

Les guides thématiques

FO-CADRES

L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



Édition 2020

LE TÉLÉTRAVAIL

Les clefs pour bien négocier sa mise en œuvre



L'édito

Pour un télétravail encadré, régulé et négocié

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

Les cadres sont une composante majeure du monde du travail. Aux côtés des autres salariés, ils contribuent par leurs expertises et leurs compétences au succès des entreprises. Ils évoluent désormais dans un environnement au sein duquel la frontière entre les sphères professionnelle et privée de leur vie est de plus en plus poreuse. Cette imbrication nouvelle s'accompagne d'une accélération du rythme de travail, d'une concentration de la densité informationnelle et d'une perte relative d'autonomie. Les outils de travail et l'encadrement juridique eux-mêmes participent de cette accélération. C'est pourquoi, FO-Cadres demeure mobilisée auprès des cadres, afin de veiller au mieux à la défense de leurs intérêts matériels et moraux. Le télétravail illustre parfaitement le positionnement syndical qui encourage la mise en place de nouvelles organisations de travail bénéfiques à l'employeur et à l'employé dès lors qu'elles n'entraînent pas de risques pour la santé de ce dernier.

C'est dans cet esprit que ce guide juridique a d'abord été conçu puis actualisé. Il se veut un guide d'aide à la négociation d'accord pour que la mise en œuvre du télétravail soit encadrée, régulée et accompagnée des garanties nécessaires pour la protection des salariés. FO-Cadres a longuement demandé l'amélioration des dispositions légales relatives au télétravail. Si elle était en partie satisfaite de la première rédaction des dispositions relatives au télétravail, elle a fermement condamné la modification introduite lors des discussions parlementaires sur la loi de ratification des ordonnances. Au regard de cette nouvelle disposition, il est d'autant plus important, pour elle d'accompagner au plus près les délégués syndicaux et les aider à négocier des accords justes et protecteurs. Pour FO-Cadres il s'agit d'œuvrer en toute liberté et en toute indépendance à une meilleure défense des intérêts individuels et collectifs des cadres. C'est là notre conception d'un engagement syndical responsable.

1_ ÉTAT DES LIEUX _____ 4

LA DÉFINITION _____ 5

QUELS SONT LES CHIFFRES DU TÉLÉTRAVAIL ? _____ 6

2_ LE CADRE JURIDIQUE _____ 10

UN DISPOSITIF ENCADRÉ LÉGALEMENT _____ 11

LES PRINCIPES ESSENTIELS À UN TÉLÉTRAVAIL DE QUALITÉ _____ 13

Le principe du volontariat _____ 13

Le principe de la réversibilité _____ 15

Les règles de sécurité _____ 16

Le respect de la vie privée _____ 17

La santé _____ 17

La formation professionnelle _____ 22

3_ COMMENT NÉGOCIER UN ACCORD ? _____ 24

ENGAGER UNE DÉMARCHÉ DE QUALITÉ _____ 25

Prendre en compte les enjeux positifs pour le salarié... _____ 27

...et éviter certaines risques ou pièges _____ 27

CONNAÎTRE LES PRÉALABLES POUR UNE BONNE NÉGOCIATION	28
La consultation préalable des IRP	28
Les obligations de l'employeur	28
La nécessité d'un écrit	29
La qualité de télétravailleur	31
FOCUS SUR LA MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	32
Fonctionnement	32
Demande de mise en place	33
Mise en place	33
RÉDIGER LE CONTENU DE L'ACCORD	33
Sécuriser la mise en place du télétravail	34
Encadrer le suivi du dispositif	36
Garantir le même statut de salarié, qui implique droits et devoirs	40
DÉTERMINER LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE	43
FAUT-IL RENÉGOCIER VOTRE ACCORD TÉLÉTRAVAIL ?	43
CONCLUSION	44
Mémo	45

1_ÉTAT DES LIEUX



La numérisation actuelle de la société modifie les comportements tant dans la sphère privée que dans la sphère professionnelle jusqu'à une imbrication telle de l'une dans l'autre, que ce qui se faisait chez soi peut désormais se faire au domicile et inversement. Cette imprégnation des sphères de vie est bien illustrée par le télétravail, permis par les évolutions technologiques, qui balaie la frontière géographique entre les deux. Perçu comme un levier d'amélioration de la qualité de vie ou, au contraire, comme une menace pour les salariés, il suscite un intérêt certain en dépit de la contestation des chiffres relatifs à son expansion. Au-delà du nombre d'accords signés, le glissement du travail vers le télétravail s'observe à travers la pratique d'un télétravail gris, qui n'est officiellement ni décidé ni négocié.

LA DÉFINITION

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle le salarié travaille volontairement, hors des locaux de l'entreprise, en utilisant les nouvelles technologies informatiques et de communication alors qu'il pourrait exécuter son travail dans les locaux de l'entreprise.¹

Cette définition exclut le travail à domicile qui relève de l'article L7412-1 du Code du travail. Elle retient un télétravailleur salarié ce qui exclut les auto-entrepreneurs et les salariés des sous-traitants de l'entreprise.



A Noter

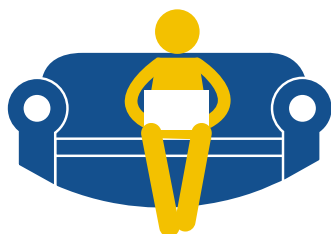
L'ordonnance du 22 septembre 2017 supprime la notion de régularité dans la définition du télétravailleur. C'est une reconnaissance de sa nature parfois occasionnelle. Pour FO-Cadres, il faut poursuivre l'objectif d'un télétravail négocié et sécurisé, quand bien même il est pratiqué de façon occasionnelle. Le télétravail gris doit disparaître, dès lors que la personne salariée travaille, elle doit être dans une situation juridiquement claire et sécurisée, c'est une exigence pour notre syndicat.

¹ • L1222-9 du Code du travail.

Concrètement, il prend principalement trois formes. Le télétravail peut avoir lieu en alternance entre le domicile du salarié et les locaux de l'entreprise, c'est le cas le plus emblématique. Il est qualifié de travail pendulaire. Il peut également prendre la forme du télétravail nomade, le salarié conserve son poste de travail dans l'entreprise mais travaille lors de ses déplacements, que ce soit depuis son domicile, chez les clients ou dans les transports. Enfin, le salarié peut travailler dans un télécentre, espace de bureau hébergeant des télétravailleurs d'une ou de plusieurs entreprises. Dans tous les cas, le travail n'est pas nécessairement effectué en totalité hors des locaux de l'entreprise.

QUELS SONT LES CHIFFRES DU TÉLÉTRAVAIL ?

Sources : *Summer* – 2017 et *Dares*, Malakoff-Médéric – 2019.



Le télétravail suscite beaucoup d'intérêt des salariés, pourtant il reste une modalité d'organisation de l'activité encore peu répandue en France, les accords sont essentiellement des accords d'entreprise. Sa pratique est concentrée dans quelques secteurs d'activités et relève plutôt d'une approche expérimentale dans les TPE - PME.

11% des cadres pratiquent le télétravail régulièrement
contre 3% des salariés en général

10% des cadres télétravailleurs réguliers
 sont **en situation de handicap**



89% des cadres qui télétravaillent 1 jour/semaine **sont satisfaits**



90%

trouvent avoir davantage
d'autonomie dans leur travail



85%

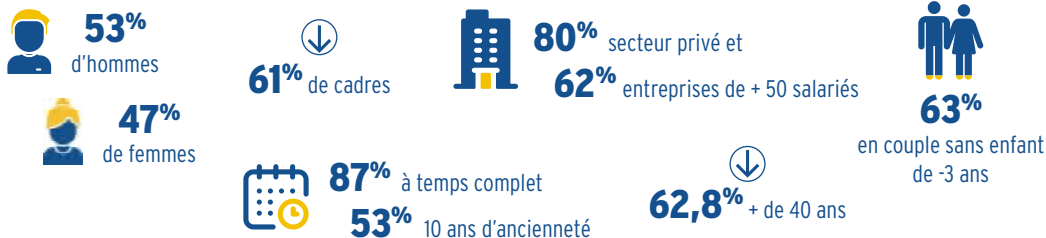
ont un meilleur équilibre
vie pro/vie privée



85%

ressentent une baisse
de fatigue

Profil du télétravailleur :



Les sources de motivation au recours au télétravail :



Mais plus d'1 salarié sur 2 pratique le télétravail en dehors de toute formalisation d'accords. Seul un quart des salariés bénéficient d'un accord collectif.

