



AVRIL 2012 N°5

Site Internet : <http://solidairesassurances.free.fr>

## Le télétravail : une révolution dans le Code du travail

La loi de simplification du droit dite « loi Warsmann » a été adoptée définitivement par le Parlement le 29 février dernier.

Cette loi n'a toutefois pas encore été promulguée mais les dispositions relatives au télétravail ont été déclarées conformes à la Constitution le 15 mars dernier.

### 1. Le télétravail avant la « loi Warsmann »

*Le télétravail résulte d'un accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 qui a été étendu. Il est donc applicable de plein droit à la plupart des entreprises françaises. Ainsi, selon cet accord, le télétravail est « une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors des ces locaux de façon régulière ».*

Pour être valable, le télétravail doit répondre à la règle du double volontariat. En effet, il revêt un caractère volontaire pour le salarié et pour l'employeur concerné.

De plus, si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

S'agissant de l'organisation de son temps de travail, c'est au télétravailleur de le gérer dans le cadre de la législation, des conventions collectives et des règles d'entreprise applicables.

### 2. Les dispositions du télétravail nouvellement insérés dans le Code du travail

La loi Warsmann a, en son article 46, fait entrer le télétravail dans le Code du travail en créant de nouveaux articles, les articles L. 1222-9, L. 1222-10 et L. 1222-11.

La définition du télétravail et les obligations auxquelles sont tenus les employeurs sont la transposition des dispositions de l'ANI du 19 juillet 2005. Désormais, l'article L. 1222-9 du Code du travail précise que « 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 ».

De plus, un régime juridique est désormais prévu

#### - Sur l'exécution du contrat en télétravail

Le contrat de travail doit envisager les **conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à exécution du contrat sans télétravail**. L'employeur doit également rappeler au salarié qu'il a

**priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail** qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles. Il doit porter à sa connaissance tout poste disponible. Il doit également organiser **chaque année un entretien sur ses conditions de travail et sa charge de travail**. En outre, le texte précise que le refus du salarié de télétravailler **n'est pas un motif de rupture** du contrat de travail.

#### - Le temps de travail du télétravailleur

Le contrat de travail doit en outre préciser **les modalités du contrôle du temps de travail** sauf si un accord collectif le prévoit déjà. Il doit fixer avec lui les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.

#### - L'utilisation des nouvelles technologies pour exercer une activité en télétravail

L'employeur est tenu de **prendre en charge tous les coûts** découlant directement du télétravail (le matériel, les abonnements,...). Il doit informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.

#### - Aménagement du poste en télétravail en cas de circonstances exceptionnelles

Et enfin, la loi précise 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 rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (article L. 1222-10 nouveau du Code du travail).

*Source : Proposition de loi relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives ; texte adopté n°871 le 29 février 2012*

## Validité des plans sociaux : le Medef veut refermer la porte aux juges

**La Cour de cassation dira le 3 mai si un juge peut annuler un plan pour absence de motifs économiques. Le Medef s'oppose à toute « autorisation judiciaire » des licenciements.**

La Cour de cassation a tenu le 11 avril 2012 une ultime audience dans l'affaire Viveo, du nom de cet éditeur de logiciels dont le plan social a été annulé par la cour d'appel de Paris au titre de motifs économiques insuffisants (voir encadré). Sa décision sera rendue le 3 mai. Elle est très attendue des syndicats et du patronat, qui se livrent une intense bataille en coulisses pour tenter de peser sur un verdict à même de bouleverser les marges de manœuvre des entreprises en restructuration.

Aujourd'hui, le Code du travail n'évoque l'annulation d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qu'en cas de non-respect de la procédure (information-consultation du CE, etc.). Les contestations sur le fond - les motifs économiques - n'interviennent qu'a posteriori, aux prud'hommes. L'employeur peut y être condamné à des dommages et intérêts, mais pas à réintégrer les salariés : le risque en cas de PSE abusif n'est que pécuniaire.

Dans un courrier adressé à la cour le 30 mars, Dominique Tellier,

directeur général adjoint du Medef, s'alarme qu'une confirmation de l'arrêt Viveo reviendrait à établir « une autorisation judiciaire des licenciements », trente ans après la fin des autorisations administratives. Cela ouvrirait la voie à « une saisine systématique du juge » qui pousserait les entreprises « à attendre d'être au bord du dépôt de bilan plutôt qu'anticiper des mesures de redressement de crainte de s'exposer au risque d'une annulation » de leur plan, avec au final plus d'emplois détruits, avance-t-il.

Mi-février, Avosial, le syndicat des avocats d'entreprise, avait écrit aux candidats à la présidentielle pour s'alarmer de cette « révolution aux conséquences économiques catastrophiques ». Leur crainte d'une « dérive jurisprudentielle » a été alimentée par l'annulation récente par la justice, pour les mêmes raisons, des PSE de Sodimédical et Ethicon.

