



RAPPORT

SUR LE PROJET DE LOI N° 926, RELATIVE AU TELETRAVAIL

(Rapporteur au nom de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses :
M. Jean-Charles ALLAVENA)

Le projet de loi relative au télétravail a été transmis au Secrétariat Général du Conseil National le 18 juillet 2014 et enregistré par celui-ci sous le numéro 926. Il a été déposé lors de la Séance Publique du 2 octobre 2014 au cours de laquelle il a été renvoyé devant la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses (la CISAD).

Celle-ci en a commencé l'étude le 24 avril 2015, et l'a poursuivie jusqu'au 20 mai 2016, au cours de nombreuses réunions consacrées, soit à l'étude du texte et ses amendements, soit à la consultation de sachants et acteurs de la vie économique et sociale de la Principauté, favorables à ce projet ou plutôt réticents. Que tous soient remerciés ici, ils ont permis à la CISAD d'affiner ses avis sur le texte et d'aboutir à la version soumise aujourd'hui au vote des élus.

Certains se sont étonnés ou s'étonnent du temps relativement long entre le dépôt du texte et le début de son étude, puis du temps également long consacré à cette étude. Nous répondrons que prendre son temps pour étudier un texte d'apparence simple, mais aux conséquences importantes, n'est pas un défaut, d'autant qu'il n'y avait pas de raison de se précipiter, puisque ce projet de loi ne pouvait jouer pleinement son rôle tant que le Parlement français n'avait pas, au niveau de ses deux chambres, voté l'avenant n°6 à la Convention du 28 février 1952 entre la Principauté de Monaco et la France sur la Sécurité Sociale, dont nous venons d'autoriser la ratification.

A ce sujet, que ce soit au nom de la CISAD ou de la Commission des Relations Extérieures, votre Rapporteur souhaite vivement remercier Monsieur Jean-Claude GUIBAL, Député de la 4^{ème} circonscription des Alpes Maritimes, Maire de Menton, Président du Groupe



d'Amitié France – Monaco à l'Assemblée Nationale, et Monsieur Christophe-André FRASSA, Sénateur représentant les Français de l'Etranger, Président du Groupe d'amitié France – Monaco au Sénat, qui n'ont, ni l'un ni l'autre, ménagé leurs efforts pour que le texte susvisé soit mis à l'ordre du jour et voté par leurs Assemblées respectives dans des délais beaucoup plus courts qu'elles n'en ont l'habitude. Nous devons associer à ces remerciements S.E. Monsieur Hadelin DE LA TOUR DU PIN, Ambassadeur de France à Monaco, et son prédécesseur S.E. Monsieur Hughes MORET, pour le soutien qu'ils ont pu apporter à ce dossier dans la période délicate des négociations. Ceci confirme, une fois de plus, que lorsque nos deux pays ont des intérêts à faire évoluer une situation, ils sont capables de le faire avec beaucoup d'efficacité.



L'essor des technologies de l'information et de la communication transforme profondément la vie quotidienne des individus, y compris la manière dont ils exercent leur activité professionnelle. Elles permettent en effet de produire, transformer ou échanger, de façon sécurisée, de très grandes quantités d'informations, en temps réel ou dans des délais très courts. Ainsi, ces technologies ont permis l'émergence de nouveaux modes d'organisation du travail, au sein, mais aussi en dehors de l'entreprise, à l'instar du télétravail. Le télétravail est en effet un mode d'organisation du travail dans lequel une tâche, qui aurait également pu être accomplie dans les locaux de l'employeur, est volontairement effectuée par un salarié hors de ces locaux, de façon régulière, en utilisant les technologies de l'information.

Ce type d'organisation du travail connaît un succès notable. Ainsi, en France, environ 17 % des salariés sont aujourd'hui télétravailleurs, tandis qu'ils sont respectivement 20 % et 35 % dans les pays anglo-saxons et scandinaves.

