

Le Télétravail



Le processus continu de métamorphose du travail, encouragé par le développement des technologies de l'information et de la communication comme les agendas électroniques, et les messageries a fait de l'entreprise un lieu non indispensable pour l'exécution du contrat de travail. C'est dans un tel contexte qu'a fait l'apparition du télétravail qui a fait l'objet d'un encadrement de la part des partenaires sociaux qui considèrent entre autres que c'est un moyen pour les entreprises de moderniser l'organisation du travail, un moyen pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie sociale et enfin un moyen de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches.

Le télétravail est défini comme « 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 ».

La présomption des accidents et des maladies professionnelles et le télétravail

Les salariés en télétravail ont les mêmes droits que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise, et étant donné l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé et de sécurité au travail, le télétravailleur doit informer son employeur de son état de santé dans les mêmes délais légaux que ceux prévus lorsque le travail est effectué dans les locaux de l'entreprise.

FO-Cadres suggère de faire intervenir le salarié référent ou un élu du personnel dès la survenance des faits à son domicile et à sa demande. Cela permettrait de reconnaître plus facilement les faits comme s'étant produits lors de l'exécution du contrat de travail.

La prise en charge des frais d'assurance doit être prévue

Les modalités d'assurance constituent un enjeu important dans la mesure où l'espace du logement dédié au télétravail, ainsi que les équipements de travail doivent être assurés. Il faut veiller à ce que les modalités de prise en charge des frais d'assurance soient précisées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. Le plus simple sera donc d'étendre le contrat d'assurance habitation à la situation du télétravail.

L'employeur prend en charge les frais découlant du télétravail

L'employeur est tenu de prendre en charge les coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisées par le télétravailleur.

Le télétravail doit être prévu dans le contrat de travail ou l'avenant

Aucune disposition légale ou conventionnelle n'exige l'existence d'un accord collectif pour instaurer le télétravail.

Toutefois le contrat de travail régissant le télétravail doit prévoir:

- les conditions de passage en télétravail
- les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail
- les modalités de contrôle du temps de travail en l'absence d'accord collectif applicable

LE TÉLÉTRAVAIL REPOSE SUR LE PRINCIPE DU VOLONTARIAT

LE TÉLÉTRAVAILLEUR CONSERVE SES DROITS COLLECTIFS

LE TÉLÉTRAVAILLEUR A DROIT AU RESPECT DE SA SANTÉ ET DE SA SÉCURITÉ

Clause de non-concurrence

Clause de non-concurrence : une atteinte à la liberté du travail strictement encadrée !

Dans un arrêt du 9 avril 2015, la Cour de cassation vient de réitérer sa jurisprudence selon laquelle il est interdit de faire varier le montant de la contrepartie financière d'une clause de non-concurrence, en fonction du mode de rupture du contrat de travail, notamment en cas de démission. Une occasion de rappeler aux cadres qu'en raison de son atteinte à la liberté d'exercer une activité professionnelle, la clause de non concurrence est strictement encadrée.



Quel est l'objet d'une clause de non-concurrence ?

La clause de non-concurrence interdit au cadre, après la rupture de son contrat de travail, d'exercer une activité préjudiciable aux intérêts de son ancien employeur. Il peut s'agir d'une activité salariée dans une entreprise concurrente ou encore la création d'une entreprise concurrente. L'employeur vise ici à se prémunir contre la concurrence éventuelle d'un ancien salarié.

La clause de non-concurrence apparaît-elle nécessairement dans mon contrat de travail ?

Pas forcément, cette clause peut être prévue dans le contrat de travail mais elle peut aussi résulter de la convention collective. Ainsi, cette clause prévue dans la convention collective s'impose au cadre, même s'il n'en est pas fait mention au contrat de travail, à la condition que le salarié ait été informé de son existence et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Quelles sont les conditions de validité d'une clause de non-concurrence ?

Elles sont au nombre de quatre et sont cumulatives, à défaut la clause peut être annulée. La clause de non-concurrence doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ; elle doit être limitée dans le temps et dans l'espace ; elle doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié pour ne pas empêcher le cadre d'exercer normalement une activité professionnelle en rapport avec sa qualification et son expérience ; enfin elle doit comporter une contrepartie financière.

Quels sont les éléments essentiels à savoir concernant la contrepartie financière ?

La contrepartie financière doit être versée quelles que soient le mode de rupture du contrat de travail, son montant est prévu par la convention collective ou à défaut par les parties. Egalement, comme l'a rappelé l'arrêt du 9 avril 2015, il n'est pas possible de différencier et notamment de minorer le montant de cette contrepartie financière en fonction des circonstances et de la nature de la rupture du contrat de travail. Plus encore, la contrepartie financière doit être versée après la rupture du contrat de travail, l'employeur ne peut la verser avant la rupture ou tout au long de l'exécution du contrat de travail.

Qu'en est-il en cas de non versement de la contrepartie financière ?

Le non-paiement de la contrepartie financière libère le cadre de son obligation de non-concurrencer son ancien employeur. Il peut également saisir le conseil de prud'hommes pour en demander le paiement, il peut également demander des dommages et intérêts pour préjudice subi.

L'employeur peut-il renoncer à la clause de non-concurrence ?