703 accords d'entreprise ont été signés en 2019, contre 560 en 2017.



15,5% des établissements toute taille confondue ont mis en place un accord de télétravail dont **38% pour les établissements de + de 500 salariés**

Fréquence du recours au télétravail chez les cadres :



Modalités du télétravail :



21%

utilisent des espaces
de coworking



30%

utilisent des bureaux satellites
mis à disposition
par les entreprises



6,7 j/mois

serait le nombre de jours idéal
de télétravail soit - de 2 jours par
semaine

Les effets du télétravail :

Les cadres télétravaillant 2 jours et + par semaine

**ont une propension 2 fois + élevée
à travailler + de 50 heures par semaine.**



Ils déclarent 1,6 fois plus souvent que les non télétravailleurs **devoir fréquemment interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue.**

Parmi les cadres télétravaillant 2 jours ou plus par semaine :

35 % se déclarent insatisfaits de l'ambiance de travail
et **33 % ne reçoivent pas d'aide de leurs supérieurs**

contre respectivement 21% et 23% des non télétravailleurs.



59 % des cadres télétravailleurs expriment
un besoin de formation qu'ils jugent insuffisant.

50 % des cadres télétravaillant 2 jours par semaine

déclarent avoir été **en arrêt maladie au moins une fois**

au cours des 12 derniers mois **contre 33 % des cadres non télétravailleurs**

et 28 % parmi les cadres télétravaillant 1 jour par semaine.

17 % présentent un risque dépressif modéré ou élevé

contre 7 % des cadres télétravaillant 1 jour par semaine.



Le rôle protecteur des accords collectifs

Quelle que soit leur forme, **l'existence d'un accord encadrant le télétravail joue un rôle protecteur du point de vue des conditions de travail des cadres.** Un accord collectif réduit de :



68%

la probabilité de
devoir travailler avec
des horaires variables



30%

la probabilité de
travailler le soir
(de 20 h à minuit)



15%

la probabilité de
travailler le dimanche

2_ LE CADRE JURIDIQUE



UN DISPOSITIF ENCADRÉ LÉGALEMENT

Le premier texte à ce sujet est l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002. Il encadre la pratique du télétravail autour de plusieurs domaines clefs tels que le caractère volontaire et réversible du télétravail pour l'employeur comme pour l'employé, le respect de la vie privée du salarié, la santé et la sécurité du télétravailleur...

Cet accord-cadre a été rendu applicable en France par la signature de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 par les interlocuteurs sociaux, notamment FO. Il s'applique à tous les employeurs relevant d'une fédération adhérente à l'une des trois organisations patronales signataires (Medef, UPA, CGPME). L'ANI insiste sur le caractère volontaire du télétravail, l'accord commun des parties étant indispensable à sa mise en place. Ce caractère librement négocié et accepté se traduit par la contractualisation du télétravail par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci. Il apparaît également au travers du principe de réversibilité qui prévoit la possibilité du retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Ce principe de droit au retour était une des revendications portées par FO-Cadres lors de la négociation de l'ANI. Notre proposition de mise en place d'un référent pour les télétravailleurs a également été reprise et enrichie.

Cet ANI a ensuite été intégré au Code du travail par la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 afin de donner une impulsion au télétravail. Cependant, le cadre légal est moins précis et contraignant que l'ANI. Les deux réglementations s'appliquent et se combinent. En effet, l'ANI ayant été étendu, il s'applique aux entreprises appartenant à un secteur professionnel représenté par les organisations patronales signataires de l'ANI (Medef, CGPME, UPA).

L'article 133 de la loi du 12/03/2012 prévoit l'accès des fonctionnaires au télétravail, son décret d'application n° 2016-151 a été publié le 11 février 2016. Il précise les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Ainsi, il en détermine les conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, durée de l'autorisation ; mentions que doit comporter l'acte d'autorisation.

Récemment, la loi du 8 août 2016 prévoyait l'engagement d'une concertation « sur le développement du télétravail et du travail à distance (...) avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ». L'article 57 leur laissait la possibilité d'ouvrir une négociation à ce sujet. La concertation a bien eu lieu de janvier à mai 2017 et a donné lieu à l'élaboration d'un guide de bonnes pratiques.

Enfin, l'ordonnance n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail des dispositions en vue de favoriser le télétravail, qui apportent de nombreuses précisions quant à sa mise en œuvre. Elle est entrée en vigueur le 22 septembre 2017, sans qu'un décret d'application ne lui soit rattaché.

FO-Cadres était favorable à l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle dans le prolongement de la concertation du printemps 2017 à laquelle elle a participé. Dans un 1^{er} temps, l'ordonnance qui réformait le cadre légal du télétravail comportait certaines avancées positives pour les salariés cadres. Cependant, elle a par la suite été modifiée lors des discussions relatives à la loi de ratification des ordonnances. Elle a alors introduit la possibilité de mettre en place le télétravail « *par tout moyen* » formalisant l'accord entre l'employeur et le salarié, en l'absence d'accord collectif.

FO-Cadres a immédiatement réagi dans un communiqué de presse en s'opposant à cette mise en place non protégée du télétravail. Elle a rappelé que seul un accord collectif négocié peut apporter des garanties effectives et protectrices pour les salariés. Néanmoins, l'amendement a été adopté, c'est pourquoi **il est plus que jamais nécessaire que des accords collectifs à ce sujet soient négociés au sein des entreprises** afin d'apporter des garanties collectives et individuelles aux salariés en télétravail.

Dans le cadre de ses attributions légales, le comité social et économique (CSE) est informé et consulté sur toute question intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Il doit être consulté au moins une fois par an (tous les trois ans en cas d'accord) sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi. Lors de cette consultation, le CSE devra être informé de la mise en place du télétravail dans l'entreprise.

Depuis le passage au stade 3 de l'épidémie de Covid-19 mi-mars 2020, le télétravail est devenu la règle. Le ministère du travail indique dans les questions réponses publiées dès le 19 mars 2020 que les déplacements professionnels sont autorisés du domicile au lieu de travail dès lors que le télétravail n'est pas possible. Il affirme également que la mise en œuvre du télétravail doit être impérative dès lors que le poste de travail le permet.

Dans la période de crise sanitaire, une nouvelle entorse est ainsi faite au caractère volontaire du télétravail.

Cependant, depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, l'article L1222-11 du Code du travail prévoit : *« 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. »*

Le risque épidémique permet donc de justifier le recours au télétravail imposé.

Comme tout aménagement de poste, le télétravail est mis en place, dans la mesure où les représentants du personnel sont informés et consultés dans le cadre des réunions extraordinaires organisées dans de nombreuses entreprises.

En effet, les représentants du personnel sont sollicités notamment au sujet de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) liée à la période de crise sanitaire. Les spécificités du télétravail peuvent être intégrés dans ce document.

Si un accord ou une charte relatif au télétravail est en vigueur dans l'entreprise, il faut s'y référer.

LES PRINCIPES ESSENTIELS À UN TÉLÉTRAVAIL DE QUALITÉ

Le principe du volontariat

Le télétravail est basé sur le principe de la double volonté :

- **l'employeur** peut refuser ou accepter la demande de télétravail d'un salarié ;
- **le salarié** peut accepter ou refuser un poste en télétravail sans que son refus ne soit un motif de rupture du contrat.

Ce caractère volontaire, qui apparaît dès l'article 2 de l'ANI, justifie la mise en place d'une période d'adaptation au télétravail. Au cours de celle-ci, l'employeur comme l'employé peut y mettre fin en respectant un délai de prévenance défini.

Tout salarié qui occupe un poste éligible au télétravail selon l'accord collectif ou la charte, peut demander à bénéficier de cette organisation de travail.

Depuis l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, l'employeur qui refuse ce bénéfice à un salarié qui occupe pourtant un poste éligible au télétravail, doit motiver sa réponse. Le refus du manager pourrait par exemple, être justifié pour la bonne organisation du service ou des questions de confidentialité. Le texte ne prévoit pas de formalisme spécifique ni de recours pour le salarié. Ce flou législatif pourrait entraîner un risque de contentieux. Le motif du refus devra donc être parfaitement fondé et de bonne foi. En revanche, le salarié qui refuserait une telle proposition de la part de son employeur n'a pas à se justifier. Son refus n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

FO-Cadres approuve cette exigence supplémentaire en ce qu'elle peut réduire les inégalités de traitement et évite les discriminations dans le cadre de l'accès au télétravail.