A l'opposé, les syndicats soulignent que c'est un pas indispensable pour lutter contre les licenciements boursiers. Dans une adresse à l'avocat général de la cour, Bernard Thibault (CGT) avance que « anéantir le pouvoir du juge de vérifier en amont le fondement économique [...] ouvrirait la porte au détournement de la loi de prévention des licenciements, déjà fragilisée par les plans de départs volontaires ou les ruptures conventionnelles ». Selon lui, l'absence de motif économique restant « rare », « la sanction de nullité ne frappera qu'une délinquance sociale manifeste ».

François Chérèque (CFDT) développe la même ligne. « La possibilité de licencier pour sauvegarder la compétitivité demeurera ainsi que celle de justifier de ce besoin par la perspective de difficultés. [...] Ne devine-t-on pas dans ces affaires que les entreprises se moquent d'être condamnées aux prud'hommes, tant que la procédure n'est pas annulée ? » écrit-il. Hier, des salariés de Viveo, Sodimédical et Ethicon ont manifesté devant la Cour de cassation.

Courant mars, l'avocat général a sollicité l'avis de la Direction générale du travail, qui a préconisé de casser l'arrêt Viveo (et donc d'autoriser le PSE). La plupart des avocats parient sur une telle cassation. De fait, le Code du travail ne contient pas de disposition permettant à un juge de conclure à la nullité d'un licenciement en l'absence de difficultés économiques. Or, un principe du droit veut qu'il n'y ait « pas de nullité sans texte. »

## Le ministère du Travail reconnaît un suicide comme accident du travail

**Le ministre du Travail Xavier Bertrand va reconnaître le suicide d'un inspecteur du travail comme un accident du travail, ouvrant la voie à une indemnisation des familles, a indiqué vendredi le ministère.**

### Accident de service

Le 12 avril 2012, une commission de réforme, instance de la Fonction publique chargée notamment d'examiner les cas de suicide, a rendu un avis favorable par 4 voix pour et 2 abstentions, à la reconnaissance du décès de Luc B., survenu en mai 2011, comme un « accident de service », l'équivalent de l'accident du travail pour les fonctionnaires.

Luc B., âgé de 52 ans, inspecteur et secrétaire national du syndicat SNUTEFE/FSU, avait mis fin à ses jours dans des locaux du ministère du Travail.

### Avis défavorable dans un premier temps

Le 20 mars, une première commission avait rendu un avis défavorable en concluant à « l'absence de lien direct et déterminant entre le travail et le suicide », mais l'épouse de l'inspecteur n'avait pas été entendue, ce qui a été fait jeudi, ses déclarations changeant visiblement la donne.

Selon le ministère, la commission a relevé que « la conjugaison des difficultés en rapport avec l'exercice de son travail et de ses activités syndicales apparaissait être la principale cause » du suicide. « Le ministre suivra l'avis de la commission et reconnaîtra l'imputabilité du suicide au service », comme « il s'y est toujours engagé », ajoute-t-on de même source.

### Conditions de travail « dégradées »

Les inspecteurs du travail, qui dénoncent des conditions de travail « dégradées », se sont mobilisés à plusieurs reprises pour obtenir que ce décès soit reconnu comme lié au travail. Plusieurs centaines d'entre eux avaient notamment défilé jeudi à Nanterre alors que se tenait la commission de réforme.

Les inspecteurs du travail réclament également que le suicide d'un autre inspecteur, Romain L., 32 ans, qui s'est donné la mort le 18 janvier dernier, soit reconnu comme un accident de service. Son cas doit être examiné le 19 avril par la commission du Nord. Là encore, le ministre s'est engagé à suivre l'avis de la commission.

## Viveo, l'affaire qui fait trembler les DRH

*La cour d'appel de Paris, saisie par le CE de Viveo, a annulé en 2010 le plan social (64 salariés visés) de cet éditeur de logiciels. Elle a argué de l'absence de motif économique réel, l'entreprise appartenant à un groupe allemand en bonne santé. Une première qui, concrètement, empêche Viveo de licencier. La direction de Viveo a engagé en juillet 2011 un pourvoi en cassation. Deux autres affaires du même acabit sont intervenues depuis. En octobre, le tribunal de grande instance de Nanterre a invalidé le plan social d'Ethicon (matériel médical), dont son propriétaire, le groupe Johnson & Johnson, voulait délocaliser la production. Puis, début janvier, la cour d'appel de Reims a annulé le PSE de Sodimédical, un fabricant de matériel médical, toujours en avançant l'absence de motifs économiques justifiés.*

**Veille Juridique Solidaires Assurances :  
Jean Pierre MEO**

**☎ 06 74 79 96 03**

**Email : [assurances@solidaires.org](mailto:assurances@solidaires.org)**

**Publication : Jean Pierre MEO**