Oui, l'employeur peut y renoncer et si cela est fait valablement, le cadre retrouve sa liberté de travail et l'employeur n'a pas à verser la contrepartie financière. Cette renonciation doit être prévue par le contrat de travail ou la convention collective, à défaut l'employeur doit obtenir l'accord du salarié.



LANCEURS D'ALERTE

Le monde entier connaît l'informaticien qui a révélé le vaste système d'espionnage de l'agence américaine NSA, et personne n'a oublié la pneumologue et le scandale du Médiateur en 2010. Plus récemment, l'ex-agent de TracFin, la cellule anti-blanchiment de Bercy, accusé d'avoir dévoilé et critiqué l'attitude de sa hiérarchie dans l'affaire Cahuzac. La liste ne s'arrête pas là.

Ils sont ce que l'on nomme communément des lanceurs d'alerte ou « whistleblowers » en anglais, ces salariés ou citoyens qui, confrontés à un acte délictueux ou à des négligences pouvant remettre en cause la santé ou la sécurité publiques, décident d'opter pour la publicisation de leur prise de parole. C'est ainsi que la plupart des scandales sanitaires, environnementaux et financiers ont vu le jour. Un engagement qui n'est pas sans conséquences pour les intéressés. Nombreux sont les lanceurs d'alertes qui subissent pressions et harcèlement et perdent jusqu'à leur emploi. Faut-il alors protéger les lanceurs d'alertes ? Assurément. Rappelons toutefois que dans les entreprises, un droit d'alerte et une protection sont accordés au représentant du personnel au CHSCT.

Plusieurs textes permettent de protéger une personne lorsqu'elle souhaite diffuser des informations internes, en dehors de son cadre professionnel. La France possède d'ores et déjà un arsenal, largement méconnu, de mécanismes d'alerte dans le secteur privé. Dans le secteur public, les agents, les fonctionnaires et les élus ont l'obligation, et non la simple faculté, de dénoncer au procureur de la République les infractions pénales dont ils auraient connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Faut-il donc s'engager dans l'institutionnalisation d'un rôle individuel de lanceur d'alerte accompagné d'un statut, de la mise en place d'une agence indépendante de captation des alertes et d'un fonds financier de soutien ? Cela ne manquerait pas de remettre en cause la légitimité des IRP et de leurs réelles capacités à gérer ces alertes.

Depuis 2002, en réaction à l'affaire Enron, toutes les entreprises françaises cotées aux Etats-Unis, ainsi que toutes les filiales françaises d'entreprises américaines, sont tenues de mettre en place des dispositifs de recueil d'alertes en application de la loi américaine. Ces outils, en plus du mouvement d'institutionnalisation du statut du lanceur d'alerte, sont devenus la source d'un nouveau système de normes portées par l'entreprise tout en se révélant de véritables moyens de contrôle et de normalisation pour ne pas dire de moralisation des comportements des salariés. Ces dispositifs peuvent dans bien des cas transformer l'entreprise en un lieu où s'entretiennent suspicions et calomnies au détriment de l'activité économique.

Nous devons d'abord nous interroger sur l'efficacité des dispositifs existants avant d'en envisager de nouveaux.

Une évaluation rigoureuse doit accompagner un effort accru de pédagogie, auprès tant des salariés que des agents publics. Une condition indispensable à l'engagement d'un débat public éclairé.

DIGITALISATION

La quatrième révolution industrielle a commencé

Le mot désigne le stockage de données sur des supports mobiles (smartphones, tablettes...). Un grand progrès et le moyen de travailler par-delà les limites du temps, de l'espace et... du Code du travail.

Plus de 4,2 milliards de personnes utiliseraient leurs terminaux mobiles (smartphone, mais aussi tablette et ordinateur portable) pour accéder aux réseaux sociaux. Cet engouement gagne aussi de plus en plus les entreprises, qui voient là une opportunité sans précédent d'augmenter la productivité. Au point que l'on parle de « 4^e révolution industrielle ».

Les salariés équipés de terminaux mobiles deviennent employables par-delà les limites du temps et de l'espace. Aujourd'hui, au-delà des cadres, des techniciens d'intervention et des commerciaux, les entreprises cherchent à étendre ces « nouveaux modes de travail » au plus grand nombre possible de catégories de salariés.

Le droit à la déconnexion ne suffit pas

Le droit à la déconnexion peut cacher autre chose. En contrepartie l'employeur peut devenir plus intrusif pendant le temps de connexion, vouloir surveiller, contrôler et mesurer davantage le degré d'investissement et la productivité de chaque salarié. L'important c'est le droit au repos et à une certaine opacité, même pendant le temps de connexion.

On ne pourra plus parler en nombre d'heures ou de jours, ce qui impose de repenser le Code du travail, marqué par des références au temps et au lieu de travail.

Le droit à la déconnexion ne suffit pas et il faut renforcer le Code du travail pour que la **digitalisation** permette d'améliorer les conditions de travail et ne les aggrave pas. Limiter le temps de connexion ne résoudra pas le problème d'objectifs trop élevés pour pouvoir être réalisés dans la durée de travail légale ou contractuelle, ce qui pousse les salariés à travailler chez eux ou... ailleurs.



QUI MIEUX QU'UN CRÉATEUR DE DROITS
POUR VOUS DÉFENDRE