Dans la situation de crise sanitaire, le principe du volontariat n'est plus applicable. Dès lors que l'activité du salarié peut être exercée à distance, le télétravail est aussi un droit pour le salarié.

Ainsi l'employeur qui refuse le recours au télétravail, doit répondre de son obligation de préserver la santé et la sécurité des travailleurs prévue à l'article L4121-1 du code du travail. Il engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour assurer efficacement la sécurité et la santé physique et mentale des salariés.

Si le salarié estime que le refus de l'employeur entraîne une situation de travail qui présente un « *danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé* », il exerce le droit de retrait individuel prévu à l'article L4131-1 du code du travail.

Le principe de la réversibilité²

Ce principe est le corollaire du précédent, il permet au télétravailleur ou à son employeur de mettre fin à ce mode de travail et une réintégration au sein de l'entreprise. Si le télétravail était une condition d'embauche, le salarié bénéficie d'un accès prioritaire aux postes qui lui correspondent et s'exécutent dans les locaux de l'entreprise.

Désormais c'est un accord collectif qui mettra en place cette organisation du travail. En l'absence d'accord, l'employeur peut élaborer une charte. Ces deux documents doivent obligatoirement contenir des dispositions relatives aux conditions de passage en télétravail et aux conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.

À l'issue de la période de crise sanitaire, en application de l'obligation de préserver la santé et la sécurité des salariés, l'employeur doit anticiper les mesures qui s'imposent au moment de la reprise d'activité ou du retour du salarié dans l'entreprise. L'employeur doit ain-

² - Article 3 de l'ANI, L1222-9 et -10 du Code du travail.

si fournir le matériel de protection décrit par les services de santé : masques, gel hydro alcoolique, distanciation, ...

La situation exceptionnelle de télétravail ne sera terminée que si des mesures exceptionnelles sont décidées pour limiter la propagation de la pandémie.

Mais l'incidence du télétravail durant la crise sanitaire permettra aussi de maintenir cette forme d'organisation du travail et l'accord des salariés sera de nouveau nécessaire.

Les règles de sécurité³

→ La protection des données

L'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger les données professionnelles utilisées et générées par le télétravailleur, en suivant les recommandations édictées par la CNIL⁴. Pour cela, ce dernier doit se conformer aux restrictions que l'employeur a mises en place. Il est informé de la politique de confidentialité, des limitations quant à l'usage de l'équipement mis à disposition – en particulier, de l'interdiction de rassembler et de diffuser des contenus illicites *via* internet – et des sanctions en cas de non-respect de ces règles. Le salarié en télétravail doit être au fait des règles d'accès et des procédures pour les incidents relatifs à la violation des données (atteinte à la confidentialité, l'intégrité ou la disponibilité) mais aussi des procédures consécutives au vol ou à la perte d'un équipement mobile.

→ La sécurité du lieu de travail

Les conditions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sé-

3 • Article 5 de l'ANI, L1222-10 du Code du travail.

4 • La Commission Nationale Informatique et Liberté accompagne les professionnels dans leur mise en conformité et aide les particuliers à maîtriser leurs données personnelles et exercer leurs droits. Consulter son site pour plus d'information : <https://www.cnil.fr/>.

curité des salariés s'appliquent au télétravailleur. C'est à l'employeur de veiller à leur strict respect. Le lieu où s'effectue le télétravail est accessible à l'employeur, aux représentants des salariés et aux autorités administratives compétentes selon les modalités prévues. Cette visite leur permet de vérifier le respect des règles de sécurité au travail, par exemple la conformité du réseau électrique. Lorsque ce lieu est celui du domicile du salarié, la visite lui est notifiée et son accord est nécessaire pour qu'elle ait lieu. Il peut demander lui-même cette visite d'inspection.

Le respect de la vie privée⁵

L'utilisation du matériel informatique pour surveiller le salarié doit faire l'objet d'une information préalable et être nécessaire et proportionné au but recherché. Cette utilisation est signalée au comité social et économique qui est également consulté préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés (article L2312-38 du Code du travail)

De plus, le contrôle du salarié par l'outil informatique doit obéir aux règles relatives à l'accès et la rectification des données à caractère personnel édictées par la CNIL, à celles qui exigent une proportionnalité et une finalité du dispositif.

La santé⁶

Pour préserver sa santé, le télétravailleur doit être informé des règles relatives à l'utilisation des écrans. De même, le télétravail ne doit pas constituer une augmentation de sa charge de travail.

Afin de prévenir le risque d'isolement du télétravailleur, celui-ci doit :

- ➔ pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie, et si possible avoir un référent ;
- ➔ pouvoir se réunir avec ses collègues ;

5 • Article 6 de l'ANI, L1222-9 et -10 du Code du travail.

6 • Articles 8 et 9 de l'ANI, L1222-9 du Code du travail.

- avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise ;
- bénéficier d'un entretien annuel portant sur sa charge et ses conditions de travail.

La loi oblige ainsi l'employeur à organiser un entretien annuel qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail. Le texte fondateur doit aussi viser les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de cette charge.

Pendant la crise sanitaire, ces règles sont bien évidemment maintenues. Mais elles doivent tenir compte de la situation. L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) apporte des précisions sur le télétravail en situation exceptionnelle et retient des points de vigilance : <http://www.inrs.fr/risques/teletravail-situation-exceptionnelle/ce-qu-il-faut-retenir.html>



FO-Cadres demeure attachée à la possibilité d'une visite du lieu du télétravail pour des garanties de sécurité. Plus généralement, elle est vigilante à ce que le remplacement du CHSCT par la commission santé, sécurité et conditions de travail uniquement dans les entreprises et établissements de plus de 300 salariés, ne se traduise pas par une exposition plus forte des télétravailleurs aux risques que comporte cette organisation du travail.



A Noter

Désormais, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail et pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail. L'accident professionnel en télétravail est donc pris en charge dans les mêmes conditions que si le salarié était dans les locaux de l'entreprise lors de sa survenance.



FO-Cadres valide cette présomption d'imputabilité. Elle a longuement revendiqué cette mesure protectrice et sécurisante pour les travailleurs. Elle est donc satisfaite de l'avoir obtenue.

Quelle articulation avec le droit à la déconnexion ?

L'article L2242-17 du code du travail relatif à la négociation annuelle de la qualité de vie oblige l'employeur à envisager les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion. Pour cela, il doit mettre en place « *des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale.* » Ce sujet doit faire l'objet d'une négociation, ou à défaut, d'une charte. Elle prévoit que le personnel d'encadrement puisse suivre une formation sur l'usage raisonnable des outils numériques.

FO-Cadres met en avant que les salariés en télétravail sont plus enclins à dépasser les horaires de travail imposés et à continuer de recevoir des appels ou mails tard le soir ou pendant le week-end. Il est donc essentiel de préciser les bonnes conduites à adopter afin qu'ils exercent également leur droit à la déconnexion. La surveillance ne doit pas reposer sur un contrôle permanent *via* l'outil support du télétravail, il faut prendre garde aux pressions d'une part et à l'addiction d'autre part. Pour cela, fixer des plages horaires de disponibilité est indispensable.

Pendant la crise sanitaire, les salariés en télétravail qui doivent également garder leurs enfants car les écoles sont fermées se trouvent dans une situation compliquée. La ministre du travail a demandé aux employeurs d'être compréhensifs et d'en tenir compte dans leurs relations avec leurs salariés ! En pratique, les salariés se retrouvent à négocier individuellement avec leur employeur les plages horaires de leur temps de travail en fonction de la présence de leur enfant. Un

télétravail partiel peut être instauré (cf. ci-dessous).

Or le salarié qui est dans l'impossibilité de garder ses enfants de moins de 16 ans et de télétravailler en même temps pour des raisons compréhensibles, peut bénéficier de l'arrêt de travail indemnisé créé par le décret du 31 janvier 2020, modifié à deux reprises par un décret du 9 mars 2020 et par un décret du 21 avril 2020.

