

Ce que la nouvelle loi sur

Mieux cadré par la législation, le travail hors des locaux de l'entreprise devrait enfin se développer.

Avec seulement 7% de télétravailleurs, la France est à la traîne par rapport à ses voisins européens. L'Italie et la Grande-Bretagne en comptent 15%; l'Allemagne, la Finlande, le Danemark et les Pays-Bas, plus de 20%. Adoptée par l'Assemblée nationale en juin, une proposition de loi destinée à «faciliter le maintien et la création d'emplois» consacre un chapitre entier au télétravail. Les décrets d'application ne devraient pas sortir avant l'automne. Cela laisse le temps

à développer ce mode de collaboration qu'elles ont plutôt boudé jusqu'à présent.

A l'heure où l'impératif est à la chasse aux coûts, le télétravail constitue en effet une solution prometteuse. Il entraîne mécaniquement une réduction de la surface des bureaux, diminue l'absentéisme (un mal national dont l'impact financier est évalué, en France, à 1 milliard d'euros par an) et améliore de 25% (en moyenne) la productivité des collaborateurs, un gain dû à la réduction du stress lié aux déplacements et par des occasions de distraction moins fréquentes. Ainsi, chez Sneda, éditeur de logiciels pour la gestion patrimoniale, les économies dégagées sur un an par le développement du télétravail s'élèvent à 150 000 euros. IBM, un précurseur en la matière (15% de ses salariés travaillent à distance), met en avant un autre avantage : la diminution de la consommation énergétique (grâce notamment à la baisse des trajets en voiture).

Garanties effectives. Pour encourager le télétravail, le gouvernement avait initialement envisagé de mettre en place des incitations fiscales. Une mesure finalement abandonnée, de même que l'amendement du porte-parole de l'UMP et député des Hauts-de-Seine, Frédéric Lefebvre, sur la possibilité de travailler à domicile pendant un arrêt maladie. L'actuelle proposition de loi reprend en revanche les dispositions phares de l'Accord national interprofessionnel (ANI) signé par le patronat et les syndicats le 19 juillet 2005. En donnant un cadre légal au télétravail, la loi offre des garan-

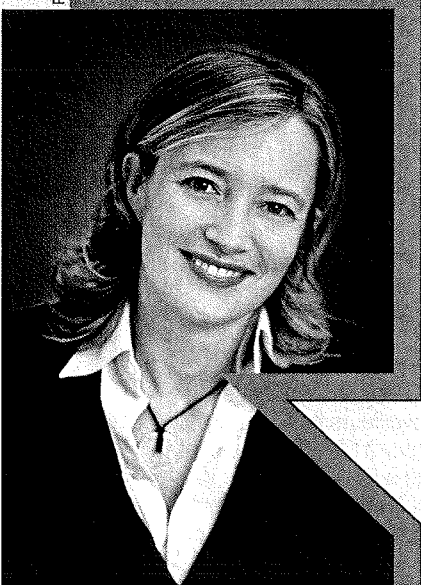
ties effectives à tous les salariés. Le télétravail y est défini comme «une forme d'organisation dans laquelle un travail, qui pourrait s'exécuter dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information». Plusieurs formes de télétravail sont possibles, puisqu'il se déroule indifféremment au domicile du salarié ou de façon nomade, sans qu'un lieu précis soit indiqué. Le salarié peut aussi se rendre dans un «télécentre», qui met à la disposition des télétravailleurs des bureaux équipés d'ordinateurs connectés à Internet.

Temps plein ou partiel. En matière de temps de travail, le télétravail peut être permanent ou partiel. Ainsi, chez Sneda, un accord prévoit du télétravail à domicile et à temps partiel pour les salariés du siège, du télétravail nomade, également à temps partiel, pour les commerciaux en mission chez des clients et, enfin, du télétravail à temps plein pour les collaborateurs en région.

Même si rien ne l'y oblige, l'employeur a intérêt à négocier un accord d'entreprise, qui fixera ces diverses modalités en précisant le nombre de jours par semaine ouverts au télétravail, le matériel alloué à chaque salarié, etc. Jusqu'à présent, une dizaine de sociétés seulement ont formalisé de tels accords d'entreprise, organisant clairement ce mode de collaboration. Quoi qu'il en soit, faute d'accord général, l'institution du télétravail doit obligatoirement figurer dans le contrat de travail ou dans un avenant à ce dernier.

