

Le télétravail est une évolution de la société

par Lætitia Reynaud

Jean Billon, Conseil juridique en droit social et des affaires depuis 1987, fait partie de la Chambre Monégasque des experts. Son domaine est le droit du travail en Principauté. Nombre d'entreprises de la place lui accordent leur confiance et font régulièrement appel à ses services pour toutes leurs questions juridiques.

A ce titre, il apporte sa contribution à la réflexion, par la Direction du Travail, le Gouvernement et le Conseil National, sur les modalités de la loi sur le télétravail. C'est donc un sujet qu'il connaît. Pour lui, la Loi désormais votée et l'arrêté Ministériel étaient très attendus par les entreprises monégasques, car le télétravail promet d'être une belle opportunité qui séduira nombre de salariés et d'employeurs. « La Direction du Travail va jouer un rôle essentiel dans la mise en place du télétravail, puisque les dispositifs cadres préalables aux avenants et contrats devront lui être soumis pour aval. Elle aura 2 mois pour valider la demande et vérifiera ainsi que la loi et la réglementation seront respectés. Grâce à la qualité de la documentation que l'Administration du Travail est en train de diffuser cela devrait rester assez simple et accessible aux intéressés. » Toutefois, Jean Billon conseille de rester vigilant sur les termes des contrats ou avenants de télétravail, notamment compte-tenu des conditions juridiques posées par l'avenant n° 6 à la Convention Franco-Monégasque, et aussi pour tout ce qui concerne le stockage et la confidentialité des données informatiques : « Je serais d'ailleurs étonné que la CCIN ne publie pas, rapidement, des recommandations ». Il conviendra d'établir clairement, en accord avec le salarié, la durée du travail (39 heures ou plus, ou moins), les heures pendant lesquelles il peut être joint par l'employeur, à quelles adresses (résidence principale et aussi, le cas échéant, secondaire) où il compte télétravailler. L'entreprise devra veiller à bien considérer tous les aspects contractuels :

« Le traité Franco-Monégasque ayant force supra-légale dans les deux pays, je conseillerai à mes clients de traiter, dans le contrat ou avenant nécessairement écrits, la renonciation, par les salariés, au privilège de juridiction prévu par le Code Civil Français, car, ces contrats n'étant pas soumis au Code du Travail Français, seule la juridiction Monégasque sera compétente. La référence au seul droit Monégasque mérite d'être affirmée, d'autant plus que, pour la France, une directive européenne permet aux contractants de choisir et de spécifier la loi applicable au contrat. Cette question doit donc être réglée en amont, dans le document contractuel, par les entreprises et les télétravailleurs, en se référant aux points b) et g) du paragraphe II de l'article 3 de la convention Franco-Monégasque modifiée le 18 mars 2014.

Le télétravail ne se fera pas au détriment de la productivité. Le confort du salarié est également une condition selon la volonté du législateur. Un entretien périodique à ce sujet est évoqué dans les textes.

Le télétravail repose sur une confiance mutuelle entre employeur et télétravailleur. Ce mode consensuel constitue un vrai bouleversement dans les habitudes et devra améliorer la qualité des relations de travail : moins de stress, moins de contraintes de transport, sans perte du lien avec l'entreprise. Jean Billon pense qu'au départ, une très grande majorité (80% des postes de télétravail peut-être) ne seront pas des emplois créés, mais plutôt des emplois transformés en contrats de télétravail : « Cela va démarrer lente-



ment, car les entreprises auront besoin de s'appuyer sur leurs propres expériences. Pour l'instant c'est un peu l'inconnu. Cela va surtout attirer le personnel déjà en poste depuis longtemps, je pense que l'on n'atteindra pas immédiatement les chiffres annoncés, mais si l'on recense 3000 télétravailleurs dans les premières années, ce serait déjà un bon résultat.»