En pratique, l'arrêt de travail se traduit par une déclaration de l'employeur sur un téléservice, declare.ameli.fr, attestant que :

➔ les salariés sont contraints de rester à domicile afin de garder leurs enfants de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé ;

➔ et que le télétravail n'est pas appliqué dans l'entreprise (case à cocher, ce qui est en contradiction avec le décret qui prévoit une impossibilité de travail, télétravail ou pas). Le salarié doit adresser à son employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul parent à demander le bénéfice de l'arrêt de travail pour garder son enfant à domicile (« *attestation de garde d'enfant à domicile* »). Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.

Les salariés bénéficient donc des indemnités journalières de la sécurité sociale ainsi que du complément prévu à l'article L1226-1 du code du travail.

La seconde loi de finances rectificative du 25 avril, publiée au JO du 26 avril 2020, prévoit l'extension de l'activité partielle à compter du 1er mai 2020 aux salariés qui sont pris en charge au titre d'arrêts maladie dérogatoires, notamment ceux qui gardent leur enfant de moins de 16 ans. Le champ du chômage partiel est donc étendu à ces salariés afin qu'ils ne soient plus pris en charge par l'assurance maladie.

C'est un décret du 25 mars 2020 n°2020-325 et l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 qui ont mis en place un dispositif d'activité partielle spécifique à la situation de crise sanitaire. Il s'adresse aux

entreprises qui subissent soit une réduction de la durée habituelle du temps de travail de l'établissement ; soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

À la question de l'alternance du chômage partiel et du télétravail, le ministère du travail répond :

« Un employeur ne peut demander à un salarié placé en activité partielle de travailler en télétravail, et inversement il ne peut le placer en activité partielle alors qu'il est en télétravail. Les entreprises qui méconnaîtraient cette règle de non cumul s'exposent à des sanctions pénales et administratives.

Toutefois, en cas de réduction de l'horaire de travail, l'employeur peut placer les salariés en activité partielle pour le temps qui correspond à cette réduction et placer le salarié en télétravail pour le temps travaillé. Dans cette hypothèse, l'employeur doit définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées. A cette fin, il est préférable de distinguer des journées ou demi-journées travaillées en télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine. Cette identification des jours travaillés et des jours non travaillés peut être collective ou alternée. Ces éléments pourront être demandés dans le cadre de l'instruction des demandes ou en cas de contrôle. »

Cela s'applique aussi pour les salariés en forfait-jours (article R.5122-19 du code du travail).

La formation professionnelle⁷

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise comme le rappelle la loi. Cela est notamment vrai pour l'accès à la formation qui doit lui être garanti.

Par ailleurs, le télétravailleur est formé aux équipements techniques dont il dispose et aux caractéristiques propres au télétravail. Cette dernière formation est également à destination de ses collègues directs et de son responsable hiérarchique. Les cadres qui managent des collaborateurs en télétravail doivent être formés et sensibilisés à cette organisation de travail à distance, particulièrement afin d'éviter leur isolement et une charge de travail excessive.

La formation concerne également la sécurité des données. En effet, le télétravail ne s'improvise pas. Il faut anticiper les risques des données personnelles, de sécurité et d'organisation. Pour y faire face, des règles internes précises et efficaces doivent être mises en place et conciliées avec la flexibilité donnée au salarié. Ce dernier doit être formé et conscient de ces règles.



FO-Cadres insiste sur l'importance de former les collaborateurs lorsqu'une organisation de télétravail est mise en place dans l'entreprise. La formation est indispensable pour réussir cette mise en place et pour que ceux qui travaillent en entreprise comme ceux qui n'y travaillent plus continuent de collaborer.

⁷ • Article 10 de l'ANI.

3_ COMMENT NÉGOCIER UN ACCORD ?



É tant donné qu'il est désormais possible, en l'absence d'un accord collectif ou d'une charte de mettre en place directement, de gré à gré, le télétravail par simple accord entre le salarié et l'employeur, FO-Cadres incite les délégués syndicaux à s'engager pour la négociation d'un accord collectif. En effet, seul un accord collectif négocié peut apporter des garanties effectives et protectrices pour les salariés.

Plus encore que la charte, document unilatéral de l'employeur, c'est l'accord collectif négocié qui est le plus à même de mettre en place un dispositif de sécurité.

ENGAGER UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ⁸

Pour FO-Cadres, le préalable à toute négociation est l'état d'esprit des parties signataires. En effet, outre la partie juridique, la réussite de la mise en place du télétravail au sein d'une entreprise repose également sur la compréhension des enjeux et risques, ainsi que l'implication des personnes concernées directement ou *via* leur équipe ou collègues, par cette nouvelle organisation. Ainsi, tout au long du projet, il est important de favoriser un échange pour déterminer les attentes de chacun et parvenir à un accord adapté à l'entreprise et aux hommes et femmes qui la composent.

Avant toute démarche de mise en place du télétravail, la gouvernance de l'entreprise et les interlocuteurs sociaux doivent être convaincus que la mise en place du télétravail peut se faire dans une logique gagnant-gagnant : de la qualité de vie pour les salariés, de l'agilité et de l'attractivité pour l'entreprise. Le télétravail n'est pas adapté à toutes les cultures et à tous les contextes d'entreprise. On ne peut pas faire l'impasse sur une réflexion globale et concertée avant la mise en place du télétravail.

En outre, sa mise en place doit être accompagnée d'un suivi des relations sociales. Si le déplacement des salariés hors de l'entreprise est profitable à l'entreprise, il faut que cela s'accompagne d'une amélio-

8 • Extrait d'un entretien Olivier Brun Directeur associé du cabinet de conseil en télétravail Greenworking.

ration de leurs conditions de travail proportionnée. Parallèlement, il faut suivre les travailleurs qui ne sont pas éligibles au télétravail afin de garantir le climat social de l'entreprise.

En amont de la mise en place du télétravail, la définition, en concertation avec toutes les parties prenantes de l'entreprise, d'un cadre opérationnel précis et cohérent avec les objectifs de l'entreprise est indispensable. La fréquence de télétravail doit être adaptée aux métiers et aux profils des salariés ; le processus d'accès au télétravail doit être lisible et objectif ; les modalités de pratique du télétravail doivent permettre aux salariés d'économiser des temps de transport et à l'entreprise de maintenir voire d'accroître sa compétitivité.

À la mise en place du télétravail, l'entreprise doit investir dans l'accompagnement de ses salariés, managers et collaborateurs, pour qu'ils acquièrent les compétences et les comportements utiles en télétravail. Les managers doivent acquérir les outils du management à distance et doivent savoir gérer les nouvelles « *scènes de management* » qu'induit le télétravail. Les futurs télétravailleurs doivent, de leur côté, apprendre à gérer cette nouvelle autonomie, à limiter les risques de porosité entre vie personnelle et vie professionnelle ou, de manière plus pragmatique, à aménager à leur domicile un espace de travail qui préserve leur santé et leur sécurité. Attention, les collègues de télétravailleurs ne doivent être oubliés et doivent, eux aussi, être associés à toutes les réflexions sur le télétravail.

Après l'introduction du télétravail, l'entreprise doit mettre en place un dispositif pour suivre et piloter les effets du télétravail. Ce dispositif doit permettre d'identifier les salariés qui seraient en difficulté à domicile, de s'assurer que le télétravail ne perturbe pas les processus de l'entreprise et ne pénalise pas les collectifs de travail. Au-delà de ces facteurs-clés de succès, il faut garder en tête que l'introduction du télétravail pose plus des questions culturelles de rapport au temps de travail ou au management que des questions juridiques et technologiques. Les acteurs de la mise en place doivent en tenir compte et concentrer leurs efforts sur ces sujets culturels.

Prendre en compte les enjeux positifs pour le salarié...

Selon que l'on télétravaille 2 jours par mois en télécentre ou 4 jours par semaine depuis son domicile, le rythme n'est pas le même. Les bénéfices peuvent être très nombreux mais différents selon les modalités de pratique du télétravail :

- ➔ une réduction des temps de transport, qui peuvent être réalloués au sommeil, à la vie familiale ou à la vie sportive et associative ;
- ➔ une réduction du stress et de la fatigue (les études relèvent même une amélioration de la santé générale) ;
- ➔ une plus grande flexibilité pour concilier les contraintes de la sphère personnelle et de la sphère professionnelle ;
- ➔ une plus grande souplesse dans l'organisation du travail, notamment en cas d'évènements ponctuels et extérieurs à l'entreprise (pic de pollution, attentats, intempéries, épidémie) et qui peut introduire de nouveaux outils collaboratifs ;
- ➔ le sentiment d'être digne de confiance, d'avoir des marges de manœuvre dans l'exécution de ses missions professionnelles ;
- ➔ un environnement de travail plus propice à la concentration et à l'exécution des tâches qui nécessitent de l'attention ;
- ➔ plus généralement la possibilité de vivre plus loin de son employeur et donc de pouvoir répondre par exemple aux problématiques de double-carrière (mutation du conjoint) ce qui peut aussi induire une plus grande attractivité et un maintien des talents.