La perspective, ouverte par le télétravail, d'une moindre présence des salariés dans les locaux de l'entreprise présente de nombreux avantages, particulièrement le renforcement de la flexibilité. Ainsi, en travaillant depuis leur domicile ou un télécentre à proximité de leur domicile, les salariés télétravailleurs disposeront d'une plus grande autonomie et de davantage de temps personnel. Ils pourront sensiblement réduire le temps consacré à leurs déplacements et auront, dès lors, la possibilité de mieux prendre en compte leurs contraintes personnelles lors de la planification de leur travail. En conséquence, ces salariés parviendront à concilier plus

facilement leur activité professionnelle et leur vie privée et donc à travailler plus efficacement, améliorant ainsi leur qualité de vie.

De son côté, l'employeur qui choisira de mettre en place du télétravail pourra améliorer le fonctionnement de son entreprise de plusieurs manières. Il sera en mesure d'optimiser ses frais généraux et ses dépenses, spécialement celles de nature immobilière, qui, à Monaco, sont, on le sait, très élevées. Dans le même temps, il pourra accroître ses capacités de production, d'une part, en profitant des gains de productivité des salariés déjà présents dans l'entreprise auxquels il aura proposé d'effectuer du télétravail et, d'autre part, en ayant la possibilité, grâce à la rationalisation de l'espace, de recruter, s'il le souhaite, de nouveaux salariés en qualité de télétravailleurs.

Enfin, pour la Principauté de Monaco, le télétravail présente de nombreux intérêts, tant sur le plan économique qu'environnemental :

- les perspectives de créations d'emplois, donc de cotisations sociales plus importantes, devraient sécuriser l'équilibre des comptes de nos Caisses ;
- le développement économique engendré par ce nouveau mode d'organisation du travail devrait en effet permettre à l'Etat de percevoir davantage de recettes fiscales ;
- l'optimisation de l'occupation des espaces de bureaux, profitable d'abord aux entreprises, le sera aussi pour le pays, puisqu'on connaît la situation tendue au niveau des surfaces de bureau ;
- enfin, le télétravail, en rendant possible une diminution des déplacements quotidiens des salariés à destination de Monaco, contribuera également à fluidifier les conditions de circulation, pour l'accès à la Principauté depuis le voisinage, sur le territoire des communes limitrophes et sur le territoire monégasque lui-même, et donc, *in fine*, à améliorer la situation de son environnement.

Si l'on se fie aux observations dans les pays qui l'ont déjà expérimenté, le télétravail constitue donc un levier performant et évolutif, qui permet de créer des richesses supplémentaires, tout en améliorant les conditions de vie des salariés qui y ont recours : c'est un outil supplémentaire, mis à disposition des entreprises et des salariés par le législateur, dans

lequel chacun des acteurs trouvera son intérêt. On peut évidemment penser qu'il faudra plusieurs années avant qu'on ne constate à Monaco les taux de télétravailleurs évoqués plus haut, on peut aussi penser qu'il y aura dans un premier temps beaucoup de transformations d'emplois avant que l'on ne bascule vers la souhaitable création d'emplois, mais, n'en déplaise aux gens trop pressés, c'est le chemin normal pour réussir ce projet, Rome ne s'est pas faite en un jour.

Quoi qu'il en soit, à partir du texte déposé par le Gouvernement, notre volonté, en tant qu'élus et co-législateur, aura été de proposer un texte qui réponde vraiment aux ambitions d'un projet d'évolution de notre façon de travailler, et d'aboutir à un texte qui puisse être très rapidement utilisé par ceux qui le souhaitent, entreprises et salariés, d'autant plus facilement que nous avons veillé, dans notre travail d'amendements, à préserver l'équilibre des devoirs et des intérêts entre les parties.

Sous le bénéfice de ces observations d'ordre général, votre rapporteur en vient désormais à l'exposé technique des remarques et amendements de la Commission.



L'article premier du projet de loi définit notamment le domaine d'application de la loi relative au télétravail, ainsi que le télétravail lui-même et la part maximale du temps de travail du salarié qui peut lui être consacrée.

