REVUE

2025/3

DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

Bulgarie

YAROSLAVA GENOVA
Maître de conférences, Faculté de droit de l'Université de Plovdiv « Paissii Hilendarski »

LA RÉFORME RÉCENTE DU RÉGIME APPLICABLE AU TÉLÉTRAVAIL : UN EFFORT DE CLARIFICATION

La Loi du 14 mars 2024[1] a doté les salariés et les employeurs de nouveaux droits et obligations en matière de télétravail. La sous-section VIII b « Conditions supplémentaires pour effectuer le travail à distance » du Chapitre V du Code du travail est complétée par huit nouveaux textes visant à améliorer le dispositif antérieur, mis en place en 2011.

I – LE PROBLÈME DU « LIEU DE TRAVAIL » DU TÉLÉTRAVAILLEUR

Une des clauses obligatoires du contrat de travail concerne le « lieu de travail », entendu comme le pays, la ville/localité et l'adresse postale[2]. À défaut de stipulation, la loi présume que le lieu de travail coïncide avec l'adresse de l'employeur ou qu'il est déterminé par la nature du travail. L'une des caractéristiques du télétravail, qui le rapproche du travail à domicile, est que l'exécution du travail – le poste de travail – est déplacée hors des locaux de l'employeur, le plus souvent au domicile du travailleur. Cette particularité implique de stipuler dans le contrat non seulement le lieu de travail, dans le sens susmentionné, mais aussi l'adresse de résidence que le travailleur propose pour y établir le poste de travail. De cette manière, l'employeur pourra anticiper le coût des mesures d'accompagnement (déplacer l'équipement nécessaire) et effectuer des visites de contrôle sur place. Seulement, dans le cadre de la loi de 2011, il n'était pas exigé que l'employeur donne son accord quant à la localisation du poste de travail. La loi prévoyait seulement que « le télétravailleur assure un espace dans son domicile ou dans un autre local choisi hors les locaux de l'employeur pour y organiser un poste de travail ».

Une grande nouveauté sur ce point vient d'être introduite, treize ans plus tard. Tout d'abord, le législateur mentionne désormais que, dès l'élaboration du contrat de télétravail, les parties sont tenues de stipuler le lieu de travail, les fonctions exercées, ainsi que les conditions dans lesquelles ce travail sera effectué. Selon les motifs du projet de loi modificatrice, cette précision est nécessaire, car les salariés avaient tendance à croire que le travail à distance pouvait s'effectuer de n'importe où, sans que l'accord préalable de l'employeur soit requis. Le télétravailleur et son employeur peuvent convenir de deux ou plusieurs lieux de travail, notamment lorsque le travailleur possède une résidence principale et une secondaire. Une première question, soulevée par la similitude susmentionnée entre le télétravail et le travail à domicile, est de savoir si le législateur n'a pas involontairement confondu ou du moins obscurci la différence entre « lieu de travail » et « poste de travail ». L'existence d'une définition légale du poste de travail va à l'encontre de cette première impression.

1 JO n° 27 du 29 mars 2024.

2 Sur la base de ce « lieu de travail », on définit la « mission » en tant que modification temporaire dudit lieu.

Deuxièmement, on pourrait objecter que la possibilité de stipuler plusieurs lieux de travail a toujours été offerte aux parties, en vertu de la liberté contractuelle. Cependant, cette pratique n'est pas courante[3]. Au contraire, le terme « lieu de travail » est généralement compris comme unique. La question est donc de savoir en quoi le fait d'avoir deux ou même plusieurs lieux de travail profite au télétravailleur. Selon l'un des deux syndicats représentatifs bulgares, il s'agit d'une exception sans logique ni nécessité[4]. Pourtant, il existe une logique apparente : à première vue, il semble que le travailleur à distance gagne la possibilité de déplacer sa résidence dans le périmètre de la clause sans devoir négocier une modification du lieu de travail ou être obligé de rompre la relation de travail. La conséquence directe est que le poste de travail suit le travailleur nomade dans ses déplacements, sans qu'il soit nécessaire de demander la modification du contrat et de s'exposer au risque de refus de l'employeur. Il n'existe cependant aucune règle concernant la nécessité d'avertir l'employeur du lieu de travail actuel du télétravailleur ou de son intention de travailler depuis l'un des autres lieux convenus. La réglementation de ces questions importantes serait laissée au contrat ou au règlement intérieur…