...et éviter certaines risques ou pièges.

Certains salariés ressentent le besoin d'être stimulés par la présence de leurs collègues, de se sentir connectés au reste de l'entreprise. Au-delà de deux jours par semaine, ces salariés et leurs managers doivent être vigilants, le télétravail peut affecter le lien social. Le télétravailleur ne doit ni craindre d'être freiné dans son évolution de carrière ou sa for-

mation ni prendre le risque d'une suractivité. Par ailleurs, les télétravailleurs doivent instaurer des rituels en télétravail pour marquer le temps de travail et éviter toute imbrication des univers personnels et professionnels. Une telle mosaïque de temps personnels et de temps professionnels est très bien gérée par certains mais peut être mal vécue par d'autres. Enfin, le télétravail ne doit pas être une opportunité pour fuir son environnement de travail. Il est important de ne pas télétravailler en cas de conflit ou en cas de performance insuffisante. Le télétravail ne ferait qu'aggraver la situation.

Pour les autres salariés qui n'y ont pas accès, il peut être perçu comme une inégalité de traitement et se traduire par une difficulté pour le manager de proximité à gérer cette inégalité. Il devra en outre veiller au risque d'une désorganisation, d'une perte d'efficacité collective.

CONNAÎTRE LES PRÉALABLES POUR UNE BONNE NÉGOCIATION

Avant de débiter les négociations, FO-Cadres conseille de se rappeler quelques éléments de contexte, pour négocier un accord avec une véritable plus-value qualitative.

La consultation préalable des IRP

Dans les entreprises dotées d'un Comité Social et économique, les représentants du personnel sont informés et consultés au sujet de l'introduction du télétravail. Étant donné qu'il s'agit de la mise en place d'une nouvelle forme d'organisation de travail, ils doivent être consultés également dans le cadre de la commission santé, sécurité et conditions de travail présente uniquement dans les entreprises et établissements de plus de 300 salariés.

Les obligations de l'employeur

Le télétravail s'inscrit dans le régime du salariat, et à ce titre l'employeur est soumis aux obligations de droit commun vis-à-vis de ses

salariés.

En outre, il doit⁹ :

- **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 telles restrictions ;
- **lui donner priorité** pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- **organiser chaque année** un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.



À Noter

Auparavant, tous les coûts liés au télétravail étaient à la charge de l'employeur : matériel informatique, abonnements, frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile (chauffage, électricité...). L'ordonnance du 22 septembre 2017 supprime cette obligation sans pour autant l'interdire.



FO-Cadres préconise de porter une attention sur ce point lors de la négociation de l'accord. En effet, le principe d'un forfait peut être envisagé afin que l'employeur participe aux frais que le salarié avancera en travaillant chez lui par exemple. Il s'agit d'éviter qu'il n'ait des dépenses nécessaires pour effectuer son travail.

La nécessité d'un écrit

Auparavant, son instauration n'était pas conditionnée à la conclusion d'un accord collectif. En effet, il était mis en place dès l'embauche lors-

9 • L1222-10 Code du travail.

qu'il était l'objet d'une des stipulations du contrat ou au cours de l'exécution du contrat de travail par un avenant à celui-ci. Il y était précisé :

- ➔ les conditions de passage en télétravail ;
- ➔ les conditions de retour au travail dans les locaux de l'entreprise ;
- ➔ les modalités de contrôle du temps de travail.

Désormais, sa mise en œuvre découle d'un accord collectif ou à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur avec l'avis de l'éventuel comité social et économique de l'entreprise. Cependant l'accord d'entreprise a une valeur normative tandis qu'une charte n'est opposable au salarié que si elle est annexée au règlement intérieur et si elle figure au sein du contrat de travail signé par le salarié. Enfin, il est aussi possible de le mettre en place par simple accord entre l'employeur et l'employé. Il n'y a pas de condition formelle, l'accord des parties peut être recueilli par tout moyen comme un échange de mail par exemple.



FO-Cadres réproouve vivement cette dernière possibilité qui risque de s'avérer dangereuse pour le salarié. Elle s'est toujours engagée pour le développement d'un télétravail négocié et régulé. La mise en place du télétravail par un accord collectif est selon elle, un bénéfice pour le salarié. En effet, la négociation collective permet d'obtenir davantage de garanties pour les salariés et assure l'égalité de traitement entre eux. Elle est favorable à la mise en place d'accords négociés, plus protecteurs pour les salariés que les chartes. La formalisation de l'accord des parties est un élément essentiel pour garantir leur consentement.



FO-Cadres préconise le recours à un écrit détaillé quant aux conditions de mise en place du télétravail pour attester de la double volonté lors d'un simple accord entre l'employeur et l'employé. En aucun cas cette disposition ne doit donner lieu à des abus par des propositions de télétravail trop insistantes. Elle incite d'autant plus les délégués syndicaux à négocier un accord collectif afin d'apporter des garanties solides aux télétravailleurs.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoit également qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, le télétravail peut être mis en place en tant qu'aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour per-

mettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

La qualité de télétravailleur

Le fait de travailler hors des locaux de l'entreprise ne lui fait pas perdre le statut de salarié. En effet, le principe est celui de l'égalité de traitement avec les salariés localisés dans l'entreprise.

Le télétravailleur bénéficie donc de droits et d'avantages, d'origines légales et conventionnelles, dans les mêmes conditions que les salariés en situation comparable qui ne pratiquent pas le télétravail notamment au regard de¹⁰ :

- ➔ la charge de travail, des normes de production et des résultats exigés équivalents ;
- ➔ les mêmes entretiens professionnels et des normes d'évaluation ;
- ➔ l'accès aux informations syndicales et dans ses relations avec les IRP ;
- ➔ la comptabilité des effectifs de l'entreprise ;
- ➔ la participation et l'éligibilité aux élections professionnelles (son employeur lui indique si nécessaire l'établissement auquel il est rattaché) ;
- ➔ l'accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 introduit une disposition nouvelle qui clarifie la situation en affirmant qu'il « *a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation.* »



FO-Cadres approuve cette disposition explicite. Le télétravail n'est qu'un mode d'organisation du travail qui peut présenter des avantages tant

¹⁰ • Articles 4, 9, 10 et 11 de l'ANI.

pour l'employeur que pour l'employé. En aucun cas il ne doit se traduire par une perte de droits pour le travailleur qui conserve sa qualité de salarié, avec les droits et devoirs qui lui sont attachés.

FOCUS SUR LA MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La loi Sauvadet du 12/03/2012 a instauré le télétravail au sein de la fonction publique. Plus récemment, le décret n°2016-151 du 11/02/16 en a précisé les modalités d'application. Afin de faciliter sa mise en place, le ministère de la fonction publique a mis en ligne sur son site un Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Le décret définit le cadre général du télétravail au sein de la fonction publique, celui-ci devra ensuite faire l'objet d'une déclinaison au niveau de l'employeur public (ministère, collectivité territoriale, établissements publics de santé etc.) précisant neuf modalités listées de mise en œuvre. L'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionne également un certain nombre d'éléments propres à l'agent concerné.



À Noter

L'ordonnance qui modifie le dispositif du télétravail n'envisage pas le cas de sa mise en œuvre dans la fonction publique. Les dispositions de la loi Sauvadet n'apparaissent dès lors pas caduques.

Fonctionnement

Le décret retient que le télétravail s'effectue au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels qui ne sont ni ceux de son employeur ni ceux de son lieu d'affectation. Il n'est pas constitué par les périodes d'astreintes et ne peut dépasser 3 jours par semaine, le temps de présence sur le lieu d'affectation ne pouvant lui-même être inférieur à 2. Ces seuils peuvent être mensualisés.

Les agents en télétravail bénéficient des mêmes droits et devoirs que ceux exerçant sur leur lieu d'affectation.