Concernant ce dernier point, la CISAD a maintenu le principe selon lequel le télétravail ne peut occuper plus des deux tiers du temps de travail du salarié, ce qui est, selon les retours d'expérience constatés, un seuil élevé offrant une grande flexibilité, puisque dans la majorité des cas observés, la réalité est plutôt entre le quart et le tiers, soit un jour à un jour et demi par semaine. La CISAD a toutefois entendu de ne pas indiquer que le calcul devait être réalisé sur une période hebdomadaire de travail.

Cette solution a été motivée par plusieurs considérations. Les membres de la Commission ont, d'une part, estimé que cette précision était redondante, dans la mesure où le temps de travail est d'ores et déjà calculé sur une base hebdomadaire en droit interne, conformément aux dispositions de l'Ordonnance-Loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée

du travail, modifiée. Ils ont, d'autre part, considéré que l'absence de référence à un décompte hebdomadaire dans ce texte ne faisait pas obstacle à l'application des dispositions de l'avenant n° 6 puisqu'elles font partie d'une convention internationale et sont, de ce fait, hiérarchiquement supérieures à la loi.

Ainsi, l'article premier a été, à l'unanimité de la Commission, modifié de la manière suivante :

ARTICLE PREMIER
(Texte amendé)

Les dispositions de la présente loi s'appliquent à toute activité de télétravail exercée par un salarié, lié à son employeur par un contrat de travail régi par la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, depuis le territoire de la Principauté ou celui d'un Etat ayant conclu avec l'Etat monégasque une convention internationale de sécurité sociale prévoyant, durant cette activité, le maintien de l'affiliation du télétravailleur auprès des organismes de sécurité sociale de la Principauté.

Le télétravail est une forme d'organisation et de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail régi par la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué pour partie hors de ces locaux de façon régulière.

Le télétravail ne peut occuper ~~sur une période hebdomadaire de travail,~~ plus des deux tiers du temps de travail du salarié. Celui-ci exécute sur le territoire monégasque la partie de son activité qui n'est pas sous forme de télétravail.

Le travail réalisé dans un local décentralisé de l'employeur ou mis à la disposition du personnel par l'employeur, ne peut être considéré comme du télétravail.

L'article 4 du projet de loi aborde la dimension collective du télétravail et celle du dialogue dans l'entreprise, en définissant le rôle des délégués du personnel dans le cadre de la mise en place d'une activité de télétravail à l'initiative de l'employeur.

Initialement, ce texte prévoyait, d'une part, que les délégués du personnel devaient être consultés préalablement à la mise en place d'une activité de télétravail au sein de

l'entreprise et, d'autre part, qu'en cas de désaccord de la moitié d'entre eux ou qu'en l'absence de délégués du personnel dans l'entreprise, il incombait à l'employeur de soumettre les modalités d'exécution du télétravail envisagées au Directeur du Travail.

La CISAD a souhaité à la fois simplifier les démarches initiales de l'employeur, tant dans ses relations avec les délégués du personnel que vis-à-vis de la Direction du Travail, tout en s'assurant que les modalités générales d'exécution du télétravail sont effectivement conformes à la loi, dans la mesure où :

- le démarrage de l'activité de télétravail est d'abord un accord direct entre un employeur et un salarié, matérialisé par un contrat individuel (fût-il un contrat-type) ;
- l'on peut penser que, dans le tissu monégasque constitué de beaucoup de petites et moyennes entreprises, le télétravail sera sans doute, dans un premier temps, testé via une expérience proposée à un nombre limité de salariés ;
- l'article 6 prévoit que, en cas de transformation de poste, les deux parties disposent d'une durée de six mois pour décider de poursuivre ou d'arrêter l'expérience.

Elle a pour cela adopté plusieurs amendements de fond.

