

Télétravail : un texte codifié pour un accord gagnant-gagnant

Près de 17 % des actifs télétravaillent plusieurs heures pas semaine dans l'Hexagone*. La généralisation des NTIC devrait faire grimper ce chiffre dans les années à venir. En tout cas, quel que soit le développement que connaîtra réellement ce système, ses modalités d'application sont déjà inscrites dans le Code du travail même si des précisions sont encore attendues.

Ce n'est que récemment, le 22 mars 2012, que le télétravail est entré dans le Code du travail. Avant cela, il avait déjà été défini par un Accord national interprofessionnel (Ani) en 2005. Mais celui-ci n'engageait que les employeurs dont les organisations patronales avaient signé l'accord. *"Les professions libérales, les entreprises du spectacle ou encore les chambres consulaires étaient exclues"*, illustre Philippe Planterose, président de l'AFTT (Association française du télétravail et des téléactivités). Problème résolu donc avec la codification du texte. Que dit-il ? Déjà, il définit ce qui peut être légalement considéré comme tel : *"Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat*

de travail ou d'un avenant à celui-ci". L'alinéa suivant précise que *"le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du*

"L'employeur est tenu de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail."

télétravail". De cette seule définition, plusieurs modalités sont à souligner.

LIBERTÉ DE CHOIX

"Déjà, il faut utiliser des technologies de l'information et de la communication. Cela veut dire que le télétravail chez soi est juste une des formes qu'il peut prendre.

Car vous pouvez aussi télétravailler dans un McDonald's par exemple", développe Philippe Planterose. En effet, il n'est pas fait mention que vous devez être chez vous, mais en dehors des locaux de l'entreprise. Quant aux technologies de l'information et de la communication, il s'agit simplement des outils que vous utilisez pour exercer vos tâches comme votre ordinateur, Internet ou encore le téléphone. De plus, il doit s'agir d'un travail que vous auriez normalement pu réaliser sur place. *"Il faut donc exclure les professions itinérantes"*, précise ainsi Franc Muller, avocat au barreau de Paris. L'autre point important est que vous devez être salarié de l'entreprise. D'ailleurs, si vous êtes en cours de contrat, le télétravail ne peut pas vous être imposé (par contre, un employeur peut embaucher directement sous ce système). Un avenant au contrat de travail doit être signé.

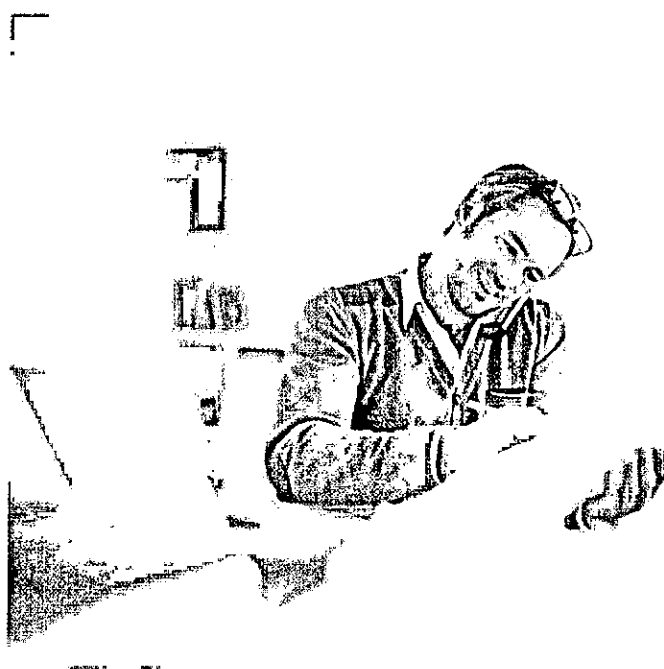
UN SALARIÉ À PART ENTIÈRE

Que vous soyez en télétravail tout ou partie du temps, vous ne pou-

vez pas être amputé de certains de vos avantages par rapport à vos collègues qui sont sur place. Ainsi, vous jouissez des mêmes droits issus des conventions et accords d'entreprise. Le télétravail ne doit pas vous desservir, notamment en ce qui concerne votre gestion de carrière. Comme l'illustre Franc Muller : *"Dans la loi, il est prévu que si le salarié en télétravail veut réintégrer l'entreprise à temps plein, il a la priorité pour reprendre un poste qui correspond à son niveau de qualification"*. D'ailleurs le contrat de travail ou l'avenant doit préciser les conditions de passage en télétravail mais aussi celles d'un retour sans télétravail.

L'EMPLOYEUR PARTICIPE À TOUS LES COÛTS

En ce qui concerne les indemnités, le Code du travail donne aussi quelques précisions : *"Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail : 1° De prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci"*. Les éléments listés ne sont qu'un exemple de ce que l'employeur doit prendre en charge. La notion à retenir est *"tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail"*. Ainsi, il s'agit aussi de l'électricité ou du chauffage, le cas échéant. *"Pour un employeur les gains du télétravail ne sont pas négligeables. Cela lui fait notamment gagner de la place"*, rappelle Franc Muller. *"Sachant que ces frais sont calculés au prorata de la surface utilisée pour télétravailler et du temps qui y est consacré, la somme finale est peu élevée. Mais c'est important que l'employeur y participe à une*



moyenne acceptable", tient à préciser Philippe Planterose. À noter qu'il existe aussi de nombreux accords collectifs au sein des entreprises qui fixent différents détails. *"Mais ils ne peuvent pas être contraires à la loi"*, rappelle Franc Muller. De votre côté, vous devez respecter l'usage exclusif du matériel qui est réservé au télétravail.

PRÉSERVER VOTRE INTIMITÉ

Le Code du travail protège aussi votre vie privée. *"En général les entreprises ont une pointeuse numérique sur un serveur qui permet de contrôler le travail"*, explique Philippe Planterose. Mais ce contrôle ne peut pas s'effectuer n'importe comment. Une plage horaire pendant laquelle le salarié peut être contacté doit être fixée. *"C'est un point important car le télétravailleur n'a pas à être embêté à minuit ou le dimanche lorsqu'il dine avec sa femme et ses enfants. Donc les heures sont encadrées pour faire en sorte que le télétravail ne nuise pas à sa vie de famille quand il*

travaille chez lui", insiste le président de l'AFTT. Un point de vue que semble partager Franc Muller : *"On est un peu à la charnière de la vie privée quand on est en télétravail"*.

CAS DE FORCE MAJEURE

À noter qu'en cas de circonstances exceptionnelles (menace d'épidémie, cas de force majeure par exemple), l'employeur peut mettre en place une mesure de télétravail sans qu'un avenant ait été signé. *"Pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés"*, précise le Code du travail. À l'heure où nous imprimions cet article le décret devant définir les modalités d'application de cette mesure exceptionnelle n'a pas encore été publié. ■

Innocentia AGBE

*Chiffres publiés par LBMG Worklabs datant de 2011.