

L'Italie établit un protocole national de télétravail dans le secteur privé

Par Lablaw (/lablaw-761) | Publié le 26/12/2021 à 22:24 | Mis à jour le 26/12/2021 à 22:37



Photo : @lan Harber

Le 7 décembre, le gouvernement italien et les syndicats les plus représentatifs ont défini un Protocole national sur le télétravail, afin de faciliter et structurer, d'un point de vue contractuel, le recours à cette méthode de travail.

Lors de la récente pandémie, l'exécution du travail en télétravail a été massivement utilisée (sinon abusée) par la plupart des entreprises, profitant d'une modalité «simplifiée» (c'est-à-dire sans besoin d'aucun accord particulier), rendue admissible en relation avec la période d'urgence sanitaire.

En vue de la fin souhaitable de l'urgence, le 7 décembre dernier, le gouvernement italien et les syndicats les plus représentatifs ont défini un Protocole National sur le télétravail, afin de faciliter et de structurer, d'un point de vue contractuel, l'utilisation de cette méthode de travail.

Cette procédure ne donne actuellement que des lignes directrices auxquelles devront se conformer les futurs accords syndicaux, y compris au niveau de l'entreprise, qui pourront être stipulées pour réglementer l'utilisation de cette modalité d'exécution du travail. Ainsi, jusqu'à la signature de ces accords syndicaux, les entreprises pourront continuer à suivre leurs propres procédures en matière d'accords sur le télétravail.

L'accord individuel de télétravail : les contenus obligatoires

Venant à l'examen du contenu, la procédure rappelle tout d'abord que l'adhésion au télétravail doit se faire sur une base volontaire et qu'il est donc nécessaire de signer un accord individuel entre employeur et travailleur, tel que défini par les articles 19 et 21 de la loi n. 81/2017.

Après avoir confirmé ce principe fondamental, le Protocole précise que le refus d'adhérer à une proposition d'effectuer le télétravail de la part de l'employeur, ne peut pas constituer un motif de licenciement du travailleur, ni justifie l'application d'une mesure disciplinaire.

L'accord individuel doit être conforme aux lignes directrices suivantes, définies dans le Protocole, et prévoyant notamment :

- a) la durée de l'accord, qui peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée ;
- b) l'alternance entre les périodes de travail à l'intérieur et à l'extérieur des locaux de l'entreprise;
- c) les lieux exclus pour le déroulement du travail en dehors des locaux de l'entreprise ;
- d) les aspects relatifs à l'exécution du travail effectué en dehors des locaux de l'entreprise, également en ce qui concerne les formes d'exercice du pouvoir d'organisation de l'employeur et les comportements pouvant donner lieu à l'application de sanctions disciplinaires, conformément aux réglementations prévues par les conventions collectives ;
- e) les instruments du travail ;
- f) les temps de repos du travailleur et les mesures techniques et/ou organisationnelles nécessaires pour assurer la déconnexion ;
- g) les formes et modalités de contrôle de l'exécution des travaux en dehors des locaux de l'entreprise, dans le respect des dispositions soit de l'art. 4 de la loi n. 300/1970 (Statut des Travailleurs), soit de la législation sur la protection des données personnelles ;
- h) toute activité de formation nécessaire à la réalisation de l'exécution du travail en télétravail ;
- i) les formes et modalités d'exercice des droits syndicaux ;
- j) la possibilité, en présence d'un motif justifié, de se rétracter (tant pour l'employeur que pour le travailleur) avant l'expiration du délai en cas de contrat à terme, ou sans préavis en cas de contrat à durée indéterminée.

Le droit à la déconnexion

La journée de travail en télétravail se caractérise par l'absence d'un temps de travail spécifique, car l'exécution du travail doit être orientée vers le respect des objectifs assignés, de l'organisation des activités assignées et l'interconnexion avec les autres fonctions de l'entreprise.

Le télétravail peut dans tous les cas être structurés en plages horaires, identifiant, dans tous les cas, les périodes de déconnexion, dans lesquelles le travailleur n'est pas tenu d'effectuer l'exécution du travail ; à cette fin, des mesures techniques et/ou organisationnelles spécifiques doivent être adoptées pour assurer le respect du **droit à la déconnexion** (<https://lepetitjournal.com/milan/emploi/comment-appliquer-droit-deconnexion-teletravail-305931>).

