

Pôle communication
Tél. : 24 66 40

Mardi 13 octobre 2020

COMMUNIQUÉ

AVANT-PROJET DE LOI DU PAYS DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Encadrer le télétravail dans le secteur privé

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a examiné un avant-projet de loi du pays qui instaurera le cadre réglementaire du télétravail pour le secteur privé.

Forme de travail à distance, le télétravail est un mode d'organisation du travail qui consiste, pour le salarié, à exercer ses fonctions hors des locaux de l'entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Face à l'intérêt croissant des acteurs économiques pour ce mode d'organisation du travail, le gouvernement a décidé de faire de l'encadrement juridique du télétravail une priorité pour l'année 2020, notamment suite à la crise sanitaire du Covid-19 et au confinement strict qui en a découlé.

Pour étayer les travaux engagés sur ce sujet avec les partenaires sociaux, la direction du Travail et de l'emploi (DTE) a également diffusé un sondage à destination des acteurs du secteur privé et consulté le Conseil du dialogue social (CDS).

Les principaux apports de la loi du pays seront donc les suivants :

- Le télétravail suppose un accord express de l'employeur et du salarié. Le principe de volonté réciproque sera donc garanti par la loi du pays.
- Dès lors que le télétravail est organisé au sein de l'entreprise par un accord et que le salarié occupe un poste éligible au télétravail selon cet accord, le salarié peut y prétendre. L'employeur qui refuserait d'en accorder le bénéfice à un salarié qui occupe un poste éligible dans les conditions prévues par l'accord collectif devra motiver sa réponse.
- L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail, pendant l'exercice de l'activité professionnelle, est présumé être un accident du travail.
- De façon dérogatoire, dans le cas où l'entreprise se trouve dans un cas de circonstances exceptionnelles (crise du Covid-19 par exemple) ou de force majeure, si le télétravail permet la continuité de l'activité et qu'il est considéré comme indispensable à la poursuite de cette activité ET qu'il constitue la seule alternative pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs, alors l'employeur aura la faculté d'imposer le télétravail à son salarié, ce qui sera considéré comme un aménagement du poste de travail.

Les partenaires sociaux auront la liberté de fixer les modalités de mise en œuvre du télétravail par la négociation collective, soit par accord de branche, soit par accord d'entreprise, soit par tout autre type d'accord. Les treize points suivants devront obligatoirement être pris en compte :

1. les postes éligibles au télétravail ;
2. les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à l'exécution du contrat de travail en présentiel ;
3. les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
4. les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
5. la détermination des plages horaires de travail durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ainsi que les modalités du droit à la déconnexion ;
6. la répartition de la durée du travail en télétravail et en présentiel entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois ;
7. les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail,
8. les conditions d'utilisation des équipements mis à disposition dans le cadre du télétravail ;
9. les modalités de prise en charge par l'employeur des coûts découlant de l'exercice du télétravail ;
10. l'obligation de discrétion, de confidentialité et de droit à la protection des données utilisées et traitées conformément au règlement général de protection des données (RGPD) ;
11. les lieux d'exercice du télétravail et la conformité des locaux ;
12. les modalités de déclaration des accidents survenus à l'occasion du télétravail ;
13. la prise en charge des polices d'assurance couvrant les risques liés au télétravail.

* *
*