

Le télétravail – Enjeux juridiques et pratiques

Maude Grenier, Associée
Éric Lallier, Associé





Le télétravail permet à un employé d'accomplir une partie ou la totalité de son travail à l'extérieur de l'établissement appartenant à un employeur. L'employé exécute normalement ses tâches à partir de son domicile et transmet les résultats de ses activités lors de son passage au bureau ou en utilisant les moyens de télécommunication disponibles (télécopieur, téléphone, courrier électronique, etc.).

- Définition du ministère du Travail du Québec

Ordre du jour

- Le nouveau paradigme du télétravail
- Le télétravail comme condition d'emploi (mesure temporaire justifiée par le contexte ou permanente)
- Les considérations juridiques et pratiques : gestion de la performance, des horaires, du temps supplémentaire et obligations SST
- Enjeux fiscaux
- Recommandations pratiques : le contrat de travail du télétravailleur et les politiques de l'employeur en la matière

Quelques statistiques avant de débiter...

- Selon un sondage mené par la firme Léger à la fin avril 2020
 - 50 % des Canadiens étaient en télétravail
 - 79 % d'entre eux disaient aimer l'expérience
- Selon une étude de Statistiques Canada en 2016
 - 12,7 % des Canadiens faisaient au moins 1 heure de télétravail par semaine
 - 2,8 % des Canadiens faisaient plus de 15 heures de télétravail par semaine

Quelques statistiques avant de débiter...

Selon un récent sondage de la firme VMware Canada – juin 2020 auprès de Québécois actuellement en télétravail :

- 92 % pensent que cela va changer radicalement leur manière de travailler dans le futur et que leur employeur n'aura pas le choix de permettre le télétravail
- 8 % souhaitent travailler uniquement à l'établissement de l'employeur
- 62 % disent souhaiter dans l'avenir travailler plus souvent à la maison, voire 100 % du temps
- 74 % disent être plus productifs
- 60 % disent que cela apporte un avantage notable en terme de conciliation vie personnelle-travail

Quelques statistiques avant de débiter...

Selon un récent sondage de la firme VMware Canada – juin 2020 auprès de Québécois actuellement en télétravail :

- 64 % s'ennuient toutefois de leur collègues
- 32 % indiquent que les outils de travail dont ils ont besoin sont plus difficiles d'accès
- Seulement 31 % des employeurs ont annoncé une intention d'assouplir les politiques en matière de télétravail

Les avantages et les inconvénients du télétravail

- Pour les employés
 - Des horaires plus souples
 - Une baisse des déplacements
 - Une meilleure conciliation travail-famille
- Pour les employeurs
 - Une augmentation de la productivité
 - Une réduction des coûts d'espace de bureaux
 - Une diminution du taux d'absentéisme

Les défis du télétravail

La situation n'est toutefois pas parfaite et certains défis se posent :

- La détérioration des conditions de travail
- Une diminution de l'apprentissage par la collaboration
- Une réduction de l'espace privé
- La difficulté de contrôler le travail effectué

Le télétravail comme nouvelle condition d'emploi

- Le contexte de la pandémie a forcé le télétravail
- Situation exceptionnelle et temporaire qui permet de justifier la modification unilatérale des conditions de travail, dont les lieux de travail
- Que se passera-t-il par la suite?
 - Les employés pourront-ils exiger de continuer à effectuer, à temps plein ou à temps partiel, du télétravail? L'employeur pourra-t-il forcer le retour des employés?
 - L'employeur pourra-t-il à l'inverse imposer que les employés effectuent désormais du télétravail? Les employés peuvent-ils refuser de faire du télétravail?

Le télétravail comme nouvelle condition d'emploi

- L'imposition du télétravail de façon unilatérale par l'employeur est risquée
 - le consentement de l'employé devrait être obtenu
 - à défaut : donner un préavis
- L'employeur sera fondé d'exiger le retour à la « normale » une fois les recommandations des autorités publiques levées

Les considérations juridiques et pratiques

Loi sur les accidents du travail et les maladie professionnelles

- L'employé qui se blesse à la maison sera-t-il couvert par la LATMP?

Les considérations juridiques et pratiques

Club des petits déjeuners du Québec et Frappier, 2009 QCCLP 7562, juge administratif Richard Hudon

- Coordinatrice au Club des petits déjeuners
- Le travail est principalement exercé à la résidence de la travailleuse
- La travailleuse a soulevé une boîte de dossiers en faisant du classement et a ressenti une douleur vive au dos



*Il est faux d'affirmer (...), que la présomption de l'article 28 de la loi ne s'applique pas parce que la travailleuse est à son domicile lors de la survenance de l'événement et donc, qu'elle n'est pas à son travail. **Puisque la travailleuse fait du télétravail, son domicile doit être considéré comme étant les lieux du travail.***

Les considérations juridiques et pratiques

Applicabilité de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

- L'employeur est-il assujéti à certaines obligations en vertu de la loi lorsque le travail est effectué à domicile?
 - L'employeur conserve un droit de gérance et un certain pouvoir de contrôle
 - L'employé conserve toutefois une certaine expectative de vie privée
- Les inspecteurs de la C.N.E.S.S.T. peuvent-ils inspecter les lieux d'un domicile privé sans être munis d'un mandat?
- **Solution : prévoir le tout contractuellement**

