

POLOGNE

Dans la Deuxième Partie du Code du travail polonais¹, « Relation du travail », un Chapitre supplémentaire Iib (Art. 67⁵, Art. 67¹⁷) a été ajouté et est intitulé : Emploi des travailleurs sous forme du télétravail².

I - Notion

Un travail peut être réalisé d'une manière systématique, en dehors d'un établissement de travail, avec utilisation de moyens de communication électronique, d'après les instructions relatives à la réalisation de services par voie électronique. Un travailleur qui réalise le travail dans ces conditions et transmet les résultats de son travail à l'employeur, particulièrement par l'intermédiaire de moyens de communication électronique, est dénommé télétravailleur (Art. 67⁵ § 1 et 2 du Code du travail).

Les conditions d'application du télétravail sont déterminées dans l'accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales d'établissement. Dans le cas où un tel accord ne peut être conclu faute de compromis, soit à défaut d'organisations syndicales en activité dans l'établissement, les conditions d'application du télétravail sont définies par l'employeur dans le règlement.

II - Accord relatif au télétravail

Les parties au contrat de travail peuvent se mettre d'accord sur le fait que le travail sera réalisé dans le cadre du télétravail soit au moment de la conclusion du contrat de travail, soit au cours de l'emploi, suite à un accord des parties, conclu sur initiative du travailleur ou de l'employeur. Dans la mesure du possible, l'employeur devrait prendre en considération la demande du travailleur d'effectuer son travail sous forme de télétravail.

¹ Code du travail - Loi du 26 juin 1974 - Texte unique *Journal des Lois* n° 21/1998, texte 94 avec les amendements ultérieurs.

² *Journal des Lois* n° 181/2007, texte 1288.

Si l'accord relatif à la réalisation du travail dans le cadre du télétravail a lieu au moment de la conclusion du contrat de travail, les conditions de réalisation du télétravail sont définies dans ce contrat. L'information relative aux conditions de travail que l'employeur est tenu de transmettre par écrit à chaque travailleur, dans un délai de 7 jours à compter de la date de conclusion du contrat de travail (art. 29 § 3 du Code du travail) devrait contenir – par rapport au télétravailleur – au moins les informations supplémentaires suivantes :

1) indication de l'unité organisationnelle de l'employeur, dans le cadre de laquelle se situe le poste de travail du télétravailleur ;

2) indication du représentant de l'employeur assurant les relations entre l'employeur et le télétravailleur dans le cadre du contrat de travail, mentionnées dans l'art. 3¹ du Code du travail, responsable pour la coopération avec le télétravailleur et autorisé à procéder à un contrôle sur les lieux de la réalisation du travail. Si l'accord relatif au télétravail a lieu au cours de l'emploi, l'employeur transmet au télétravailleur les informations ci-dessus par écrit, au plus tard le jour où celui-ci entreprend le travail sous forme de télétravail.

Dans un délai de 3 mois à compter de la date du début du télétravail, chacune des parties peut déposer une demande en vue de mettre un terme à la réalisation du travail sous forme de télétravail et de rétablir les conditions précédentes de réalisation du travail. Les parties se mettent d'accord au sujet de la date, à partir de laquelle les conditions précédentes de travail vont être rétablies, ne dépassant pas les 30 jours à compter de la date à laquelle la demande a été reçue. Si la demande a été déposée après une période de plus de 3 mois, l'employeur devrait – dans la mesure du possible – prendre en considération cette demande du travailleur. Une fois le délai de 3 mois dépassé, le rétablissement des conditions de réalisation du travail peut être envisagé (en principe, selon les dispositions sur la modification de la relation du travail) suivant les dispositions concernant le préavis de modification (art. 42 § 1-3 du Code du travail).

L'absence d'accord du travailleur quant à la modification des conditions de réalisation du télétravail ou quant à sa cessation ne peut être considérée comme une cause suffisante justifiant la rupture du contrat de travail par l'employeur (Art. 67⁹ du Code du travail).

III - Obligations de l'employeur

L'employeur est tenu de fournir au télétravailleur l'équipement nécessaire à la réalisation du télétravail, répondant aux exigences définies dans le Code du travail, dans sa Dixième Partie « Sécurité et hygiène du travail ». Il doit également fournir une assurance de l'équipement, couvrir les frais relatifs à l'installation, à la maintenance, à l'exploitation et à la conservation de l'équipement. L'employeur doit enfin assurer un support technique au travailleur et la formation nécessaire dans le domaine de l'utilisation de l'équipement.