D'autres questions sans réponse claire surgissent si l'on « retourne la médaille » : quels sont les droits et les obligations qui incombent à l'employeur dans le cadre d'un télétravail effectuable dans plusieurs lieux de travail possibles ? Peut-il en tirer profit à ses propres fins et exiger du télétravailleur qu'il exerce ses fonctions dans l'un des lieux à un moment donné sans appliquer les règles relatives aux ordres de mission ? Le facteur géographique est important, car l'employeur est tenu de fournir, à ses frais, l'équipement et le matériel nécessaires au poste de travail et de prendre des mesures pour garantir que le poste de travail est conforme aux normes de santé et de sécurité. Est-il donc raisonnable de supposer que la loi autorise le déplacement du télétravailleur d'un lieu de travail convenu vers un autre sans information ou autorisation de l'employeur ? À l'inverse, serait-il tenu par ordre de l'employeur de se trouver sur l'un des lieux de travail chaque fois que l'employeur le juge nécessaire ? Ce type de situations peut également faire l'objet de solutions négociées, qui ne sont toutefois pas sans risque d'abus.

La nouvelle règle prévoyant que « l'employeur a le droit de modifier le lieu de travail du télétravailleur pour une période maximale de 30 jours ouvrables par an, à la demande écrite du télétravailleur et conformément à la procédure et aux conditions prévues dans le contrat de travail et/ou le règlement intérieur » est un véritable casse-tête. Elle figure dans le même alinéa qui introduit la possibilité de convenir de plusieurs lieux de travail. Il est donc logique de supposer qu'il ne s'agit pas d'une disposition spéciale relative à l'envoi en mission des télétravailleurs, mais de droits spécifiquement liés à l'hypothèse dans laquelle plusieurs pays/villes/localités seraient désignés comme lieux de travail. En poussant plus loin ce raisonnement, il est clair qu'il serait impossible d'exercer ces droits si les parties n'avaient pas initialement désigné l'un des lieux de travail comme principal. Alors, le déplacement du télétravailleur et de son poste de travail vers l'autre lieu resterait possible, non pas à sa discrétion, mais sur la base de la nouvelle règle,

3 À l'exception éventuelle des contrats de travail pour des obligations ne pouvant s'effectuer dans un seul lieu géographique. Par exemple, les représentants commerciaux travaillant dans plusieurs départements administratifs voisins.

4 КНСБ, « Quelles sont les nouveautés concernant les conditions de travail à distance ? », 21 mai 2024 : https://knsb-bg.org/index.php/2024/05/21/kakvo-novo-v-usloviyata-za-rabota-ot-razstoyanie

sur demande écrite approuvée par l'employeur, pour un délai maximal de 30 jours ouvrables par an et conformément à la procédure et aux conditions déterminées dans le contrat de travail ou le règlement intérieur. Une telle interprétation de la règle semble raisonnable. De plus, le législateur a laissé une large place à la négociation et aux règlements intérieurs pour s'adapter aux besoins et aux situations spécifiques. Un an après l'entrée en vigueur de la règle, le juge n'a pas encore eu l'occasion de se prononcer sur la question. Une autre interprétation, moins probable, existe. La règle générale de l'article 121, alinéa 1, du Code du travail autorise chaque employeur à envoyer le salarié en mission dans un lieu autre que le lieu de travail convenu sans demander son accord, sauf si la durée dépasse 30 jours calendaires. Se pourrait-il que l'intention ne fût pas d'introduire une exception pour les télétravailleurs ?

La modification de la règle relative au poste de télétravail est également source de confusion. Elle ne semble pas tenir compte du fait que plusieurs lieux de travail nécessiteront plusieurs postes de travail. Le texte amendé stipule simplement que le télétravailleur, à la date de la conclusion de la relation de travail ou à la date de sa modification, doit fournir « un poste de travail hors les locaux de l'employeur ». Ce qui manque ici, c'est la précision de quelle « modification » il peut s'agir exactement. S'agit-il de tout élément de la relation contractuelle, ou bien seulement du lieu de travail ? Des modifications telles que la transition de l'emploi « standard » vers le télétravail ou l'introduction d'un régime de travail « mixte » ont probablement été envisagées. Mais qu'en est-il des modifications de courte durée du lieu de travail ? Si les parties, comme nous l'avons vu, se voient astreintes à un déplacement vers un autre lieu de travail pour une durée maximale de 30 jours ouvrables par an, ce délai semble court pour que le télétravailleur trouve un lieu de travail et que l'employeur l'équipe et veille au respect des conditions de santé et de sécurité. À qui profite donc cette limitation de 30 jours ? Elle n'a aucune raison pratique. On peut également se demander si la précision du moment où le poste de travail doit être mis à disposition ne donne pas le droit à l'employeur d'imposer au télétravailleur qu'il ne change pas de lieu de travail. Il s'agit là d'une question très sensible, entourée d'incertitudes.

II – LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU POSTE DE TÉLÉTRAVAIL

Concernant la santé et la sécurité au travail, le législateur a ajouté trois nouvelles règles. Celles-ci contribuent à établir de véritables garanties pour le respect des obligations respectives des parties en matière de santé et de sécurité. Tout d'abord, l'employeur est obligé de fournir, à ses frais, les informations concernant les exigences « minimales » en matière de santé et de sécurité applicables au lieu où le poste de télétravail est établi. On pourrait s'interroger sur le choix de l'adjectif, car « légales » serait plus approprié que simplement « minimales ». Par ailleurs, l'absence de précision quant à la forme dans laquelle ces informations doivent être fournies (par écrit ?) est problématique. Une obligation correspondante est introduite pour le télétravailleur. Il doit fournir à son employeur des informations écrites sur les caractéristiques du lieu de travail qu'il met à disposition, ces paramètres permettant à l'employeur d'attester que le poste de travail est conforme aux exigences légales.

L'employeur est non seulement tenu de veiller à ce que le poste de télétravail soit conforme aux normes de santé et de sécurité, mais aussi de prendre des mesures qui garantissent cette conformité. Il est regrettable que la formulation demeure inadéquate

concernant le moment où cette obligation doit être remplie. La loi mentionne encore « la date d'établissement ou de modification de la relation de travail ». Les mesures devraient être permanentes afin de garantir non seulement la conformité initiale, mais aussi la conformité continue.

La dernière de ces nouvelles règles exige du télétravailleur qu'il informe immédiatement l'employeur (ou à défaut d'un supérieur ou d'un responsable) de tout accident survenu au poste de travail. Le télétravailleur, comme les autres salariés, avait déjà cette obligation en vertu de l'article 67 du Code de la Sécurité sociale. L'apport de cette règle spéciale réside dans sa seconde partie, qui exige que le contrat de télétravail établisse une procédure et définisse les moyens pour alerter l'employeur. Cette mesure est particulièrement nécessaire, car l'article 67 du Code de la Sécurité sociale prévoit une exemption de l'obligation d'alerter l'employeur « en cas d'impossibilité ». L'existence d'un protocole d'alerte devrait permettre de prévenir les litiges portant sur la déclaration de ces accidents.

Toujours, concernant les accidents survenus au poste de télétravail, le législateur s'est montré méfiant et restrictif à l'égard des télétravailleurs. La réforme a permis au juge de réduire le montant des indemnités dues par l'employeur pour couvrir les préjudices du télétravailleur victime d'accident du travail si celui-ci n'a pas respecté les règles de santé et de sécurité qui lui ont été communiquées. La règle générale oblige l'employeur à indemniser intégralement le salarié, sauf si la victime a contribué au dommage en agissant avec une négligence grave, c'est-à-dire en violation des règles de sécurité les plus élémentaires. La nouvelle règle spéciale concernant l'indemnisation des télétravailleurs est nettement plus stricte. Cela s'explique par l'impossibilité pour l'employeur d'exercer un contrôle permanent et efficace sur le comportement du télétravailleur à son poste de travail. Ce raisonnement, logique en apparence, entre en contradiction avec l'idée, fondamentale en droit bulgare, de la responsabilité intégrale et sans faute de l'employeur pour les préjudices résultant des accidents de travail. La nouvelle règle spéciale permet, sans réelle justification, un traitement moins favorable des télétravailleurs. De nombreux salariés, travaillant dans les locaux de l'employeur, ne sont pas assujettis à une surveillance physique permanente qui assurerait le respect des normes de sécurité et ne sont pourtant pas soumis à une telle restriction.

III – DE NOUVELLES TECHNOLOGIES DE GESTION

Les définitions juridiques des termes « système d'information de gestion algorithmique » et « système automatisé de gestion du temps de travail » ont été introduites dans le Code du travail. Il s'agit d'outils permettant de générer de manière automatisée des décisions concernant l'attribution, l'exécution et le suivi des tâches, ainsi que d'enregistrer et collecter automatiquement des données dans le but de calculer les heures de travail.

Si de tels systèmes sont utilisés dans l'organisation du télétravail, le travailleur bénéficie de certains droits. Tout d'abord, le droit à des informations écrites sur : le type et le volume des données collectées, traitées et accumulées ; les moyens de prise de décision dans le cas d'une gestion algorithmique. L'autre groupe de droits concerne la vérification des données, à la demande écrite du télétravailleur, et inclut le droit d'exiger le réexamen par l'employeur ou un responsable d'une décision prise de manière automatisée, ainsi que le droit d'accéder aux données concernant les heures travaillées.