

Le télétravail ?

Portez vous volontaire, mais... !

Avec une proposition de loi adoptée avant la fin de l'année et un essor sans précédent, 3% contre à peine 1% les années précédentes, 2009 sera l'année du télétravail. Si la crise et l'essor des nouvelles technologies ont été un facteur de développement, le télétravail n'est pas, pour autant, la panacée et sa mise en place nécessite des précautions.

Le nouvel article L.1222-9 du Code du travail définit le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé 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 dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ». Le télétravail résulte d'un accord salarié/ employeur issu du contrat de travail ou d'un avenant à ce dernier. Si la nouvelle loi prévoit que le refus d'accepter un poste de télétravailleur ne peut être un motif de rupture du contrat de travail, mieux vaut mettre en place un accord d'entreprise afin d'éviter tout risque de discrimination. Le télétravail étant contractuellement prévu, les parties ne peuvent y mettre fin unilatéralement. S'il est envisagé dès l'embauche du salarié, le contrat prévoira que ce dernier pourra, pendant la période d'essai, décider de revenir à un mode d'organisation classique. Si le télétravail est envisagé en cours d'exécution du contrat, l'avenant doit prévoir une période pendant laquelle les parties pourront décider de revenir à un mode d'organisation classique. La mise en place du télétravail doit impérativement donner lieu à la consultation préalable du comité d'entreprise. L'employeur doit concilier son pouvoir de direction et le respect de la vie privée du salarié. Le contrat de travail doit ainsi prévoir les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié. Tout moyen de surveillance mis en place doit être pertinent, proportionné et porté à la connaissance des représentants du personnel et du télétravailleur.

L'employeur, qui fournit et entretient les équipements adéquats au télétravail, doit prendre en charge les coûts associés ainsi que ceux liés à sa détérioration. Les frais engagés par le télétravailleur sont considérés comme des charges in-

hérentes à la fonction, sous réserve que les remboursements effectués par l'employeur soient justifiés par la réalité des dépenses professionnelles. L'employeur peut déduire ces dépenses de l'assiette des cotisations sociales et le télétravailleur peut déduire de son revenu imposable les frais qu'il a dû engagés. En revanche, dès lors que les frais pris en charge par l'employeur ne sont pas utilisés strictement pour les besoins professionnels et que le salarié en jouit pour un usage personnel, il s'agit d'un avantage en nature.

A l'instar des autres salariés, le télétravailleur est concerné par les dispositions que l'entreprise doit prendre en matière de sécurité et de santé (par exemple les règles relatives au travail sur écran). La preuve de la survenance de l'accident est facilitée, dès lors qu'il existe une présomption en faveur du salarié lorsque l'accident survient durant les horaires imposés avec connexion obligatoire. Les représentants du personnel ont la possibilité, en vertu de leur liberté de déplacement, de rencontrer les télétravailleurs sur leur lieu d'exercice. En outre, il convient d'informer le CHSCT sur l'impact que le télétravail peut avoir sur la santé du salarié. Le télétravail va enfin trouver sa place dans le Code du travail. On peut toutefois regretter que le législateur ne soit pas allé plus loin que la simple traduction de l'accord pré existant en prenant des mesures permettant le développement de cette nouvelle organisation du travail (augmentation du taux forfaitaire de frais professionnels, avoir fiscal au titre de l'économie d'énergie...), même si on relève que, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment de grippe A), l'employeur pourra désormais décider d'imposer une mesure temporaire de télétravail. Reste aux 10% de salariés français en télétravail à rejoindre les taux de leurs homologues européens dont certains dépassent les 25%, notamment dans le Nord de l'Europe ●



Par François-Pierre Lani
Avocat Associé
au sein du cabinet
Derriennic Associés