

Mettre en place le télétravail ?

Routes enneigées l'hiver, circulation alternée l'été, transports épuisants pour les banlieusards... mais aussi pour attirer les jeunes « talents » surdiplômés pour lesquels travailler ailleurs qu'au bureau est un droit naturel : le télétravail a le vent en poupe. Refondé par l'ordonnance du 22 septembre 2017 voulant banaliser ce mode d'organisation plébiscité par les collaborateurs, son régime vient d'être modifié sur deux points par le projet de loi de ratification définitivement adopté le 14 février.

L'ancien texte énonçait que « le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique ». Ce qui est logique, car ce nouveau droit individuel a un impact sur le collectif, surtout au pays de l'égalité jalouse où les collègues comparent leurs avantages. Premier changement : un quatrième alinéa a été ajouté à l'article L. 1222-9, supprimant l'obligation d'un cadre collectif, négocié ou unilatéral. « En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen » : le télétravail peut donc aussi être institué en dehors d'une norme collective.

Mauvaise idée pour les grandes entreprises : car gérer hier au cas par cas vingt cadres télétravailleurs habitués à travailler partout ne pose pas les mêmes problèmes organisationnels que lorsque des centaines de collaborateurs, moins autonomes et sans expé-

rience du télétravail, veulent s'y mettre. Pour fixer la liste des postes éligibles au télétravail et les critères ad hoc, une règle objective car collective est indispensable, et le consensus évite le contentieux.

Pollution et cas de force majeure

Second changement : la possibilité d'imposer le télétravail « en cas d'épisode de pollution ». Qui s'ajoute à l'article L. 1222-11 prévoyant déjà « qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail ». Créé lors de l'épidémie du virus H5N1 (grippe aviaire), cet article peut ainsi viser une grave pandémie de grippe mais aussi les catastrophes naturelles, voire le bouclage d'une ville après des attentats.

L'improvisation est toutefois déconseillée, car l'accès à distance de serveurs est risqué : d'où la nécessité d'une étude de faisabilité associant direction des services informatiques et direction des ressources humaines. A compter du 25 mai 2018, le règlement communautaire sur le traitement des données à caractère personnel entrera en vigueur. Les sanctions prévues en cas d'infraction ont de quoi dissuader les entreprises de se mettre au télétravail. Si un voisin indélicat copie des données sensibles de la société, cette dernière encourt jusqu'à 20 millions d'euros d'amende ou 4 % de son chiffre d'affaires mondial. ■

JEAN-EMMANUEL RAY

Jean-Emmanuel Ray, professeur à l'école de droit de Paris-I-Panthéon-Sorbonne