



N° 84-2022

Document mis
en distribution

Le 16 AOUT 2022

ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Enregistré au secrétariat général de l'assemblée le

16 AOUT 2022

RAPPORT

SUR LE PROJET DE LOI DU PAYS RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL ET À LA MODIFICATION DU DÉCRET N° 57-245 DU 24 FÉVRIER 1957 MODIFIÉ SUR LA RÉPARATION ET LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES DANS LES TERRITOIRES D'OUTRE-MER,

*présenté au nom de la commission de la santé, de la solidarité,
du travail et de l'emploi*

par M^{me} Nicole BOUTEAU,

*Représentante à l'assemblée de la Polynésie française,
Rapporteuse du projet de loi du pays.*

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les représentants,

Par lettre n° 4661/PR du 1^{er} juillet 2022, le Président de la Polynésie française a transmis aux fins d'examen par l'assemblée de la Polynésie française, un projet de loi du pays relatif au télétravail et à la modification du décret n° 57-245 du 24 février 1957 modifié sur la réparation et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les territoires d'outre-mer.

I. Contexte

Au regard des circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire causée par l'épidémie de coronavirus (Covid-19), les autorités compétentes ont été contraintes de prendre un certain nombre de mesures afin d'éviter la propagation de ce virus sur l'ensemble du territoire de la Polynésie française, telle la restriction des déplacements et des rassemblements.

Le confinement général de la population polynésienne puis la déclaration de l'état d'urgence sanitaire ont entraîné la fermeture des entreprises ne faisant pas partie des catégories d'activités essentielles. Dans la mesure où la distanciation physique était nécessaire pour réduire la contagion, les travailleurs ont donc été obligés à minimiser leur présence sur site.

En conséquence, les entreprises ont vu bouleverser du jour au lendemain leurs habitudes et leurs méthodes de travail, obligeant certaines d'entre elles — pour les postes qui le permettaient — à mener de façon inattendue l'expérience du télétravail. Elles ont dû ainsi se tourner vers les technologies numériques pour poursuivre leurs activités, incitant leur personnel à travailler à distance et à utiliser des outils tels que la visioconférence ou encore les réseaux privés virtuels (VPN).

Pendant le confinement, le télétravail a concerné 30 % des entreprises, proportion supérieure dans les grandes entreprises (près de 6 sur 10, pour celles d'au moins 20 salariés) et dans le secteur des services non touristiques (44 %).¹

Cette nouvelle forme d'organisation du travail effectué à distance a donc permis la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés en matière santé sécurité dans un contexte épidémique. Le télétravail s'est donc développé en l'absence de cadre réglementaire.

Dans le courant de l'année 2020, des travaux ont été entamés par la direction du travail, avec les partenaires sociaux, pour pouvoir réglementer le télétravail pendant une épidémie. Au cours de ces travaux, il a été constaté une volonté de mettre en place le télétravail en dehors de circonstances exceptionnelles.

Le présent projet de loi du pays pose ainsi le cadre juridique du télétravail pour non seulement sécuriser mais aussi protéger les acteurs du secteur privé. Ce cadre général souple de recours à ce nouveau mode d'organisation du travail, a pour objectif de faciliter et d'uniformiser sa mise en œuvre pour les sociétés qui le souhaitent sans se limiter à des circonstances exceptionnelles. Par ailleurs, cela permettrait de poser les garanties minimales apportées à chaque partie.

Comme le souligne l'exposé des motifs accompagnant le projet de loi du pays, le télétravail est conçu comme un levier de transformation de l'organisation de l'entreprise et offre de nombreux avantages tant pour les employeurs, les salariés et le Fenua. Il permet également :

- une plus grande flexibilité dans l'aménagement des horaires permettant une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- la réduction du temps de transport quotidien surtout lorsque le domicile est éloigné du lieu de travail et de fait la fatigue et le stress lié à ces trajets induisant, de facto, réduction du risque d'accident de trajet ;
- le développement de l'autonomie du salarié qui est facteur de gain de productivité pour l'entreprise ;
- la réduction de l'absentéisme.

C'est par ailleurs un des leviers d'action du livre blanc de la transition énergétique.

¹ Source : Enquête réalisée en mai 2020 par le CEROM (Comptes Economiques Rapides pour l'Outre-mer) de Polynésie française

II. Présentation du projet de loi du pays

L'article LP 1 du présent projet de texte définit le cadre juridique du télétravail, ses modalités d'exercice ainsi que les obligations des employeurs envers les salariés exerçant leur activité sous cette forme d'organisation du travail. Dans cette perspective, il insère dans le code du travail cinq nouveaux articles Lp. 1212-6 à Lp. 1212-10. Ces articles forment la section 4 nouvelle du chapitre II du titre I du livre II de la première partie du code du travail.

