



TELETRAVAIL

Transposition en Italie de l'Accord-cadre européen du 16 juillet 2002

Rapport national conjoint UNICE (Confindustria), UEAPME (Confapi, CNA Confartigianato, Confesercenti), CEEP (Confservizi), CES (CGIL, CISL, UIL)

La transposition de l'Accord-cadre européen

Le choix de l'outil – Les motivations en sa faveur

L'accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002 a été transposé dans notre Pays par Accord inter-confédéral du 9 juin 2004 (v. annexe n. 1), conclu entre les organisations nationales de représentation des entreprises (Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, CNA, Confapi, Confservizi, Abi, Agci, Ania, Apla, Casartigiani, Cia, Claii, Coldiretti, Confagricoltura, Confcooperative, Confcommercio, Confinterim, Legacoop, Unci) et les associations syndicales les plus représentatives (CGIL, CISL, UIL).

Cela signifie que les partenaires sociaux nationaux ont voulu imprimer plus de vigueur au dialogue social en passant d'un Accord européen « juridiquement non contraignant » à un Accord national « contraignant », en ne se contentant pas d'une transposition réalisée à travers des « orientations conjointes », des « lignes directrices », « recommandations ».

En fait, c'est de la nature et du degré de transposition de l'accord national que dépendra l'avenir du rôle que les partenaires sociaux devront dorénavant jouer à travers le dialogue social européen.

C'est pour cette raison que les partenaires sociaux nationaux ont décidé de transposer l'Accord européen par le biais d'un Accord inter-confédéral.

Les effets de l'Accord inter-confédéral

En effet, l'Accord national, selon les principes de notre réglementation, engage au respect des règles tous les sujets – entreprises, travailleurs et leurs formes de représentation à tous les niveaux – associés aux organisations signataires. Il s'agit donc d'un Accord qui engage au respect de son contenu la quasi totalité des entreprises privées opérant en Italie.

En Italie, les Accords inter-confédéraux, tout en n'ayant pas une efficacité erga omnes, sont des accords de droit commun qui engagent les employeurs et les travailleurs,

adhérents ou inscrits aux associations signataires. En outre, ils engagent les salariés et les employeurs qui, bien que n'étant pas inscrits aux organisations signataires, adhèrent explicitement à l'Accord ou le transposent implicitement en transférant leur contenu dans les contrats individuels de travail.

Le contenu de l'Accord inter-confédéral

L'Accord inter-confédéral du 9 juin transpose intégralement le texte de l'accord européen, avec les ajustements nécessaires pour mieux interpréter certains passages ou pour adapter le texte au point de vue terminologique, afin de le conformer aux pratiques en vigueur dans notre pays.

Cette discipline pourra, par ailleurs, être complétée par la négociation collective aux différents niveaux, qui pourra adapter ou compléter les principes et les critères définis dans l'Accord inter-confédéral, en rapport avec les exigences spécifiques du niveau de négociation concerné. Dans ce sens, la première convention nationale qui a devancé ce qui constituera le contenu principal de l'Accord inter-confédéral est celle pour l'industrie textile, conclue le 28 mai 2004 (voir annexe 2) , qui concerne environ 70.000 entreprises occupant environ 600.000 travailleurs.

Il faut en effet signaler que certaines des plus importantes conventions collectives nationales de l'industrie italienne (v. par exemple les conventions conclues dans les secteurs suivants : Télécommunications, Electricité, Chimie, Industries graphique et du papier, Céramique) avaient déjà réglementé cette matière en adoptant des solutions analogues à celles qui ont été ensuite reprises dans l'Accord inter-confédéral de juin 2004.

La même chose s'est vérifiée dans le secteur de la petite et moyenne industrie avec l'Accord inter-confédéral sur le télétravail conclu le 17 juillet 2001 entre Confapi et CGIL, CISL et UIL.

De même, dans le secteur du Tertiaire, Distribution et Services, la Confesercenti a signé, dès le 24 juillet 2001 , avec Filcams-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, un accord complétant la convention collective nationale de travail du Tertiaire pour réglementer le télétravail subordonné tant sous l'angle normatif que salarial. Dans l'accord de renouvellement de la convention collective nationale de travail Tertiaire, Distribution et Services du 6 juillet 2004 on a transposé le contenu de l'Accord inter-confédéral du 9 juin 2004 qui complète ce qui a déjà été conclu en 2001 (V. annexe n. 4).

Champ d'application

A quelle type de télétravail s'applique l'Accord ?

- Exclusivement au télétravail (presté par du personnel ayant un contrat de travail) subordonné qui est exercé régulièrement en dehors des locaux de l'entreprise (art. 1 V. aussi art. 2, par. 6 ; art. 3 ; art. 8 , par. 3 ; art. 10, par. 1 et 4).

