

ANNA MUSIALA

FACULTÉ DE DROIT ET D'ADMINISTRATION, UNIVERSITÉ DE ADAM MICKIEWICZ (POZNAŃ)

LE TRAVAIL À DISTANCE DANS LE CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE POLONAIS

La crise du COVID-19 a amené beaucoup d'entreprises à mettre en place le travail à distance afin de limiter la transmission du virus. En raison de l'ampleur du risque et des restrictions sanitaires successives, les décisions de recourir à une telle organisation du travail ont été prises dans la précipitation, souvent sans en anticiper les conséquences juridiques. Près d'un an après les premières manifestations de l'épidémie de coronavirus, une réforme de la réglementation applicable en ce domaine est sur le point d'être engagée¹. Bien qu'en l'absence de proposition précise soumise au débat public il semble inutile de s'arrêter sur les informations fragmentaires communiquées dans les médias, il convient cependant de faire le point sur les connaissances actuelles relatives au travail à distance.

Le travail à distance peut être brièvement défini comme le travail effectué en dehors du lieu spécifié dans le contrat de travail. En pratique, il est le plus souvent accompli à l'aide de moyens de communication électroniques. La principale différence entre ce type de travail et le télétravail, visé aux articles 67 et suivants du Code du travail, consiste dans le fait que le salarié ne l'exécute pas sur la base d'un accord conclu avec l'employeur, mais sur la base d'un ordre émis par ce dernier. Par conséquent, dans le cas du travail à distance, les réglementations concernant, par exemple, les obligations de l'employeur liées au télétravail, ne s'appliquent pas. En revanche, la réglementation en vigueur pour le travail exécuté dans les locaux de l'entreprise, telle la réglementation liée à l'évaluation des risques au poste de travail, demeure pertinente.

Ainsi, il semble que les circonstances actuelles nécessitent de modifier la loi. L'épidémie a contraint les employeurs à prendre des décisions rapides, qui doivent faire autorité afin de maintenir la continuité du travail. Dans le cadre du télétravail, qui requiert l'accord du salarié pour être mis en place, celui-ci peut refuser de s'y soumettre. Dès lors, dans des conditions exceptionnelles, lorsque certains secteurs de l'économie sont fortement ralentis, le risque d'une interruption de l'activité est accentué. Cependant, l'ordre d'effectuer un travail à distance est tout à fait licite, même lorsqu'un contrat de télétravail n'a pas été conclu. Un fait intéressant mérite alors d'être remarqué : en mars 2020, deux interprétations ont été publiées favorisant le recours à cette forme d'organisation du travail.

La première (minoritaire) est fondée sur l'art. 3 de la loi du 2 mars 2020 relative aux mesures spécifiques pour la prévention, la réaction et la lutte contre le COVID-19, ainsi qu'aux autres maladies transmissibles et aux situations d'urgence liées aux crises. En vertu des dispositions des alinéas 1, 3 et 4 de cet article : « Pendant la période concernée par l'état de risque d'épidémie ou par l'état d'épidémie de COVID-19, et dans les 3 mois suivant la révocation de cet état, afin de lutter contre le COVID-19, l'employeur peut ordonner au salarié, pendant une durée déterminée, d'effectuer le travail spécifié dans son contrat de travail en dehors du lieu de son exécution permanente (travail à distance). L'exécution d'un travail à distance peut être demandée lorsque le salarié dispose des moyens techniques

1 https://innpoland.pl/164937_zmiany-w-kodeksie-pracy-w-2021-r-co-sie-zmieni-w-prawie-pracy ; <https://spidersweb.pl/plus/2021/01/praca-zdalna-prawo-regulacje-ekwiwalent-czynsz-prad-sprzet> ; https://www.prawo.pl/kadry/praca-zdalna-co-dalej-z-projektem-przygotowanym-przez-mrpips-nad_503696.html

et de l'espace nécessaire pour effectuer ce travail, et si ses fonctions le permettent. En particulier, le travail à distance peut être effectué à l'aide de moyens de communication directe à distance ou concerner la réalisation de pièces de fabrication ou de services matériels. Les outils et le matériel nécessaires pour effectuer le travail à distance, comme le soutien logistique pour le travail à distance, sont fournis par l'employeur ». Ces alinéas ont donné lieu à une interprétation selon laquelle, lorsque l'employeur ordonne au salarié d'effectuer son travail distance, cette instruction est effective jusqu'à 3 mois après la révocation de l'état de risque d'épidémie ou de l'état d'épidémie.

La deuxième interprétation (majoritaire), qui semble plus juste, considère que les alinéas visés de l'article 4 de la loi du 2 mars 2020 n'expriment pas explicitement le fait que cet ordre de l'employeur puisse être valable pendant toute cette période.

Cette opinion est justifiée par les arguments suivants: En premier lieu, l'article 4 de la loi du 2 mars 2020 vise la période pendant laquelle l'employeur peut décider du passage au travail à distance, en raison de l'état de risque d'épidémie ou de l'état d'épidémie, et non l'étendue de la durée déterminée de ce travail à distance. Il faut rappeler que le travail à distance peut être décidé en dehors des circonstances particulières de la crise sanitaire, les protections spécifiques accordées par la loi du 2 mars 2020 ne s'appliquant pas. En second lieu, retenir cette période de validité étendue serait contraire à l'article 42 § 4 du Code du travail, qui donne la possibilité de confier au salarié, dans des cas justifiés par les besoins de l'employeur, un autre travail que celui défini dans le contrat de travail pendant une période maximale de 3 mois sur l'année civile, sous réserve que ce travail n'entraîne pas de diminution de salaire et qu'il corresponde aux qualifications du salarié. Toutefois, si le d'affectation concerne une période plus longue, le salarié devrait recevoir un avis modifiant ses conditions de travail. Les réalités de l'épidémie ont cependant montré la fragilité de ce type de réglementation puisque, dans la pratique, une part importante des salariés détachés à un travail à distance a effectué ce travail durant plus de 3 mois sans recevoir aucun avis de modification.

Le phénomène du travail à distance est devenu à ce point généralisé dans les entreprises qu'elles sont nombreuses à avoir déjà mis en œuvre les réglementations applicables dans ce domaine. Il ne fait aucun doute que les textes légaux ont laissé de nombreuses questions en suspens avant même que surviennent l'épidémie. Toutefois, le fait d'adopter de nouvelles réglementations en ce sens, uniquement pour rendre le salarié responsable de l'organisation de son poste de travail - ce qui était généralement le cas - ne semble pas être une bonne solution.

Le droit du travail assume ce rôle spécial de rééquilibrage d'une relation juridique au sein de laquelle l'une des parties est socialement plus faible. Jusqu'à présent, les discussions au Conseil de dialogue social donnent une vague idée de la future législation. L'opinion la plus courante serait que le travail à distance pourrait nécessiter une acceptation du salarié², ce qui obligerait alors à repenser la distinction actuelle entre le régime du travail à distance d'une part, et du télétravail d'autre part.

À l'heure actuelle, en disposant d'un groupe représentatif pour mener des recherches sur les effets du travail à domicile, une part importante des salariés considèrent ces conditions comme défavorables, induisant en outre des effets négatifs tels que l'insomnie, la détérioration de la santé ou le trouble dans les relations interpersonnelles³.

2 <https://biznes.interia.pl/praca/news-praca-zdalna-w-kodeksie-pracy-wazna-zapowiedz,nld,4834875>

3 <https://nowyobywatel.pl/2020/11/17/praca-zdalna-nie-taka-kolorowa/>