Pour faciliter la mise en place du télétravail, la Commission a tout d'abord décidé de substituer à la consultation préalable obligatoire des délégués du personnel concernés, une information préalable obligatoire de ces derniers, s'agissant des modalités générales d'exécution du télétravail au sein de l'entreprise, ainsi que de toutes les informations permettant d'apprécier le respect des dispositions du présent texte. Il ne s'agit nullement pour la CISAD de rejeter le dialogue dans l'entreprise, mais simplement de ne pas imposer de contraintes lourdes de démarrage, qui rebuteraient les uns ou les autres. Bien évidemment, ce que la loi n'impose pas peut-être mis en œuvre si les parties le souhaitent, et les élus ne peuvent qu'encourager ce dialogue, qu'il se fasse dès le démarrage ou un peu plus tard, lorsque le retour des premières expériences individuelles dans l'entreprise conduira à envisager que le télétravail devienne véritablement un projet d'entreprise.

Pour sécuriser la mise en œuvre du télétravail, les membres de la Commission ont ensuite prévu que, postérieurement à l'information des délégués du personnel, l'employeur devra systématiquement soumettre les modalités d'exécution du télétravail qu'il a retenues au Directeur du Travail afin que celui-ci se prononce, dans un délai de deux mois, sur leur conformité aux dispositions du présent texte. A cet égard, votre rapporteur tient à souligner qu'il ne s'agit pas d'entraver le fonctionnement de l'entreprise. Ce délai de deux mois est, en effet, un délai maximum au cours duquel le Directeur du Travail devra se prononcer, puisqu'à défaut, s'il s'abstient de répondre dans le délai imparti, sa décision sera réputée favorable.

Enfin, pour simplifier la mise en œuvre des dispositions de cet article, tant pour les délégués du personnel, que pour les employeurs et la Direction du Travail, la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses a souhaité, d'une part, qu'un formulaire type, destiné à présenter les modalités d'exécution du télétravail, soit mis à la disposition de tout intéressé et, d'autre part, que les modalités d'exécution du télétravail mentionnées dans le présent texte soient définies par arrêté ministériel.

Ainsi, l'article 4 du présent projet de loi a été modifié de la manière suivante :

ARTICLE 4
(Texte amendé)

Préalablement à la mise en place d'une activité de télétravail, l'employeur ~~communique aux~~ **informe les** délégués du personnel concernés, ~~pour avis motivé, des~~ modalités **générales** d'exécution envisagées de ladite activité **au sein de l'entreprise**, y compris ~~des~~ informations permettant d'apprécier le respect des dispositions de la présente loi. ~~L'employeur impartit aux délégués du personnel un délai pour se prononcer qui ne peut être inférieur à un mois.~~

~~Faute de réponse de la moitié des délégués du personnel concernés dans le délai imparti ou en cas de désaccord de la moitié des dits délégués ou encore en l'absence de délégués du personnel au sein de l'entreprise,~~ L'employeur soumet ces modalités d'exécution, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal, au Directeur du Travail qui se prononce, dans un délai de deux mois, sur leur conformité aux dispositions de la présente loi. L'activité de télétravail peut être mise en œuvre par l'employeur lorsque le Directeur du Travail déclare explicitement l'activité conforme à la loi ou qu'il s'abstient de répondre dans le délai imparti. ***La Direction du Travail tient à la disposition de tout intéressé un formulaire type destiné à présenter les modalités générales d'exécution du télétravail envisagées par l'employeur.***

Toute modification des modalités ***générales*** d'exécution de l'activité de télétravail ***au sein de l'entreprise*** est préalablement soumise aux dispositions des deux alinéas précédents.

Les modalités générales d'exécution de l'activité de télétravail mentionnées au présent article sont définies par arrêté ministériel.

Les articles 5 et 11 du projet de loi, qui concernent l'établissement et la modification du permis de travail et de la déclaration d'embauche du télétravailleur, indiquent que doivent être mentionnés, outre l'exercice d'une activité de télétravail, le territoire sur lequel elle est exercée.

Or, lors de ses échanges avec la CISAD, le Gouvernement a indiqué qu'il n'était pas opposé à l'idée que le télétravail puisse être réalisé alternativement au sein de plusieurs lieux, qu'il s'agisse de la résidence principale et de la résidence secondaire du salarié, ou bien de la résidence principale et d'un télécentre, par exemple.