L'Accord s'applique donc au :

- télétravail subordonné exercé régulièrement par le salarié à son domicile (télétravail à domicile)

- télétravail exercé régulièrement dans un autre cadre, défini par l'employeur dès lors que ce lieu ne constitue pas un lieu de travail normal et donc n'est pas à la disposition de l'employeur mais permet à celui-ci l'exercice du pouvoir de direction, d'orientation et de contrôle (télétravail à distance).

Sur la base de ces indications, il apparaît donc que le centre de télétravail ou la simple prestation de télétravail à domicile ne constituent en aucune manière, dans les hypothèses indiquées plus haut, une unité de production autonome. Le télétravailleur continue à appartenir à l'unité productive de référence (sur ce point, voir plus loin).

Quels types de télétravail sont donc exclus de l'Accord :

- le télétravail subordonné presté au siège de l'entreprise (en tant que lieu de travail habituel)
- le télétravail subordonné de type à distance, presté dans des unités de production autonomes (en tant que lieu de travail habituel) ;
- le télétravail subordonné de type mobile, exercé de manière occasionnelle ;
- le télétravail autonome.

Il faut en outre considérer comme exclus de l'Accord inter-confédéral les cas assimilés au télétravail *off-line* et au télétravail *one-way-line*. En effet, dans ces cas le télétravailleur n'est pas lié de manière interactive et continue avec l'entreprise. Dans ce cas il manque les principales caractéristiques du télétravail telles qu'on les retrouve dans la définition reprise à l'art. 1, paragraphe 1.

Comme l'Accord-cadre européen, l'Accord inter-confédéral ne s'applique pas aux « employeurs non entrepreneurs ».

Caractéristiques principales du télétravail réglementé par l'Accord

- **Caractère volontaire du télétravail** : aussi bien de la part de l'entreprise que de la part du travailleur (art. 2). Si le télétravail n'est pas compris dans la description initiale de l'activité de travail (c'est-à-dire dans la lettre d'engagement pour laquelle le type de prestation par télétravail est la condition qui a déterminé l'instauration du rapport) et si l'employeur offre la possibilité d'exercer le télétravail, le travailleur pourra accepter ou refuser l'offre. De même si le travailleur exprime le désir de vouloir travailler comme télétravailleur, l'entrepreneur peut accepter ou refuser la demande.

L'exception aux hypothèses considérées est le cas où la prestation en régime de télétravail est la seule modalité prévue pour la fonction spécifique. Autrement, le refus du travailleur empêcherait l'entreprise de pouvoir le déplacer à des fonctions équivalentes mais qui exigeraient d'exercer l'activité dans le cadre du télétravail.

- **Réversibilité** : la convention collective ou, à défaut le contrat individuel doivent réglementer la réversibilité de la décision de passer au télétravail à travers l'indication des modalités qui s'y réfèrent (art. 11, paragraphe 2). La réversibilité « peut » éventuellement comporter le retour à l'activité de travail dans les bureaux de l'employeur sur demande de ce dernier ou du travailleur. La réversibilité est naturellement admise uniquement dans l'hypothèse du télétravail commencé au cours du contrat mais pas dans le cas du télétravail compris dans la description initiale du contrat (art. 2, paragraphe 6).
- **Conditions de travail** : reconnaissance au télétravailleur des mêmes droits – légaux et contractuels – prévus pour un travailleur comparable qui exerce une activité dans les locaux de l'entreprise. Conservation par le travailleur passé au

télétravail, de son statut ou de la nature de son contrat de travail (art. 2, par. 5 et art. 3).