Certaines règles sont ensuite à respecter dans la mise en pratique. Le télétravail doit rester volontaire : il ne peut pas être imposé à un salarié, et un refus de sa part ne constitue pas un motif de licenciement. Le mieux est de prévoir une période d'adaptation pour que les deux parties puissent tester le dispositif mis en place. Le télétravail est réversible : si

PHOTOS : ALAIN ELORZA POUR MANAGEMENT - FRANCK FEE / AFP



Par Caroline André-Hesse
Avocate associée au sein du cabinet Salans, spécialiste du droit du travail



Cheval de bataille de Nathalie Kosciusko-Morizet, secrétaire d'Etat à l'Economie numérique, la loi sur le télétravail a été adoptée en juin par l'Assemblée.

le télétravail va changer

le collaborateur demande à revenir travailler dans les locaux de l'entreprise, l'employeur doit le réintégrer. En revanche, il ne peut accuser de faute un salarié qui refuserait de réintégrer les bureaux.

Indemnités de connexion. Autre impératif : l'employeur a pour obligation de veiller au respect des règles en matière d'hygiène, de santé et de sé-

curité au travail. Dans cette optique, il lui est conseillé d'organiser une visite du bureau dans lequel le salarié va s'installer pour vérifier sa conformité. Plusieurs arrêts de la Cour de cassation ont d'ailleurs estimé que la responsabilité pénale de l'entreprise pouvait être engagée en cas d'accident professionnel survenu hors de ses locaux.

L'employeur prend en charge l'ensemble des coûts liés au travail : équipement, moyens de communication... Chez Sneda, les télétravailleurs perçoivent une indemnité mensuelle de logement de 65 à 78 euros, ainsi qu'une indemnité de connexion de 30 euros par mois. L'employeur doit en outre informer le télétravailleur des dispositions relatives à la protection de ses données et à leur confidentialité.

Egalité de traitement. Enfin, la vie privée du salarié nomade est désormais protégée. Des plages horaires pendant lesquelles il reste joignable seront définies. L'employeur est également tenu d'informer ce collaborateur et les représentants du personnel de la mise en place d'éventuels moyens de surveillance. Dernier principe méritant d'être rappelé : l'égalité de traitement des télétravailleurs. Ceux-ci jouissent des mêmes droits collectifs, mais aussi du même accès à la formation que les autres collaborateurs de la société.

L'existence d'un cadre juridique précis et protecteur va peut-être provoquer le déclic espéré depuis plusieurs années : jusqu'ici, en effet, la mentalité française restait réticente à l'égard du télétravail, ce qui freinait son développement. Les dirigeants ont doré-

navant conscience des réelles économies que peut engendrer cette forme de collaboration. La majorité des salariés est également plutôt convaincue de ses bienfaits (gain en temps sur les déplacements, économies sur le budget transport, notamment en essence). Les craintes proviennent surtout du «middle management». Habitué à tout contrôler, les cadres intermédiaires ont du mal à accepter que les équipes ne soient pas à portée de vue. Pourtant, ils ont tout à y gagner. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a ainsi montré que les télétravailleurs sont plus enclins à accepter un léger surcroît de travail et la flexibilité des horaires.

Juste milieu. Il reste donc, pour l'entreprise, à changer les méthodes d'encadrement en optant pour un management par objectifs, fondé sur la confiance et sur un mode d'évaluation juste et transparent. Le «tout télétravail» a cependant un inconvénient de taille : l'isolement des salariés. Pour y remédier, les spécialistes préconisent un système de télétravail en alternance, qui prévoit un minimum de deux jours par semaine au bureau et la présence du salarié aux réunions importantes. ■ **Propos recueillis par Jeanne Roussel**

Les sites Internet qui vous renseignent

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site de l'Association nationale pour le développement du télétravail et de la téléformation (www.andt.org) ou sur celui de l'Association française du télétravail et des téléactivités (www.aftt.asso.fr). Autres sources : les réseaux de télétravailleurs (www.zevillage.net ou www.cyberworkers.com). Sur www.teletravail.fr, un annuaire professionnel a été mis en ligne, ainsi que des modèles d'avenants au contrat de travail. Sur www.teletravailler.com, vous pourrez consulter des offres d'emploi.