Les considérations juridiques et pratiques

Impact du télétravail et de la *Loi sur les normes du travail*

- Qui doit payer les outils de travail?
 - Employeur si l'employé est payé au salaire minimum
 - Employé s'il est payé plus que le salaire minimum **Si ce faisant cela ne fait pas en sorte qu'il reçoit moins que le salaire minimum**
- Qu'en est-il des employés payés à l'heure? Doit-on leur payer du temps supplémentaire?
 - En principe, les employés qui travaillent à domicile ont droit au paiement des heures supplémentaires

Les questions juridiques et les télétravailleurs

Poirier c. Société immobilière Campiz Itée, 2009 QCCQ 3278, juge Alain Breault

- La plaignante poursuit son ex-employeur pour des heures supplémentaires impayées
- La travailleuse travaillait de la maison et son employeur lui fournissait l'équipement nécessaire
- L'employeur soutenait que les heures de travail supplémentaires étaient incontrôlables au sens de l'article 54 L.N.T.
- Le tribunal retient plutôt la négligence de l'employeur à effectuer le suivi adéquat



Les heures n'étaient pas incontrôlables. Elles étaient plutôt incontrôlées (...) De fait, aucune mesure de contrôle ne fut mise en œuvre par l'employeur, de telle sorte que le tribunal doit conclure qu'il n'a pas démontré que les heures de travail de la demanderesse étaient clairement incontrôlables et non pas seulement difficilement vérifiables.

Les considérations juridiques et pratiques

Contrôle et supervision des télétravailleurs

- Équilibre entre le droit à la vie privée et le droit de gestion de l'employeur
- Recours aux politiques et ententes contractuelles afin, notamment, de :
 - Déterminer les modes de supervision et de contrôle
 - S'assurer de fixer des objectifs clairs
 - Prévoir un processus d'évaluation du rendement

Les considérations juridiques et pratiques

Certains modes de supervision peuvent être mis en place :

- Par les outils technologiques
- Par les visites de l'employeur

La surveillance du télétravailleur

Sansfaçon et Réseau Action femmes handicapées, 2012 QCCLP 5339, juge administratif Michèle Juteau

- La travailleuse soutient qu'il existe des difficultés relationnelles avec ses supérieurs survenues dans le cadre de son travail
- La travailleuse disait avoir été victime de cris et d'une attitude dure de la part de sa superviseure
- Son employeur exigeait que le télétravail ait lieu à la résidence de la travailleuse et non chez son copain
- Le médecin a diagnostiqué chez elle un trouble d'adaptation avec humeur dépressive



*Il est **normal**, notamment dans un contexte de télétravail, que la personne en autorité chez l'employeur **exige de la travailleuse qu'elle rende des comptes régulièrement de l'évolution de ses mandats et qu'elle fournisse un produit répondant à certains critères** de qualité et de productivité.*

Les questions juridiques et les télétravailleurs

Enjeux liés à l'utilisation des technologies de l'information et la protection des renseignements confidentiels de l'employeur

- Le télétravail comporte-t-il des risques plus importants que le travail en établissement eu égard à l'utilisation des technologies de communication?

Enjeux fiscaux

- De façon générale, un employé peut déduire certaines dépenses liées au travail à la maison lorsque son employeur lui impose le télétravail et qu'il ne lui rembourse pas certains coûts
- Les dépenses admissibles sont nombreuses (papeterie, frais de télécommunication, électricité, nettoyage, réparations mineures, etc.)

Enjeux fiscaux

- Certains formulaires doivent être remplis et signés par l'employeur (T2200 et TP-64.3)
- Remboursement possible de taxes aussi (formulaire GST370 et VD0358-V)
- Certains avantages peuvent être imposables, notamment le matériel technologique lorsque payé par l'employeur
- Attention, nous ne sommes pas fiscalistes!

Recommandations pratiques pour le contrat de travail du télétravailleur et les politiques de l'employeur en la matière

- Lieu de travail au domicile
- Horaire et présence en entreprise
- Équipement fourni par le télétravailleur et l'employeur
- Protection des renseignements confidentiels qui se trouvent au domicile
- Retour chez l'employeur
- Réflexion sur le droit à la déconnexion



Questions?



Le droit à l'échelle mondiale

nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright US LLP, Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l. et Norton Rose Fulbright South Africa Inc. sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Cette mention ne signifie pas que les entités Norton Rose Fulbright forment ensemble une société, ni qu'une entité Norton Rose Fulbright accepte la responsabilité des actes ou des omissions d'une autre entité, sauf dans la mesure où une entente en ce sens est conclue entre notre client ou l'autre partie contractante et les entités Norton Rose Fulbright pertinentes.

Chaque entité Norton Rose Fulbright fournit des services juridiques dans des territoires déterminés et est assujettie aux lois et à la réglementation professionnelle du ou des pays où elle exerce ses activités. Chaque entité Norton Rose Fulbright continuera à protéger la confidentialité des renseignements des clients et le secret professionnel, toutefois, les entités Norton Rose Fulbright échangeront des renseignements entre elles pour vérifier les clients représentés par d'autres entités Norton Rose Fulbright et à des fins de recherche, de gestion de la pratique et de formation ainsi qu'à des fins administratives.