L'article Lp. 1212-6 consacre dans le code du travail la définition du télétravail. Ainsi, 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, de manière totale ou partielle, hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

Le télétravail est donc un travail réalisé :

- hors des locaux de l'entreprise ;
- de manière totale ou partielle, c'est-à-dire que le salarié peut soit exercer tout son travail en télétravail soit travailler un certain nombre de jour en entreprise et le reste en télétravail ;
- de façon volontaire, aussi une telle forme de travail ne peut pas être imposée que ce soit par l'employeur (sauf dans le cadre de son obligation de santé et de sécurité) ou par le salarié ;
- et avec l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Cet article définit aussi le télétravailleur comme étant « *tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail* ».

L'article prévoit également que la mise en œuvre du télétravail est prévue par un accord collectif ou, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur. En l'absence de l'un de ces documents, le salarié et l'employeur pourront formaliser leur accord par tout moyen écrit.

L'article Lp. 1212-7 indique que l'accord collectif ou la charte et, à défaut, l'accord formalisé entre l'employeur et le salarié, doivent comporter un certain nombre de dispositions, notamment les modalités de recours au télétravail (conditions de passage ; critères d'éligibilité des salariés ; lieu où est effectué le télétravail ; etc.) et les modalités de prise en charge des frais professionnels découlant de l'exercice en télétravail.

L'article 19 de l'arrêté n° 1336 IT du 28 septembre 1956 modifié portant organisation et fonctionnement de la caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française définit la notion de « frais professionnels ». Aussi, les frais professionnels s'entendent des sommes qui sont versées aux travailleurs salariés pour les couvrir des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi et dont l'indemnisation s'effectue sous la forme du remboursement des dépenses réelles ou d'allocations forfaitaires. L'accord collectif ou la charte et, à défaut, l'accord formalisé pourra également prévoir les prises en charge relatives aux dépenses de connexion à internet, d'électricité ou toutes autres charges qui peuvent se confondre avec des charges personnelles.

De plus, l'accord collectif ou la charte et, à défaut, l'accord formalisé précisent la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail. En effet, l'employeur doit également assurer le respect de la vie privée de son télétravailleur. Il ne pourra le contacter quand il le souhaite.

En outre, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail pourront être précisées. En tant que prérogative inhérente au lien de subordination caractéristique du contrat de travail, l'employeur a le droit et doit pouvoir contrôler l'activité de ses salariés, et ce, même à distance dans une situation de télétravail. À noter qu'il ne pourra le faire qu'à condition de respecter leurs droits fondamentaux et leurs libertés individuelles.

Par exemple, le contrôle pourra s'effectuer via des systèmes permettant de décompter la durée de la connexion avec des temps limites au-delà desquels il ne sera plus possible de se connecter. Concernant la régulation de la charge de travail, celle-ci reviendra au supérieur ou à l'employeur. Elle se pourra se faire de la même manière qu'en entreprise à savoir adapter la charge de travail au salarié, en passant par le dialogue notamment.

L'article Lp. 1212-8 précise que le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et garanties que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Ce même article prévoit que le refus d'accepter un poste de télétravailleur ne peut en aucun cas être un motif de rupture ou de modification du contrat de travail. Par ailleurs, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié doit motiver sa réponse.

L'article Lp. 1212-9 précise, pour sa part, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié placé en situation de télétravail.

À ce titre, l'employeur est tenu d'informer le salarié qu'il bénéficie du droit à la déconnexion en vue d'assurer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

L'employeur doit également informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique (interdiction d'utiliser le téléphone ou l'ordinateur de la société à des fins personnels, etc.) et des sanctions encourues ainsi que des moyens mis en œuvre dans l'entreprise pour accompagner le télétravail.

L'article Lp. 1212-10 prévoit enfin qu'en cas de circonstances exceptionnelles — dont la notion est également définie — « *la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* ». Ainsi, le télétravail peut être mis en place par l'employeur de façon unilatérale conformément à son obligation de santé et de sécurité prévue à l'article Lp. 4121-1 du code du travail.

L'article LP 2 vient modifier le décret n° 57-245 du 24 février 1957 modifié sur la réparation et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les territoires d'outre-mer, pour préciser que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires du télétravail est présumé être un accident de travail.