Jean Billon et son équipe veulent apporter une vraie valeur ajoutée à leurs clients. Leur rôle est de sécuriser les contrats tant pour l'employeur que pour le salarié : « Nous avons déjà une bonne idée des points qu'il faudra traiter, mais il va falloir, aussi en dehors des aspects purement juridiques, apprendre aux gens à travailler à distance. Cette nouvelle liberté va profondément modifier la relation employé/employeur. Il faut réduire au minimum les risques d'échec. Ce n'est pas si facile pour un collaborateur d'être totalement autonome, ni pour un dirigeant de repenser son autorité. Chacun va découvrir ce qu'est le télétravail en le pratiquant. Une telle évolution de la société aurait été impossible il y a 30 ans ! ».

"Le télétravail ne se fera pas au détriment de la productivité."

Teleworking is an evolution of society

Jean Billon, Legal Council in social and business law since 1987, is a member of Monaco's chamber of experts. His field is labour law in the Principality. Many local companies place their trust in him and regularly use his services for all their legal issues.

As such, he brings his contribution to the reflection of the Department of Employment, the Government and the National Council on the terms and conditions of the law on teleworking. He is therefore familiar with this subject. In his opinion, the law that has now been passed and the Ministerial Order were very much awaited by Monegasque companies, since teleworking promises to be a great opportunity which will attract many employees and employers. "The Department of Employment will play an essential part in the implementation of teleworking, since the amendments and contracts will have to be submitted to it for approval. It will have 2 months to validate the request and thus verify that the law and the regulations are respected. Thanks to the quality of the documentation that the Labour Administration is in the process of disseminating, this should remain fairly simple and accessible to the interested parties." However, Jean Billon advises to remain vigilant on the terms of the contracts or amendments of teleworking, in particular taking into account the legal conditions set by amendment No. 6 to the Franco-Monegasque Agreement, and also for everything that concerns the storage and confidentiality of the computer data: "I would be quite surprised if the CCIN did not very soon published some recommendations". The points that need to be clearly established, in agreement with the employee, are the working duration (39 hours or more, or less), the hours during which they may be contacted by the employer, at which addresses (main residence and also secondary, where appropriate) they plan to telework. The company will have to make sure to consider all the contractual aspects: "As the Franco-Monegasque treaty has supra-legal strength in the two countries, I would advise my clients to negotiate the renunciation, by the employees, of the jurisdictional privilege provided for by the French Civil Code in the contract or additional clause that must necessarily be written. The reason is that these contracts are not subject to the French Labour Code, so only the jurisdiction of

"Teleworking will not be to the detriment of productivity."

Monaco will be competent. The reference to the single Monegasque law deserves to be asserted, especially as, for France, a European directive allows contractors to choose and to specify the law applicable to the contract. This question must therefore be adjusted upstream by the companies and the teleworkers in the contractual document, referring to points (b) and (g) of paragraph II of article 3 of the Franco-Monegasque Agreement amended on March 18, 2014.

Teleworking will not be to the detriment of productivity. The employee's comfort is also a condition according to the will of the legislator. An interview on this subject is referred to in the texts.

Teleworking is based on mutual trust between the employer and the teleworker. This consensual mode is a true upheaval in the habits and will improve the quality of labour relations: less stress, less transportation constraints, without losing the connection with the company. Jean Billon thinks that initially a very large majority (maybe 80% of the teleworking jobs) will not be jobs that

are created, but rather existing jobs that are transformed into teleworking contracts: "This will start slowly, because the companies will need to rely on their own experience. For the moment it is all a little unknown. This will particularly attract the staff that has already been in position for a long time. I think that we will not immediately reach the announced figures, but if we manage to have 3000 teleworkers in the first years it will already be a good result."

Jean Billon and his team wish to bring their clients a real added value. Their role is to secure the contracts for both the employer and the employee: "We already have quite a good idea of the points that we will need to work on, but apart from the purely legal aspects, we will need to teach people how to work remotely. This new freedom will profoundly change the employee/employer relationship. We must reduce the failure risk to a minimum. It is not so easy for a collaborator to be completely autonomous, nor for a leader to rethink their authority. Each will discover teleworking while practising it. Such an evolution of society would have been impossible 30 years ago!".

