



RÉDACTION DES CONTRATS DE TRAVAIL POST-CRISE SANITAIRE : TROIS QUESTIONS À SOPHIE MARINIER

Sophie Marinier, avocate associée au sein du cabinet LPA-CGR, constate que les entreprises se sont attelées à un travail de réécriture de certaines clauses du contrat de travail. La crise sanitaire les a amenées à ouvrir une réflexion sur le sujet.

Comment les DRH ont-ils géré la crise sanitaire d'un point de vue contractuel ?

Les DRH ont eu à gérer le télétravail mais moins ils ont eu à faire d'avenants aux contrats de travail, le mieux c'était. Il était plus souple de recourir au système de formulaires, de mails ou de passer par le SIRH afin d'éviter la rédaction d'avenants. Une pratique qui permet tout autant de sécuriser le télétravail tant que cela est bien prévu dans la charte télétravail et que le formulaire, qui doit être annexe de l'accord collectif ou de la charte, est bien complet.

Ils ont eu aussi à ouvrir une réflexion sur le temps de travail, notamment sur les heures supplémentaires réalisées par les salariés en télétravail. En effet, les salariés en télétravail ont pu vouloir démontrer qu'ils étaient aussi efficaces en télétravail ce qui a pu créer une dichotomie entre la perception des salariés et la demande des heures supplémentaires par l'employeur. Rappelons en effet que les heures supplémentaires doivent être accomplies à la demande de l'employeur ou avec son accord même implicite (NOTAMMENT, [arrêt du 2 novembre 2016](#)). Toutefois, l'employeur qui ne s'oppose pas à la réalisation des heures supplémentaires vaut accord de ce dernier (NOTAMMENT, [arrêt du 2 juin 2010](#)).

Quel a été l'impact de la crise sanitaire sur la gestion du télétravail ?

Les DRH ont été dans la gestion de l'urgence mais ils ont aussi ouvert une réflexion sur la mise en oeuvre du télétravail et l'organisation du travail. La crise sanitaire les a obligés à se pencher sur des cas individuels ce qui a ouvert des pistes de réflexions, notamment sur les clauses contractuelles relatives à la remise du matériel ou encore au véhicule de fonction. Ce sont des clauses pour lesquelles les directions juridiques sont désormais plus attentives. Elles ne seront plus systématiquement intégrées dans le contrat de travail mais seulement dans ceux des salariés pour lesquels les contraintes sont inhérentes au poste de travail (téléphones et ordinateurs portables par exemple) contrairement à des postes plus sédentaires. Pour ceux-là, ces questions relèveront de la charte télétravail.

Vous dites que cela a ouvert tout un chantier de rédaction des nouveaux contrats de travail

Les DRH ont commencé à envisager différemment la rédaction des nouveaux contrats de travail "post-Covid". Les employeurs sont de plus en plus rétifs à insérer des clauses "de contrainte" (clause de non-concurrence, clause de non-sollicitation, clause de propriété intellectuelle). Ces clauses, comme la clause de non-concurrence par exemple, sont bien intégrées dans la pratique. Pourtant, aujourd'hui, les employeurs se demandent si finalement une telle clause est véritablement effective notamment au regard des conditions posées par la jurisprudence et les difficultés de mise en oeuvre ; elle peut devenir un instrument purement théorique et/ou donner lieu à des contentieux. Les entreprises envisagent désormais de les limiter et de sécuriser cette pratique pour les postes clefs.