

## TÉLÉTRAVAIL

# La stratégie juridique à mettre en place

Si le télétravail a trouvé son public, les entreprises, qui sont libres d'y recourir, doivent prendre certaines précautions préalables.

EMMANUEL WALLE,  
avocat, responsable du  
département droit du travail,  
Alain Bensoussan Avocats



Qu'il s'agisse de répondre à des besoins identifiés dans l'entreprise, satisfaire à un modèle économique nouveau (augmenter l'employabilité des salariés), s'adjoindre des compétences à forte valeur ajoutée ou encore accéder à l'opportunité de purger le télétravail « gris » en l'habillant des dispositions récentes du code du travail, le cadre juridique instaure désormais un régime plus sécurisé.

Certes, le télétravail répondait déjà à un référentiel obligatoire (accord national interprofessionnel du 19/7/2005 qui transpose l'accord-cadre européen du 16/7/2002, étendu par arrêté du 30/5/2006), que la codification a généralisé en y ajoutant l'option d'un télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.

Trois critères sont obligatoires pour intégrer la sphère télétravail : que les tâches soient réalisées régulièrement, qu'elles soient effectuées en dehors des bureaux, et qu'elles résultent d'une démarche volontaire. Il s'agit de toute forme d'organisation du travail pouvant être exécutée dans l'entreprise et effectuée par un salarié hors des locaux (coworking, télécentre, domicile...), de façon régulière et volontaire, en utilisant des technologies de l'information et de la communication.

## Un seul critère, l'autonomie

Sont exclus le travail à distance, même exercé via des nouvelles technologies, s'il est non régulier, ni important, et non expressément autorisé par l'employeur ; le travail à domicile qui, selon l'article L.7412-1 du code du travail, est exécuté, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établis-

### L'ENJEU

- Dynamiser le télétravail
- Le déployer

### LA MISE EN ŒUVRE

- Sélectionner les demandes
- Adopter éventuellement un accord collectif
- Obtenir le soutien de la direction générale
- Privilégier une démarche progressive, participative et opérationnelle

sements, confié directement ou par un intermédiaire ; enfin, le travail seul ou avec son conjoint ou un partenaire lié par un pacte civil de solidarité (concubin, enfants à charge, auxiliaire).

Le cadrage du télétravail implique un processus de sélection des demandes et, le cas échéant, d'une démarche d'arbitrage : il n'est pas fait pour tous et demande une autonomie suffisante. Ce type de contrat peut être prévu dès l'embauche ou plus tard sur la base du volontariat et par avenant au contrat de travail, sur sollicitation du salarié ou de l'employeur. Mais l'initiative est loin d'être neutre, car elle a un fort impact sur la prise en compte des coûts.

## Période d'essai à prévoir

L'article L.1222-9 du code du travail appelle cependant à adopter un accord collectif, non obligatoire, qui permet notamment de prévoir un télétravail avec une période d'essai, une clause de réversibilité, des critères d'éligibilité (autonomie, expérience, confiance...), la prise en charge des coûts et, surtout, les règles applicables en cas d'accident du travail.

De manière générale, les aspects santé et sécurité pourront renvoyer à la charte d'utilisation des systèmes d'information et au règlement intérieur. L'accord collectif semble être un facteur clé de succès (gestion des aspects psychosociaux, règles d'indemnisation de l'occupation professionnelle du domicile...), surtout si l'on y ajoute les dispositions majeures relatives au temps de travail, pour éviter une requalification ou un rappel d'heures supplémentaires. ■

## JURISPRUDENCE EN BREF

### RUPTURE CONVENTIONNELLE

La loi ne prévoit pas de délai de réflexion obligatoire entre la décision de rupture conventionnelle et la signature de l'acte de rupture qui peut donc être signé le jour même.

(Cass. soc, 3.7.2013, N° 1275, Tavernier c/ Securitas France).

### RUPTURE CONVENTIONNELLE

Si la rupture conventionnelle ne peut être imposée par une partie à l'autre, l'existence d'un différend entre elles n'affecte pas, par elle-même, la validité de la convention de rupture.

(Cass. soc, 3.7.2013, N° 1275, Tavernier c/ Securitas France).

### CADRE

Le retrait du statut de cadre par l'employeur n'établit pas que ce dernier a la volonté de mettre fin au contrat et il ne constitue donc pas un licenciement.

(Cass. soc, 3.7.2013, N° 1257, Truffandier c/ Outibat).

### CHSCT

L'expert désigné à la demande d'un CHSCT ne peut pas mener des investigations dans des établissements qui ne relèvent pas de ce CHSCT.

(Cass. soc, 26.6.2013, N° 1196, RTE et a. c/ CHSCT du Get Gascogne et a.)

### CDD

Dans une succession de CDD, le salarié qui a perçu des allocations de chômage entre chaque contrat peut tout de même réclamer la requalification en CDI.

(Cass. soc, 25.6.2013, N° 1148, Destrade c/ France Télévisions).