Demande de mise en place

Elle est à l'initiative de l'agent qui précise par écrit les modalités d'organisation souhaitées. Un refus doit être précédé d'un entretien et motivé. Une autorisation est valable un an maximum et renouvelable. En revanche, si l'agent change de fonction, son autorisation n'est plus valable, il doit en demander une nouvelle.

Mise en place

L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de 3 mois maximum au cours desquels il peut être mis fin au télétravail dans un délai de prévenance d'1 mois, et de 2 mois après cette période.

RÉDIGER LE CONTENU DE L'ACCORD

Négocier un accord relatif au télétravail requiert de s'interroger sur les avantages recherchés et le contenu de l'accord. Les points clefs de l'accord doivent faire l'objet d'une attention particulière afin de clarifier le dispositif et d'apporter une visibilité sécurisante tant pour le salarié que pour l'employeur.

C'est désormais un accord collectif qui s'applique pour la mise en place de cette organisation du travail. En l'absence d'accord, l'employeur peut élaborer une charte. Ces deux documents doivent avoir pour contenu :

- ➔ les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- ➔ les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- ➔ les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- ➔ la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.



FO-Cadres s'accorde avec ce contenu impératif. Il vise les dispositions de nature à garantir la sécurité et la volonté du salarié en télétravail. L'enjeu de la négociation de l'accord collectif sera de prévoir des modalités qui lui permettent de travailler sereinement en dehors de l'entreprise et de pouvoir la réintégrer si ce mode de travail ne lui est plus adapté. Elle souligne que ce contenu comporte des protections pour les salariés dont ils ne bénéficieront pas nécessairement si un simple accord entre l'employeur et le salarié met en place le télétravail.

Il est préférable de vérifier la validité des accords déjà en cours. Les textes – l'accord collectif ou la charte – doivent préciser les postes éligibles au télétravail, la prise en charge des coûts, les modalités de contrôle du temps professionnel, la régulation de la charge de travail et la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié à distance, etc. Pour cela, voici quelques-uns de nos conseils pour négocier avec attention un accord relatif au télétravail.

Sécuriser la mise en place du télétravail

➔ **Négocier les conditions d'éligibilité.** L'accord peut restreindre ou prohiber l'accès au télétravail pour des raisons liées au salarié (nature de son contrat, aptitudes) ou aux fonctions exercées. Il est généralement ouvert aux salariés en CDD et CDI sous réserve d'ancienneté et fermé aux apprentis, stagiaires et alternants. Les conditions évoquées doivent être claires, précises, lisibles. Les notions comme l'autonomie sont à définir de façon objective et appréciable. Celle-ci peut concerner la gestion de son temps de travail mais aussi sa capacité à utiliser les technologies dont il est équipé.



FO-Cadres promeut la justification des exclusions du télétravail afin d'éviter les discriminations. Les clauses d'éligibilité au travail peuvent générer des inégalités de traitement, elles doivent dès lors être justifiées par des raisons objectives et pertinentes.



Exemple sur les exclusions et restrictions

L'accord Casino Services exclut les stagiaires, les apprentis et les collaborateurs en contrat de professionnalisation dans la mesure où « *il est indispensable pour leur apprentissage d'être bien intégrés dans leur communauté de travail* ». Article 2.1
Il précise que la maîtrise du poste occupé peut s'apprécier au regard de la notion d'ancienneté. Article 2.3



Exemple sur l'accord de La Poste retient parmi ses critères d'éligibilité « *la capacité du postier - de la postière à travailler de façon régulière à distance* ». Il écarte ceux dont le travail doit être effectué au sein de l'entreprise « *en raison de l'usage d'équipements spécifiques (ou) de la nécessité d'une présence physique face aux clients.* » Article 2.1



Exemple sur l'accord Nestlé France précise que chaque manager peut fixer un quota maximal préalable de salariés éligibles au télétravail, au sein du département, après discussion avec la DRH. Les salariés pouvant y recourir en priorité sont les femmes enceintes, les salariés souffrant d'un handicap déclaré, les salariés ayant un temps de trajet important (plus de 3 heures aller/retour), les salariés de 55 ans et plus et les salariés dont la demande est justifiée par des raisons de santé (sur avis du médecin du travail).



Encadrer l'accord des parties. La loi exige le volontariat du salarié, inversement elle ne contraint pas l'employeur à accepter le passage d'un salarié en télétravail. Les accords devront désormais prévoir obligatoirement les modalités par lesquelles le salarié accepte les conditions de mise en œuvre du télétravail.



Exemple sur l'accord des parties

L'accord Casino Services prévoit que la demande du salarié doit être formulée par mail au manager dans la foulée de la réunion de présentation du télétravail aux salariés. Elle déclenche un délai d'un mois pour qu'un entretien ait lieu avec ce manager.



Exemple sur l'accord Altran Technologies envisage la demande du salarié uniquement par écrit. Elle donne lieu à un entretien avec le supérieur hiérarchique qui adresse sa réponse écrite dans un délai d'un mois.

➔ **Prévoir la durée initiale, d'adaptation et la réversibilité.**

Généralement, le télétravail est mis en place pour une durée limitée qui débute par une période d'adaptation. Au cours de celle-ci, les parties peuvent renoncer à ce mode d'organisation du travail. À son issue, elles peuvent également y mettre un terme, le télétravail n'est pas imposable sauf pendant la période de crise sanitaire, en application de l'article L1222-11 du Code du travail.



FO-Cadres conseille, lorsque le télétravail fait partie du descriptif du poste initial, de prévoir dans le contrat de travail une clause d'insertion permettant au salarié concerné de bénéficier d'une information sur les éventuels postes à pouvoir au sein de l'entreprise, voire de lui accorder une priorité de retour dans l'entreprise s'il souhaite l'intégrer physiquement.



Exemple sur la durée et la réversibilité

L'accord France Télécom envisage une période d'adaptation de 3 mois au cours de laquelle la rupture unilatérale du télétravail à l'initiative du salarié est immédiate et celle à l'initiative de l'employeur se fait suite à un délai de deux semaines au moins. La réversibilité implique un retour dans les locaux et au sein de l'équipe de travail, elle intervient après un délai de prévenance de deux mois. Cette durée peut être réduite d'un commun accord. Lorsque c'est le manager qui met fin au télétravail, il doit motiver par écrit sa décision.

Encadrer le suivi du dispositif

➔ **Assurer une formation et information préalable.** Afin d'envisager sereinement le télétravail, le salarié doit recevoir une information complète sur les incidences matérielles de cette nouvelle organisation notamment en ce qui concerne le contrôle de son temps de travail, son lieu de travail, sa relation nouvelle à l'équipe, les conditions de son retour dans les locaux, etc. Parallèlement, il est préférable qu'il soit formé aux équipements mis à sa disposition, aux exigences de cette organisation et que son manager soit

formé au management à distance.



Exemple sur l'accompagnement préalable

L'accord Peugeot met à disposition certains outils tels qu'une auto-évaluation pour estimer l'opportunité du passage au télétravail, un livret questions/réponses, un guide du télétravail et des outils complémentaires. Des formations portant sur les spécificités du mode d'organisation du télétravail sont proposées aux parties concernées.

➔ **Clarifier les conditions concrètes de l'organisation de travail.** Trois éléments importants sont notamment le lieu, le temps et l'environnement de travail.

Concernant le lieu de télétravail, dans la majorité des cas mais pas exclusivement, il s'agit du domicile du salarié. Ce lieu doit être sécurisé, en cela il doit disposer d'une installation électrique à jour et compatible avec le télétravail c'est-à-dire recevoir le haut débit. Certains accords exigent un diagnostic de conformité électrique la plupart du temps pris en charge par l'employeur. Cela ne doit pas permettre une intrusion au domicile du salarié.



FO-Cadres rappelle que les modalités de prise en charge des frais d'assurance doivent être précisées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. Cette incertitude vaut également quant à la prise en charge par l'assurance des dommages causés par le télétravailleur à son domicile. Il faut distinguer ce qui relève de l'assurance de l'employeur de ce qui relève de celle de l'employé. Celui-ci doit prévenir sa société d'assurance qu'il est en situation de télétravail. L'employeur assure tous les risques qui ne sont pas couverts par l'assurance habitation du salarié.



