



ÉMILIE DUCORPS-PROUVOST, CABINET SOULIER

Vers un développement du télétravail ?

Le télétravail est un véritable phénomène de société et ce n'est pas un hasard s'il vient de faire son entrée dans le Code du travail, par la loi du 22 mars 2012 qui y introduit les articles L. 1222-9 et suivants.

Aux termes de l'article L. 1222-9 du Code du travail : « Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, 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. »

En y regardant de près, la loi ne fait pour l'essentiel qu'entériner les dispositions de l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, qui donnait déjà une définition précise du télétravail et en fixait les modalités d'organisation.

Cette codification n'apporte pas grand-chose au sujet sur le fond, mais elle présente l'avantage de remettre le télétravail sur le devant de la scène et traduit une volonté politique forte de promouvoir ce mode d'organisation, sachant qu'il y avait, en 2011, 28 % de télétravailleurs aux États-Unis, 18 % en Europe et seulement 9 % en France.

De fait, les modes modernes d'organisation du travail font apparaître, avec le développement des technologies de l'information et de la communication, une véritable dissociation entre temps de présence et temps de travail. À l'heure du Blackberry, la frontière entre la sphère du travail et la sphère privée s'amenuise, ce qui est d'ailleurs vecteur de risques psychosociaux. Parallèlement, les salariés en couple – généralement cadres – sont de plus en plus confrontés au dilemme de la double carrière et sont parfois contraints de renoncer à une promotion intéressante en raison de la mobilité géographique qu'elle implique ou, au contraire, privilégient leur carrière au détriment d'une certaine qualité de vie (déplacements hebdomadaires pour rejoindre le foyer conjugal), ceci étant également vecteur de mal-être au travail.

De plus en plus d'entreprises, sous l'impulsion des derniers dispositifs législatifs, notamment en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes, réfléchissent à cette question d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. La réponse apportée passe souvent (en dehors de divers engagements tels que limiter les réunions après 18 heures) par la signature d'un accord collectif sur le télétravail.

On peut regretter que le législateur ne soit pas allé plus loin dans la construction de ce mode d'organisation et n'apporte pas de solutions à certains questionnements préexistants. Par exemple sur les modalités de contrôle du temps de travail, la loi se contente de renvoyer à l'accord collectif ou, à défaut, au contrat de travail. Les entreprises vont donc devoir continuer à naviguer à vue dans la mise en place de mécanismes spécifiques de contrôle du temps et de la charge de travail, alors même qu'elles sont soumises à une obligation de résultat en matière de sécurité et de santé.

Le télétravail ne saurait être imposé par l'employeur (sauf circonstances exceptionnelles) et suppose l'accord exprès du salarié et donc la signature d'un contrat de travail ou d'un avenant. Une situation de télétravail non "officialisée" peut toutefois être judiciairement requalifiée comme telle. La cour d'appel de Paris a ainsi jugé que constituait du télétravail l'organisation de travail d'un technico-commercial dont le secteur de travail était très éloigné du siège de la société et qui était, de fait, amené à travailler ponctuellement depuis son domicile : l'entreprise a donc dû assumer les conséquences financières qui en découlaient*.

Le télétravail est un sujet qui mérite d'être sérieusement pris en considération par les entreprises, soit sous l'angle préventif comme levier d'amélioration de la qualité de vie au travail, soit sous l'angle curatif afin de régulariser des situations de fait, qui constituent, au sens du Code du travail, des situations de télétravail.

* Cour d'appel de Paris, 6 septembre 2011, n°09/06075.

Émilie Ducorps-Prouvost, avocate associée au cabinet Soulier, membre d'Avosial, le syndicat de avocats en droit social.