- **Unité de production de référence** : eu égard au caractère spécifique du télétravail, l'Accord signale l'opportunité d'indiquer au télétravailleur l'unité de production de référence à laquelle il est assigné, le nom de son supérieur direct ou d'autres personnes auxquelles le télétravailleur peut s'adresser pour des questions de nature professionnelle ou personnelle, ainsi que les modalités auxquelles il doit faire référence (art. 2, par. 2).
- **Organisation du temps de travail** : le télétravailleur, dans le cadre de ce qui est prévu par les règles légales et contractuelles, ainsi que par les directives de l'entreprise, gère l'organisation de son temps de travail (art. 8, par. 1). Nous rappelons que, sur la base de l'art. 17, par. 5 du décret législatif du 8 avril 2003, n. 66, on n'applique pas au télétravailleur la discipline du temps de travail, dans les limites des indications suivantes :
 - durée normale et maximale du temps de travail hebdomadaire (art. 3 et 4 du décret législatif cité plus haut)
 - heures supplémentaires (art. 5 du décret législatif)
 - repos quotidien et pauses (art. 7 et 8 du décret législatif)
 - travail de nuit (art. 12 et 13 du décret législatif).
- **Charge de travail et niveaux de prestation** : ils doivent être équivalents à ceux des travailleurs analogues qui exercent leur activité dans les locaux de l'entreprise (art. 8, par. 2)
- **Prévenir l'isolement du télétravailleur** : l'employeur garantit l'adoption de mesures visant à prévenir l'isolement du télétravailleur, comme la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et d'accéder aux informations de l'entreprise (art. 8, par. 3)
- **Protection des données** :
 - L'employeur est responsable de l'adoption de mesures appropriées, notamment pour ce qui concerne le software, susceptibles de garantir la protection des données utilisées et élaborées par le télétravailleur à des fins professionnelles (v. mesures de sécurité indiquées dans le décret du 30 juin 2003, n. 196 comprenant le Code sur la protection des données personnelles) (art. 4, par. 1)
 - L'employeur informe le télétravailleur concernant toutes les normes de loi et les règles applicables dans l'entreprise, concernant la protection des données (v. les mesures de sécurité dont il est question dans le Code sur la confidentialité) (art. 4, par. 2). Le télétravailleur est responsable de ces normes et règles (art. 4, par. 3)
 - L'employeur informe le travailleur, notamment concernant toute éventuelle restriction concernant l'utilisation d'appareils, d'outils, de programmes informatiques tels qu'Internet et concernant les éventuelles sanctions applicables en cas de violation, ainsi que le prévoit la convention collective.
- **Droit à la confidentialité – Installation de systèmes de contrôle**

Par ce rappel au droit à la confidentialité on veut évoquer un concept plus large que celui exprimé par le Code sur la protection des données personnelles, qui comprend le droit au respect de la dignité de la personne, ainsi qu'elle est protégée par le Titre I du Statut des travailleurs. Cette réglementation, non seulement garantit le respect général par l'employeur du droit à la confidentialité du télétravailleur, mais indique aussi que l'éventuelle installation de tout « instrument de contrôle », doit, pour être conforme au respect de ce droit être proportionnelle à l'objectif poursuivi et doit être effectuée dans le respect du décret du 19 septembre

1994, n. 626 , de transposition de la directive 90/270/CEE relative aux terminaux vidéo (art. 5).

Cela signifie que, concernant les contrôles effectués sur les télétravailleurs il faudra appliquer l'art. 29, par. 1 du décret du 19 mars 1996, n. 242 (contenant des modifications et des compléments au décret du 19 septembre 1994, n. 626) pour lequel aucun dispositif ou contrôle , qualitatif ou quantitatif, ne peut être utilisé à travers le software à l'insu des travailleurs.

- **Outils de travail – Responsabilité et coûts**

- **Outils de travail et responsabilité** Chaque question en matière d'outils de travail et de responsabilité doit être clairement définie avec le télétravailleur avant le début du télétravail et conformément à ce qui est prévu dans ce sens par les normes légales et contractuelles (art. 6 , par. 1)
- **Coûts dérivant de la perte et de la détérioration des outils de travail ainsi que des données utilisées.** L'employeur se charge des frais dérivant de la perte et de la détérioration des instruments de travail ainsi que des données utilisées par le télétravailleur dans les limites de ce qui est défini dans ce sens avec le télétravailleur avant le début du télétravail et, en tout cas, dans le respect de ce qui est prévu sur ce point par les normes légales et contractuelles (art. 6, par. 1 et 5).
- **Fourniture, installation et entretien des outils.** Normalement l'employeur est responsable de la fourniture, de l'installation et de l'entretien des outils nécessaires à un télétravail exercé régulièrement sauf si le télétravailleur fait usage de ses propres outils (art. 6, par. 2). L'employeur devra en outre fournir au télétravailleur les supports techniques nécessaires à l'exercice de le son travail (v. par exemple les différentes applications et/ou programmes de travail) (art. 6, par. 4)
- **Coûts relatifs à la communication.** Lorsque le télétravail est exécuté de façon régulière l'employeur veille à la compensation ou couverture des frais dérivant directement du travail, notamment ceux qui sont relatifs à la communication, par exemple les frais pour la connexion en réseau (art. 6, par. 3)
- **Panne ou mauvais fonctionnement des outils de travail.** Dans ce cas le télétravailleur devra aviser immédiatement les structures compétentes de l'entreprise (art. 6, par. 6).