Exemple sur L'accord Astrium SAS retient le lieu de résidence habituelle du salarié ou les télécentres situés dans des locaux EADS. Dans le premier cas, « un document justifiant d'un abonnement Internet à haut débit, une attestation d'assurance multirisques habitation certifiant la prise en compte de l'exercice d'une activité professionnelle et une attestation de diagnostic de conformité des installations électriques du lieu de télétravail » sont un préalable à la signature de l'avenant au contrat prévoyant le passage au télétravail. Le coût du diagnostic est remboursé par l'entreprise.

Concernant le temps de travail, sa mesure peut être une donnée sensible puisqu'elle interroge le contrôle du travail du salarié situé à distance. Il dépend en premier lieu de la forme du télétravail. La majorité des accords traitent de la forme pendulaire. Il s'agit alors de négocier le nombre de jours susceptibles d'être télétravaillés, le choix des jours, la possibilité de recourir aux demi-journées, la possibilité de les reporter... Au sein de la journée de télétravail, les conventions et obligations de l'entreprise relatives au temps de travail, de pause et de repos doivent être respectées. Pour cela, l'accord prévoit souvent un suivi du temps de travail qui peut se faire par courriel, rendez-vous physique ou téléphonique périodiques.



FO-Cadres préconise la mise en œuvre d'une période d'adaptation en permettant un contrat sur une seule journée en télétravail. Cette souplesse doit permettre de tester la possibilité d'être plus ambitieux dans un second temps et éviter que le retour à la situation antérieure soit mal vécu.



FO-Cadres milite pour un télétravail dit « pendulaire » alternant un travail à domicile ou hors de l'entreprise et un travail en entreprise. Elle préconise 2 jours en télétravail maximum. Le respect de cet équilibre est essentiel pour ne pas conduire à la désocialisation du salarié. Privé des interactions sociales et professionnelles, le télétravailleur peut très rapidement souffrir de l'isolement. Par ailleurs l'absence d'émulation et de confrontation sociales favorise l'altération des capacités d'innovation et de création dans le domaine professionnelle.




FO-Cadres insiste sur le fait qu'un temps de présence en entreprise supérieur au temps de travail hors entreprise réduit le risque d'isolement inhérent au télétravail. FO-Cadres préconise ainsi que les accords comportent plusieurs options susceptibles de fournir aux salariés les modalités de travail à distance les plus adaptées à sa situation sans méconnaître le principe du volontariat.



Pour veiller à maintenir un lien avec le collectif de travail FO-Cadres préconise

de définir 1 jour non télétravaillé par semaine pour assurer le maintien du collectif de travail au sein des équipes.




Exemple de l'accord de l'Apec 27/08/2020 qui prévoit 3 modalités de mise en œuvre du télétravail : option 1 télétravail partiel (15 jours par an), option 2 télétravail régulier (1 jour par semaine), option 3 (100 jours sur l'année avec 1 jour fixe par semaine et 53 jours variables)




Exemple sur la gestion du temps

L'accord Norauto affirme qu'« une partie de l'activité du collaborateur qui aurait pu être réalisée en totalité dans les locaux de Norauto est effectuée depuis le domicile du collaborateur à raison d'une à deux journées par semaine ». À titre exceptionnel, le télétravail peut être à temps plein, sous réserve qu'il soit d'une durée limitée et sur avis médical.



Exemple sur l'accord Nestlé France précise que le télétravail ne doit pas empêcher le minimum de 3 jours de présence sur le site par semaine afin de « garantir le maintien du lien social ». Si la journée de télétravail fixée n'est pas effectuée, elle pourra être reportée au cours de la même semaine.



Exemple de l'accord Apec « Afin de préserver la dynamique collective chaque manager après échange avec son équipe définira 1 jour de la semaine non télétravaillable. »

Concernant l'environnement de travail, il aborde les équipements – principalement l'ordinateur et le téléphone portable – et la prise en charge des frais engendrés par ce mode d'organisation. La compensation de l'abonnement Internet varie considérablement selon les entreprises, elle peut ne recouvrir que la partie strictement liée à l'activité professionnelle ou être intégrée dans un forfait global. Celui-ci regroupe généralement les frais d'installation, de maintenance, de consommation de la connexion Internet. Enfin, l'entreprise peut fournir au salarié un mobilier de travail ou participer aux

frais de celui-ci. De même, le maintien des avantages des télétravailleurs passe par l'intégration de la prise en charge des repas du télétravailleur dans une indemnité globale.



FO-Cadres propose qu'une indemnité d'occupation apparaisse distinctement sur le bulletin de salaire lorsque le télétravail a lieu au domicile du salarié.



Exemple sur l'environnement de travail

L'accord Nestlé France décide d'octroyer un forfait de 24 euros nets pour les frais de connexion et ceux engendrés par l'occupation d'une partie du domicile à des fins professionnelles. Ce remboursement est soumis à la présentation de justificatifs, en l'occurrence chaque année le salarié doit remettre une copie de sa dernière taxe d'habitation, de son abonnement Internet, de sa facture d'électricité, de son attestation de l'assurance multirisques habitation et de la déclaration à l'assureur du télétravail.

Garantir le même statut de salarié, qui implique droits et devoirs

La plupart des accords rappellent que le salarié en télétravail est soumis à la même législation que le salarié qui ne l'est pas.

- ➔ **Maintenir une même gestion en matière de ressources humaines.** Les dispositifs relatifs à la formation, à l'évolution professionnelle et à l'information interne continuent d'être accessibles au salarié en télétravail, sans rupture dans l'égalité de traitement. La dimension RH qui, en entreprise, met en place le lien social et veille à la charge de travail s'applique à tous les salariés indistinctement de la forme de leur travail. Il découle de leur statut de salarié qu'ils puissent participer aux relations collectives organisées au sein de l'entreprise. De plus, leur vie privée doit être d'autant plus respectée que la frontière matérielle du lieu de travail s'effondre. Pour cela, les contacts avec l'entreprise sont souvent limités à certaines plages horaires.



Exemple sur la qualité de vie professionnelle en télétravail

L'accord Thalès consacre son article 8 au maintien du lien avec l'entreprise en déclarant que « *Le responsable hiérarchique veille à assurer un contact régulier avec le salarié en situation de télétravail, et est attentif [...] à ce que l'organisation des réunions permette la présence du salarié. Le télétravail ne devra pas être un frein à la participation à la vie du service et notamment aux réunions. L'ensemble de la politique RH lui reste applicable (EAA,EDP....) [...] De plus, le Groupe s'engage à ce que les salariés télétravailleurs bénéficient d'entretiens périodiques avec leurs managers dans les mêmes conditions et suivant le même rythme que les autres salariés.* »



Exemple sur les relations collectives

L'accord Astrium SAS confirme que « *les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent uniquement dans les locaux de l'entreprise. Ils pourront contacter les représentants du personnel et avoir accès aux informations syndicales dans les mêmes conditions que les autres salariés.* »



Exemple sur disposition relative à la vie privée

L'accord Peugeot insiste sur le choix concerté de plages horaires au cours desquelles le salarié est joignable et sur le fait que ces disponibilités fixées concernent également les autres outils de communication.

- ➔ **Maintenir une même sécurité.** Cette sécurité est tant immatérielle *via* la protection des données confidentielles que matérielle par les risques pris en charge par les assurances. L'entreprise prend un risque supplémentaire en termes de confidentialité et de sécurité de ses données lorsque celui qui les manipule travaille hors de ses locaux. De même, l'entreprise veille à ce que le salarié soit en règle pour l'assurance de son habitation.



FO-Cadres demande un engagement de l'entreprise à ne pas divulguer publiquement les coordonnées personnelles de ses télétravailleurs.



Exemple sur l'accord d'Axa France rappelle que « *l'ensemble des systèmes informatiques mis à la disposition du télétravailleur doivent être utilisés pour un usage exclusivement professionnel et le télétravailleur doit prendre toutes les mesures de sécurité et de protection nécessaires pour éviter l'accès d'un tiers à ces systèmes.* » Il prévoit également qu'en tant qu'employeur, il prenne en charge « *les risques, dommages et responsabilité civile liés au matériel informatique fourni au télétravailleur.* »

➔ **Maintenir la santé des salariés.** L'employeur est soumis à une obligation de santé et de sécurité de ses salariés. Cette obligation générale a des incidences sur les conditions de travail, justifie le rôle du CSE ou de sa commission « santé sécurité et conditions de travail » (CSSCT) et oriente le régime des accidents de travail. L'accès au lieu de travail peut dès lors être envisagé en présence du salarié et avec son accord.