III. Travaux en commission

L'examen du présent projet de loi du pays par la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi, dans sa séance du 11 août 2022, a suscité des échanges qui ont ainsi permis à la commission d'aborder principalement les points suivants.

En premier lieu, les objectifs du projet de texte qui sont non seulement d'apporter un cadre juridique au télétravail en Polynésie française tout en laissant une place assez importante aux accords d'entreprises mais aussi de développer cette nouvelle forme d'organisation du travail hors contexte épidémique pour répondre notamment à certaines problématiques énergétiques telles que la circulation routière.

En second lieu, les retours sur cette nouvelle forme d'organisation du travail par les entreprises mais aussi par la Caisse de prévoyance sociale qui sont assez positifs. À noter qu'il existe, à l'heure actuelle, 12 accords d'entreprises dont 8 ont été signés pendant la crise sanitaire.

Enfin, le souhait du ministère en charge du travail qui est d'examiner le dispositif proposé pour le secteur privé lors de la séance plénière où sera étudié le projet de loi du pays relatif au télétravail dans le secteur public.

* * * * *

À l'issue des débats, le présent projet de loi du pays a recueilli un vote favorable unanime des membres de la commission. En conséquence, la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi propose à l'assemblée de la Polynésie française d'adopter le projet de loi du pays ci-joint.

LA RAPPORTEURE

Nicole BOUTEAU



ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FÉVRIER 2004

SESSION [ORDINAIRE OU EXTRAORDINAIRE]

PROJET DE LOI DU PAYS

(NOR : TRA22201217LP-4)

relatif au télétravail et à la modification du décret n° 57-245 du 24 février 1957 modifié
sur la réparation et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
dans les territoires d'outre-mer

L'assemblée de la Polynésie française a adopté le projet de loi du pays dont la teneur suit :

Travaux préparatoires :

- Avis n° 102/CESEC du 9 juin 2022 du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française ;
 - Arrêté n° 1142 CM du 1^{er} juillet 2022 soumettant un projet de loi du pays à l'assemblée de la Polynésie française ;
 - Examen par la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi le 11 août 2022 ;
 - Rapport n° du de M^{me} Nicole BOUTEAU, rapporteure du projet de loi du pays ;
 - Adoption en date du
-

Article LP 1.- Il est créé une section 4 intitulée « Le télétravail » au chapitre II du titre I du livre II de la partie I du code du travail de la Polynésie française relative aux relations individuelles du travail :

« Section 4 – Le télétravail

« Article Lp. 1212-6 : 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, de manière totale ou partielle, 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 tel que défini au premier alinéa.

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 d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

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 écrit.

Article Lp. 1212-7 : L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

- 1° les conditions de passage en télétravail et les critères d'éligibilité des salariés au télétravail ;*
- 2° les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;*
- 3° le lieu où est effectué le télétravail ;*
- 4° les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;*
- 5° la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;*
- 6° les modalités de prise en charge des frais professionnels ;*
- 7° les conditions de vérification de la conformité du lieu de travail ;*
- 8° les modalités de réversibilité du recours au télétravail.*

En l'absence d'accord collectif ou de charte, ces éléments peuvent être prévus dans l'accord formalisé entre l'employeur et le salarié.

Article Lp. 1212-8 : Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail, ni de modification du contrat de travail.

Article Lp. 1212-9 : Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- 1° d'informer le salarié qu'il bénéficie du droit à la déconnexion en vue d'assurer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ;*
- 2° d'informer le salarié 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 ;*
- 3° d'informer le salarié des moyens mis en œuvre dans l'entreprise pour accompagner le télétravail tels que le signalement d'incidents, la transmission d'informations et des consignes de travail.*

Article Lp. 1212-10 : En cas de circonstances exceptionnelles pouvant porter atteinte à la sécurité des biens et des personnes, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Cette mesure peut être imposée unilatéralement par l'employeur dans le cadre de ses obligations conformément à l'article Lp. 4121-1.

Sont considérées comme circonstances exceptionnelles au sens de l'alinéa 1 les évènements suivants :

- 1° Les menaces ou crises sanitaires graves appelant des mesures d'urgence par les autorités de l'État ou par les autorités de la Polynésie française ;*
- 2° Accident industriel, explosion, incendie ;*
- 3° Les catastrophes naturelles. »*

Article LP 2.- Après l'article 2 du décret n° 57-245 du 24 février 1957 modifié sur la réparation et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les territoires d'outre-mer, il est inséré un article 2-1 ainsi rédigé :

« Article 2-1 : 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. »

Délibéré en séance publique, à Papeete, le

La secrétaire,

Le Président,

Béatrice LUCAS

Gaston TONG SANG