Les membres de la Commission en ont, par conséquent, conclu que le télétravail pouvait être réalisé au sein de plusieurs lieux, lesquels peuvent être situés sur un même territoire ou sur des territoires différents. Aussi, elle a estimé que, pour plus de clarté, chacun de ces articles devait viser le ou les lieux d'exercice de cette activité, ainsi que le ou les territoires sur lesquels elle est exercée.

Pour sa part, le Gouvernement a estimé qu'il était préférable de ne faire référence qu'aux lieux où l'activité de télétravail est exercée. La CISAD n'a vu aucune objection à cette

modification purement formelle de son amendement, dans la mesure où il est vrai que l'indication du ou des lieux au sein desquels l'activité de télétravail est réalisée implique celle du ou des territoires sur lesquels ils se trouvent.

Ainsi, les articles 5 et 11 du présent projet de loi ont été, à l'unanimité de la Commission, modifiés de la manière suivante :

ARTICLE 5
(Texte amendé)

Dans le cas mentionné au premier alinéa de l'article 2, l'activité de télétravail et les **lieux où territoire sur lequel** elle est exercée sont mentionnés, conformément aux dispositions de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, modifiée, dans la demande de permis de travail ou, pour les salariés de nationalité monégasque, dans la déclaration d'embauche.

Dans le cas mentionné au second alinéa de l'article 2 ou lorsque le contrat de travail se poursuit mais qu'il est mis fin à l'activité de télétravail d'un commun accord entre le salarié et l'employeur ou en application de l'article suivant, une demande de modification du permis de travail ou, pour les salariés de nationalité monégasque, une déclaration modificative d'embauche, mentionnant l'instauration d'une activité de télétravail et les **lieux où territoire sur lequel** elle est exercée ou sa cessation, est adressée, conformément aux dispositions de la loi n° 629 du 17 juillet 1957, modifiée, dans le mois, à la Direction du Travail.

ARTICLE 11
(Texte amendé)

Est insérée après la dernière phrase du premier alinéa de l'article premier de la loi n° 629 du 17 juillet 1957, modifiée, une phrase rédigée comme suit :

*« La demande de permis de travail mentionne, le cas échéant, l'exercice d'une activité de télétravail et les **lieux où territoire sur lequel** elle est exercée. »*

Est inséré à l'article premier de la loi n° 629 du 17 juillet 1957, modifiée, un quatrième alinéa rédigé comme suit :

« L'instauration ou la cessation, en cours d'exécution du contrat de travail, d'une activité de télétravail fait l'objet d'une demande de modification du permis de travail. »

Est insérée après la première phrase du dernier alinéa de l'article 4 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957, modifiée, une phrase rédigée comme suit :

*« Cette déclaration mentionne, le cas échéant, l'exercice d'une activité de télétravail et les **lieux où** ~~territoire sur lequel~~ elle est exercée. L'instauration ou la cessation, en cours d'exécution du contrat de travail, d'une activité de télétravail fait l'objet d'une déclaration modificative. »*

L'article 7 du projet de loi pose le principe de l'égalité de traitement des télétravailleurs et des salariés, en situation comparable, qui travaillent exclusivement dans les locaux de l'employeur, notamment en ce qui concerne le nombre d'heures et de jours travaillés. Il établit également le corollaire de ce principe, à savoir l'obligation pour l'employeur de décompter, par l'intermédiaire de la technologie utilisée pour effectuer le télétravail, les journées de travail et les plages horaires d'activité du télétravailleur.

Pour introduire davantage de souplesse dans la mise en œuvre du télétravail, la Commission a décidé d'indiquer que l'employeur est tenu de décompter les journées de travail et les plages horaires d'activité, sans toutefois préciser de quelle manière il lui appartient de recueillir ces informations. L'employeur est par conséquent libre de choisir les moyens qui lui semblent les plus fiables et appropriés.

Ainsi, l'article 7 du présent projet de loi a été, à l'unanimité de la Commission, modifié de la manière suivante :

ARTICLE 7
(Texte amendé)

Le nombre d'heures et de jours travaillés, la charge de travail, les normes de productivité, les délais d'exécution et les critères de résultats exigés du télétravailleur sont équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant exclusivement dans les locaux de l'employeur.

