2. **Indiquez les avantages du télétravail pour l’employeur et le salarié.**
3. **Développez l’argumentation juridique que Pierre DUPONT peut opposer à son employeur pour contester son licenciement.**
4. **Développez l’argumentation juridique que peut appuyer l’employeur pour justifier le licenciement de Pierre DUPONT.**

*Le droit impose des obligations spécifiques aux employeurs qui recourent au télétravail de leurs salariés. Le télétravail est donc strictement encadré par le droit.*

1. **Pourquoi le droit encadre-t-il le recours au télétravail par l’employeur ?**

**Document 1 : Avenant au contrat de travail de Pierre DUPONT relatif au télétravail**

**Article 1 :** Il a été convenu, qu’à compter du 1er juillet 2022, le salarié Pierre DUPONT exerce son activité professionnelle de comptable à son domicile et à temps complet, pour une durée indéterminée.

**Article 2 :** La durée journalière de travail de Mr DUPONT reste inchangée : de 9 h à 12 h le matin et de 13 h à 17 h l’après-midi. Il travaille du lundi au vendredi soit 35 heures par semaine. Il bénéficie d’une pause déjeuner d’une heure, de 12 à 13 heures.

**Article 3 :** Pierre reçoit de son employeur, Mr DUVAL, ses objectifs professionnels par messagerie, tous les lundis matin à 9 heures pour la semaine. Le contrôle du travail du salarié télétravailleur par son employeur se fait grâce à une visioconférence de 30 minutes, chaque jour de la semaine de 16 h 30 à 17 heures. Cette visioconférence permet au salarié d’évoquer avec son employeur les difficultés liées au télétravail et de rompre l’isolement professionnel du salarié. Elle permet à l’employeur de suivre le travail à distance de son salarié et de vérifier l’atteinte de ses objectifs professionnels. Le salarié doit activer sa webcam uniquement pendant cette réunion à distance.

Fait à Rouen, le 1er juillet 2022 et signé entre les parties

Le salarié L’employeur

Mr DUPONT Mr DUVAL

**Document 2 : Le télétravail : article L 1222-9 du Code du travail : Extraits :**

I.- Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne 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.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail.

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 après avis du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

II. L’accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur doit préciser :

1° Les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

III.- Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

www.legifrance.gouv.fr

**Document 3 : Ce que dit la loi en matière de télétravail**

Selon la loi le télétravail est une forme d’organisation du travail mais sa mise en place ne vient pas modifier le temps de travail. Autrement dit, avec le passage au télétravail, les horaires de travail restent identiques sauf accord direct entre le salarié et l’employeur. Il en va de même pour la disponibilité : les heures auxquelles le salarié doit être joignable ne peuvent être rallongées. C’est le droit à la déconnexion, en vigueur depuis 2017.

Les salariés exerçant en télétravail, à titre occasionnel ou permanent, bénéficient des mêmes droits individuels et collectifs que les autres salariés de l’entreprise.

Ainsi, notamment, les télétravailleurs relèvent des mêmes dispositions légales en matière de minima sociaux, rémunération des heures supplémentaires, jours fériés et jours de congé, etc. ;

Ils sont dans ce cadre soumis aux mêmes obligations que tout autre salarié et peuvent par conséquent s’exposer dans les mêmes conditions aux sanctions disciplinaires s’ils ne respectent pas les obligations découlant de leur contrat de travail.

Au titre de son pouvoir de direction, l’employeur peut donner des instructions au salarié en télétravail et en surveiller l’exécution. Par ailleurs, la CNIL, dans une circulaire en date du 12 novembre 2020, a précisé qu’aucun dispositif de contrôle ne doit conduire à une surveillance constante et permanente de l’activité du salarié. Elle a ainsi retenu qu’il est impossible d’imposer :

* La surveillance constante aux moyens de dispositifs vidéo tel qu’une webcam ou audio ;
* Le partage permanent de l’écran.

Les solutions qui sont recommandées par la CNIL pour contrôler le travail du salarié sont en revanche la fixation d’objectifs selon une période donnée et le contrôle de leur réalisation ainsi que le compte rendu régulier du salarié sur les actions mises en place. Par ailleurs, l’employeur qui aurait imposé à un salarié d’activer sa caméra pendant une réunion en visioconférence peut se voir reprocher une atteinte au respect et aux droits de la vie privée du salarié ainsi que des autres personnes présentes à son domicile à ce moment-là. Des actions totalement inédites pourraient donc arriver devant la CNIL ou devant les juridictions contentieuses.

[www.echos-judiciaires.com](http://www.echos-judiciaires.com/)

**Document 4 : Ce que dit le Code du travail en matière de licenciement pour motif personnel**

**Article L 1232-1** : Tout licenciement pour motif personnel est « justifié par une cause réelle et sérieuse ».

**Article L 1232-2** : L’employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l’objet de la convocation. L’entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

**Article L 1232-3** : Au cours de l’entretien préalable, l’employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

**Article L 1232-4** : Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l’entreprise.

**Article L 1232-6** : Lorsque l’employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l’énoncé du ou des motifs invoqués par l’employeur. Elle ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l’entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

www.legifrance.gouv.fr

**Document 5 : Extrait de l’arrêt de la Cour d’appel de Versailles du 30 mars 2011**

Considérant que la faute grave "résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée de préavis" ;

Qu'il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir de la faute grave de l'autre partie d'en apporter seul la preuve ;

Que, dans le cas présent, il ne résulte pas des pièces du dossier une réelle insubordination du salarié à l'égard de sa hiérarchie ; Que la déloyauté de celui-ci n'est pas mieux établie par la preuve d'élément concret ; Qu'en revanche l'ensemble des griefs visés dans la lettre de rupture paraissent définir une insuffisance professionnelle du salarié ;

Mais considérant que si en droit l'insuffisance professionnelle constitue une cause légitime de licenciement, elle ne peut en aucun cas constituer une faute grave ni même une faute disciplinaire ;

Que d'ailleurs, contrairement aux autres motifs de licenciement pour lesquels la lettre de licenciement doit être circonstanciée, il suffit à l'employeur d'invoquer le grief d'insuffisance professionnelle, motif matériellement vérifiable, pour que la lettre soit dûment motivée ;

Que l'insuffisance professionnelle se manifeste par le fait dans les répercussions en tant qu'elle perturbe la bonne marche de l'entreprise ou le fonctionnement du service.

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.fr/)

**Document 6 : Le Code civil et les libertés individuelles du salarié**

**Article 9 du Code civil :** Chacun a droit au respect de sa vie privée.

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr/)