Telles sont les obligations patronales dans le cadre du télétravail, à moins que l'employeur et le travailleur en décident autrement, dans un contrat distinct. En effet, les parties à la relation de télétravail peuvent préciser et donc modifier certains éléments, tels que :

- 1) le cadre de l'assurance et les principes d'utilisation par le travailleur de l'équipement nécessaire à la réalisation du travail sous forme de télétravail, étant la propriété du télétravailleur, et répondant aux exigences déterminées dans le chapitre IV de la Dixième Partie du Code du travail ; dans un tel cas, le télétravailleur a droit à un équivalent en argent d'un montant défini dans l'accord ou le règlement ;
- 2) les principes de communication entre l'employeur et le télétravailleur, y compris la manière de confirmer la présence du télétravailleur à son poste de travail ;
- 3) la manière et la forme de contrôle de la réalisation du travail par le télétravailleur.

Lorsque le travail est réalisé au domicile du travailleur, l'employeur réalise les obligations définies dans la Dixième Partie (Sécurité et hygiène du travail) relatives au type et aux conditions du travail réalisé, exception faite de l'obligation d'assurer au travailleur des locaux de travail sécurisés et hygiéniques (Art. 212 pt 4 du Code du travail), des obligations relatives aux bâtiments (Art. 213 et 214 du Code du travail) ainsi que de l'obligation d'assurer au travailleur l'accès aux équipements hygiéniques et sanitaires appropriés (Art. 233 du Code du travail).

IV - Protection des données

L'employeur détermine les principes de protection des données transmises au télétravailleur et fournit, en fonction des besoins, des instructions et une formation dans ce domaine. Le télétravailleur confirme par écrit avoir pris connaissance des principes de protection des données et est tenu de les respecter. Le télétravailleur et l'employeur transmettent les informations nécessaires à la communication mutuelle à l'aide de moyens de communication électronique ou autres moyens similaires de communication personnelle à distance.

V - Contrôle du télétravail

L'employeur a le droit de contrôler la réalisation du travail par le télétravailleur sur les lieux de la réalisation de ce travail. Si le travail est réalisé au domicile du travailleur, l'employeur a également le droit de procéder à un contrôle de la réalisation du travail et ce, dans le but de procéder à un inventaire, une conservation, une maintenance ou réparation de l'équipement fourni au travailleur, ainsi que dans le but de son installation. En outre, l'employeur a le droit de procéder à un contrôle dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène de travail, sur accord préalable du télétravailleur, exprimé par écrit ou par voie de moyens de communication électronique ou autre moyens similaire de communication personnelle à distance.

L'employeur réalise le contrôle d'une manière adaptée aux lieux de la réalisation du travail et au caractère du travail réalisé. Les activités de contrôle ne peuvent porter atteinte à la vie privée du télétravailleur ou de sa famille, ni faire obstacle à l'utilisation appropriée des locaux au domicile. Le premier contrôle dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène de travail est réalisé, sur demande du télétravailleur, au début de la réalisation du télétravail.

VI - Protection du télétravailleur

Le télétravailleur ne peut être traité d'une manière moins avantageuse dans le domaine de la conclusion et de la résiliation du contrat de travail, des conditions de l'emploi, de l'avancement professionnel et de l'accès à la formation en vue d'améliorer les qualifications professionnelles, que les autres travailleurs employés pour réaliser le même travail ou un travail similaire ; tout en prenant en considération les différences liées aux conditions de réalisation du télétravail. Le travailleur ne peut être discriminé d'aucune manière suite à la réalisation du télétravail, ou du refus de réaliser ce travail sous forme de télétravail. L'employeur assure au télétravailleur, selon les principes en vigueur pour la totalité des travailleurs, la possibilité de séjourner dans les locaux de l'établissement, de contacter les autres travailleurs et d'utiliser les locaux et l'équipement de l'employeur, les installations sociales d'établissement et de jouir des activités sociales menées dans l'établissement.

Marek Pliszkiewicz

*Centre des Recherches et d'Études Européennes
Université d'Économie de Katowice*