L'employeur est tenu de décompter les journées de travail et les plages horaires d'activité. La technologie utilisée pour effectuer le télétravail permet le décompte des journées de travail et des plages horaires d'activité. Les données recueillies sont conservées par l'employeur pendant une durée de cinq années. Elles sont communiquées à l'Inspection du Travail, à sa demande.

L'article 9 du projet de loi définit les obligations particulières incombant à l'employeur dans le cadre de ses relations avec ses salariés télétravailleurs, et notamment celle d'organiser chaque année un entretien qui porte, entre autres, sur ses conditions d'activité et sa charge de travail, visés au chiffre 4.

Ayant constaté que ce type d'entretien annuel n'était pas imposé par la loi pour l'ensemble des salariés, la CISAD a donc décidé qu'à cette occasion, les échanges entre les parties devaient avant tout avoir pour objet les conditions d'activité du salarié sous forme de télétravail et non sa charge de travail. De plus, cette référence à la charge de travail est apparue d'autant moins nécessaire aux yeux des membres de la Commission que, d'après les termes même du premier alinéa de l'article 7 du projet de loi, la charge de travail du télétravailleur est équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant exclusivement dans les locaux de l'employeur.

Ainsi, l'article 9 du présent projet de loi a été, à l'unanimité de la Commission, modifié de la manière suivante :

ARTICLE 9
(Texte amendé)

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du télétravailleur :

- 1°) de prendre en charge les coûts directement engendrés par l'activité de télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- 2°) de l'informer des restrictions mises à l'usage des équipements ou outils informatiques ou des services de communication électronique et des sanctions auxquelles il s'expose en cas de méconnaissance de celles-ci ;

- 3°) lorsqu'il a émis le souhait d'occuper un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles, de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un tel poste et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- 4°) d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur ses conditions d'activité ~~et sa charge de travail~~ **sous forme de télétravail** ;
- 5°) de respecter sa vie privée et de fixer, à cet effet, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.

L'employeur prend les mesures propres à assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.



Nous arrivons au terme de ce rapport. Nous espérons qu'il aura aidé à clarifier la compréhension et l'ambition de ce texte, qu'au nom de la Commission des Intérêts Sociaux et Affaires Diverses je vous invite, chers collègues, à voter sans réserve, tel que nous l'avons amendé.

Ce vote permettra la promulgation de cette Loi, et des Arrêtés Ministériels qui s'y rattachent, et donc aux entreprises de toutes tailles et aux salariés de s'en emparer enfin. On peut ainsi penser que, à la rentrée de septembre par exemple, on mettra un nom et un visage sur les premiers télétravailleurs de la Principauté, premiers exemples concrets que ce texte était utile et nécessaire.

Que nous restera-t-il à faire alors ?

1. Par courrier du 3 juin, M. le Ministre d'Etat a répondu positivement, du moins sur le principe, à la demande du Conseil National, visant à ce que le télétravail, que ce texte rend accessible au secteur privé, puisse être proposé aussi rapidement que possible aux fonctionnaires et aux agents de l'Etat. Cette réponse nous satisfait pleinement, et les élus vous en remercient M. le Ministre. La CISAD se tient à votre disposition pour aider à la réflexion que vous évoquez dans votre conclusion, et définir les modalités

d'introduction du télétravail dans la Fonction Publique. La formulation par la CISAD d'amendements au projet de loi n° 895, modifiant la loi n° 975, portant statut des fonctionnaires de l'Etat, actuellement à l'étude est une piste envisageable.

2. Parallèlement il faudra continuer à travailler d'arrache-pied pour essayer de régler les problèmes de circulation et d'accès à Monaco, auxquels ce texte apporte une première contribution. Car ne nous leurrions pas, le travail avec présence physique dans l'entreprise, tel que nous le vivons aujourd'hui, va rester pendant longtemps encore le lot de la majorité des actifs.
3. Et enfin, sans doute prendre rendez-vous, d'ici quelques années, pour faire ensemble un bilan, social et économique, de ce texte.

Je vous remercie.