- **Santé et sécurité**

- l'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelle du télétravailleur , conformément à la directive 89/391/CEE, en plus des directives particulières telles qu'elles sont transposées, à la législation nationale et aux conventions collectives quand elles sont applicables (art. 7, par. 1).
- L'employeur informe le télétravailleur des politiques de l'entreprise en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne l'exposition à la vidéo. Le télétravailleur applique correctement les directives de l'entreprise en matière de sécurité (art. 7, par. 2) ;

- Afin de contrôler l'application correcte de la réglementation applicable en matière de santé et de sécurité, l'employeur, les représentations des travailleurs et/ou les autorités compétentes ont accès au lieu où est effectué le télétravail, dans les limites des normes nationales et des conventions collectives. Lorsque le télétravailleur exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à un préavis et à son accord, dans les limites de ce que prévoit la réglementation nationale et celle des conventions collectives (art. 7, par. 3) ;
 - Le télétravailleur peut demander des inspections (art. 7, par. 4).
- **Droits collectifs**
 - les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les travailleurs opérant dans l'entreprise (art. 10, par. 1) ;
 - dès le début du rapport de travail on précise l'unité de production à laquelle le travailleur sera affecté afin d'exercer ses droits collectifs (art. 10, par. 4)
 - on applique les mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentant les travailleurs lorsque celles-ci sont prévues (art. 10, par. 2) ;
 - les télétravailleurs sont inclus dans le calcul pour déterminer les seuils pour les organismes de représentation des travailleurs, conformément aux normes légales et contractuelles (art. 10, par. 3)
- **Information et consultation**
 - le télétravail fait partie des matières faisant l'objet d'« information et consultation ». Les représentants des travailleurs devront être informés et consultés concernant l'introduction du télétravail, dans le respect des limites et des procédures prévues par la législation nationale, par les directives européennes telles qu'elles sont transposées et par les conventions collectives (art. 10, par. 5).
- **Formation et développement de la carrière.** Les télétravailleurs ont les mêmes possibilités d'accès à la formation et au développement de leur carrière que les travailleurs analogues qui exercent leur activité dans les locaux de l'entreprise et sont soumis aux mêmes critères d'évaluation de ces travailleurs (art. 9, par. 1).
 - **Formation spécifique.** Les télétravailleurs reçoivent une formation spécifique centrée sur les instruments techniques de travail dont ils disposent et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Le superviseur du travailleur et de ses collègues directs peuvent également avoir besoin d'une formation professionnelle pour cette forme de travail et pour sa gestion (art. 9, par. 2).

L'application

- **Clause de non recours.** L'application de l'Accord ne doit pas constituer un motif valable pour réduire le niveau général de protection garanti aux travailleurs par le champ d'application dudit Accord (voir point 4 des déclarations qui précèdent ce point)

- **Les interventions de la convention collective.** Dans les limites de ce qui est fixé par la clause de non recours, il existe une faculté de conclure des accords qui adaptent et/ou complètent les principes et les critères définis par l'Accord, visant à tenir compte des exigences spécifiques des partenaires sociaux intéressés par l'adoption du télétravail. En substance il est permis, aux différentes institutions, d'intervenir à travers des réglementations collectives d'adaptation, autres que celles qui ont été adoptées par l'Accord inter-confédéral, pourvu qu'elles soient justifiées par des exigences spécifiques de l'entreprise et/ou territoriales et/ou sectorielles (art. 11, par. 1).
- **L'intervention du contrat individuel.** Afin de tenir compte des caractéristiques particulières du télétravail on pourra recourir à des accords spécifiques complémentaires de nature collective et/ou individuelle (art. 11, par. 3).

Accords collectifs conclus avant la signature de l'Accord

Les accords collectifs réglant le télétravail déjà conclus dans les secteurs/départements liés aux signataires de l'Accord inter-confédéral, ont été conservés avec leurs effets dans le respect des limites et des conditions qu'ils prévoient (art. 11, par. 1). Lorsque ce n'est pas expressément établi ces accords ne sont pas soumis au contrôle de conformité.

Controverses et contrôle

Dans l'hypothèse où il y aurait des controverses concernant l'interprétation et l'application de l'Accord interconfédéral, les parties concernées pourront s'adresser, même séparément, aux organisations signataires de l'Accord.

Les articulations territoriales / sectorielles adhérant aux Confédérations représentant les entreprises, de même que les Fédérations nationales et territoriales adhérant à la CGIL, CISL et UIL, devront communiquer annuellement, aux parties stipulant l'Accord interconfédéral, la conclusion d'accords et de conventions collectives en matière de télétravail ainsi que toute information concernant le développement de cette modalité de déroulement du travail.

UNICE
Confindustria

UEAPME
Confapi, CNA , Confartigianato, Confesercenti

CEEP
Confservizi

CES
CGIL
CISL
UIL