Évidemment, dans tous les cas d'absence légitime (par exemple à cause de maladie, accidents, congés payés, etc.), le travailleur peut désactiver ses dispositifs de connexion.

Lieu de travail du télétravail

Autre aspect important : le travailleur peut choisir où effectuer le "télétravail", mais le lieu choisi doit pouvoir assurer la confidentialité et la sécurité, également en ce qui concerne les besoins de traitement de l'information et des données et de connexion avec les systèmes de l'entreprise.

A cet égard, il est envisagé que la négociation collective puisse identifier et exclure certains lieux qui a priori ne conviennent pas, au vu des exigences de confidentialité et de sécurité susmentionnées.

Outils de travail en télétravail

La règle générale est que l'équipement technologique et informatique, approprié et conforme aux dispositions du décret-loi n. 81/2008, est assuré par l'employeur et que tous les frais d'entretien restent donc à la charge de ce dernier.

Dans le cas où l'accord prévoit l'utilisation du matériel personnel du travailleur, cela doit, le cas échéant, être rendu apte, par la mise en œuvre, aux exigences minimales de sécurité. A cet égard, il est possible de prévoir des formes de compensation pour les dépenses susmentionnées.

En cas de panne ou de perte du matériel, le travailleur doit prévenir immédiatement son employeur : si un dommage par négligence est constaté, c'est le salarié qui en est responsable.

Si l'impossibilité de continuer à exercer l'activité en télétravail persiste pour les raisons précitées (dysfonctionnement ou perte du matériel et de l'équipement), le salarié et son employeur sont tenus de convenir des modalités ultérieures d'exécution du travail, y compris éventuellement le retour en entreprise.

La santé et la sécurité au travail

En ce qui concerne les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail, le Protocole évoque spécifiquement conformément aux art. 18, 22 et 23 de la loi n. 81/2017 et aux règles visées dans le décret législatif n. 81/2008, en réaffirmant que :

- L'employeur doit garantir la santé et la sécurité du travailleur et doit fournir dans les meilleurs délais, au RLS (représentant de la sécurité des travailleurs) territorial, les informations écrites identifiant les risques généraux et spécifiques relatifs aux modalités d'exécution du travail : le tout, à intervalles réguliers, annuellement;
- Le service doit être effectué dans des environnements appropriés, conformément à la législation en vigueur et en raison de l'exigence de la sécurité des données traitées.

Protection des données personnelles et la confidentialité

La ligne d'orientation, insérée à l'art. 12 du Protocole, met en évidence certaines obligations fondamentales des parties concernant le traitement des données à caractère personnel :

- a) Le travailleur est tenu de traiter les données selon les indications fournies par l'employeur et d'être discret par rapport aux informations de l'entreprise dont il dispose ou qui sont disponibles dans le système d'information;
- b) L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection des données de l'entreprise, et en particulier informer l'employé en télétravail concernant le traitement des données personnelles, en indiquant les mesures de sécurité qui doivent être suivies pour la protection, le secret des données traitées à des fins professionnelles, notamment en élaborant un règlement d'entreprise visant à gérer les « violation des données » et la mise en œuvre de mesures de sécurité.

Remarques finales

D'un point de vue strictement opérationnel, il faut préciser que depuis que la durée de l'état d'urgence en Italie a été prolongée jusqu'au 31 mars 2022, il sera possible de continuer à travailler en modalité du télétravail même sans formaliser un accord individuel.

L'employeur peut donc continuer à se limiter à communiquer les noms des travailleurs employés en télétravail (et la date respective de cessation du travail avec cette méthode) au Ministère du Travail, par voie électronique, avec une procédure simplifiée (une simple communication).

Donc en principe, l'application du Protocole sera - au moins jusqu'à la fin de l'état d'urgence - très limitée.

NOUS VOUS RECOMMANDONS



Télétravail depuis l'étranger : les conséquences pour les expatriés
(/milan/actualites/teletravail-etranger-consequences-expatries-323392)

Publié le 25 octobre 2021