FO-Cadres propose la possibilité pour le salarié référent ou un élu du personnel d'intervenir dès la survenance des faits au domicile et à la demande du salarié accidenté pour reconnaître plus facilement les faits comme s'étant produits lors de l'exécution du contrat de travail.



Exemple sur l'accord Banque Postale traite de la santé au travail en retenant que « *l'entreprise et le CHSCT peuvent, le cas échéant, être amenés à accéder au lieu dans lequel s'exécute le télétravail, sur accord préalable du collaborateur et en sa présence.* » Il prévoit également la consultation du CHSCT pour la mise en place du dispositif de télétravail et rappelle qu'un accident survenant au domicile du salarié un jour de télétravail doit faire l'objet d'une déclaration au manager et à la DRH dans les mêmes conditions que s'il avait eu lieu dans les locaux de l'entreprise.



FO-Cadres se félicite de l'extension du régime des accidents de travail. En effet, le régime juridique antérieur comportait une incertitude relative aux accidents survenus au domicile du télétravailleur. Désormais, la présomption d'accident de caractère professionnel s'applique dans ces circonstances ce qui est une garantie de sécurité pour le salarié en télétravail.

DÉTERMINER LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

La loi Travail a modifié les conditions de validité des accords signés en entreprise en exigeant « *la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives* ». Cette nouvelle condition d'audience s'applique actuellement uniquement aux accords relatifs à la durée du travail, les repos et les congés. Les ordonnances ont avancé la généralisation de cette condition d'audience qui s'appliquera à tous les accords, quelque soit leur sujet dès le 1^{er} mai 2018 et non le 1^{er} septembre 2019 comme le prévoyait la loi Travail.

Désormais depuis le 1^{er} mai 2018, pour être valable, il vous faudra obtenir la signature de l'accord « *par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives* ».

FAUT-IL RENÉGOCIER VOTRE ACCORD TÉLÉTRAVAIL ?

L'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoit un mécanisme de substitution afin d'assurer la prééminence de ses stipulations et de garantir la continuité du télétravail dans les entreprises qui l'ont mis en place. Ainsi, pour les salariés dont le contrat de travail a été conclu antérieurement et qui contient des stipulations relatives au télétravail, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte issue de l'ordonnance, se substituent aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié peut s'y opposer. Il fait alors connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

CONCLUSION

La mise en place du télétravail peut être, et doit être, bénéfique pour l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise. Pour ce faire, elle doit s'organiser conjointement entre la direction de l'entreprise et les interlocuteurs sociaux. Il est primordial de garder à l'esprit que chaque accord de télétravail est unique et propre à l'entreprise concernée. La phase de négociation est donc une étape décisive dans sa mise en place, et la réflexion menée en amont doit vous permettre d'apporter de solides propositions.

Avec le nouveau cadre légal, une hausse des demandes et des situations de télétravail est possible. Si jusqu'à présent sa mise en place, relativement parcimonieuse le destinait davantage aux salariés les plus autonomes et expérimentés, il va désormais s'étendre à tous les profils. FO-Cadres incite les négociateurs à être conscients de cette ouverture. En effet, il ne faut pas que les salariés aux profils moins indépendants peinent davantage à trouver l'équilibre indispensable à la réussite du télétravail. Il faut que le télétravail reste choisi et non subi. Pour cela, parvenir à délimiter la frontière entre la sphère privée et professionnelle est essentiel. Elle insiste également sur l'importance d'un accord collectif, bien plus protecteur qu'une charte ou qu'un accord de gré à gré.

Par ailleurs, FO-Cadres rappelle l'importance de la négociation de certaines garanties afin d'assurer la protection du bien-être des cadres confrontés au télétravail. Ils peuvent y faire face en tant que managers et doivent alors bénéficier d'une formation adaptée afin d'apprendre le management à distance. Ils peuvent également en bénéficier en exerçant eux-mêmes leur activité en télétravail et doivent alors pouvoir travailler dans un environnement clair et protecteur.

FO-Cadres retient que face à la neutralité des technologies nouvelles, les organisations syndicales ont le devoir de s'engager auprès des salariés afin d'instaurer un cadre de travail protecteur. Elle se met donc au service des adhérents pour les accompagner au mieux afin de soutenir la mise en place d'un accord collectif de télétravail régulé et négocié.

Mémo

Pour FO-Cadres la négociation de l'accord de mise en place du télétravail doit reposer sur des garanties essentielles à la protection des salariés.

- **La volonté du salarié** = s'assurer de l'indépendance de son consentement + prévoir la permanence de son consentement par la réversibilité.
- **La santé et la sécurité** = former les collaborateurs au télétravail + veiller à la charge de travail et à la déconnexion des télétravailleurs + garantir la sécurité matérielle des personnes et des données.
- **L'égalité** = empêcher les inégalités d'accès au télétravail + s'assurer des droits des télétravailleurs.
- **Les conditions d'éligibilité**

Les conditions de passage au télétravail ne doivent souffrir d'aucune ambiguïté afin d'éviter toutes mauvaises interprétations. Une clause d'éligibilité au télétravail par exemple, qu'elle soit contractuelle ou conventionnelle peut générer des inégalités de traitement entre des salariés en situations comparables. Il convient dans ce cas de veiller à ce qu'un accord collectif ne conditionne pas l'éligibilité au télétravail à la seule dimension de l'autonomie du salarié candidat, sans préciser les modalités de contrôle et de détermination de cette autonomie.

- **Télétravail en cas de situation exceptionnelle ou de force majeure**

L'organisation du télétravail ne doit pas soumettre le salarié à l'acceptation de conditions de travail excluant tout dispositif de maîtrise du temps et d'évaluation de la charge de travail. Si l'article L 1222-11 du Code du travail donne la possibilité à l'employeur de recourir au télétravail

en cas de circonstances exceptionnelles telles qu'une menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, et ce afin d'aménager le poste de travail pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés, il convient de veiller à ce que le recours au cas de force majeure ne soit utilisé abusivement pour imposer le télétravail.

Pour FO-Cadres si l'employeur peut recourir au télétravail en cas de force majeure il convient néanmoins de s'assurer que les trois conditions impératives et cumulatives sont effectivement remplies à savoir les caractères d'imprévisibilité, d'irrésistibilité et d'extériorité.

En revanche s'agissant des circonstances exceptionnelles la décision ne doit pas relever, selon FO-Cadres, de l'employeur mais émaner uniquement d'une décision des pouvoirs publics.

➔ **Le management à distance ou l'art de la confiance**

Qui dit télétravail dit confiance. S'engager sur la voie du télétravail sans que cette question de la confiance ne soit clairement posée est irréaliste. Aussi la mise en œuvre du télétravail ne doit pas être l'occasion de mettre sous tutelle les relations de travail pour maîtriser les contributions des salariés, notamment à travers la multiplication de contrôles à distance concernant le respect des horaires, des procédures et des normes, de la qualité et de la sécurité.

Le télétravail transforme fortement la relation hiérarchique et renforce par la même occasion l'autonomie et la décentralisation des responsabilités. Aux côtés de la confiance, l'octroi d'un degré d'autonomie des salariés est indispensable pour permettre la mise en place du télétravail. Cette autonomie doit couvrir à la fois les conditions d'exercice du métier, la gestion du temps de travail et de repos ainsi que l'usage des outils d'information et de communication et plus largement les outils numériques.

Manager à distance oblige à repenser le pilotage et

l'animation des équipes. C'est pourquoi la mise en place du télétravail doit s'accompagner d'une réflexion plus large sur le management. Dans cette perspective les cadres et notamment les cadres managers doivent pouvoir bénéficier de formations adaptées pour appréhender cette nouvelle forme d'organisation du travail.

➔ **La prise en charge des frais**

Les modalités d'assurance constituent également un enjeu important dans le cadre de la mise du télétravail. 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.

De même façon le Code du travail et l'ANI de 2005 imposent à l'employeur de prendre en charge tous les frais directement engendrés par le télétravail. En revanche, en ce qui concerne l'occupation du domicile à titre professionnel, un vide juridique et conventionnel demeurerait jusqu'à l'intervention de la Cour de cassation (Cas. Soc. 27032019 n°17-21014) qui exige désormais que l'occupation du domicile à des fins professionnelles par le télétravailleur soit indemnisée indépendamment des autres frais engendrés par le télétravail dès lors qu'aucun local professionnel n'est mis à sa disposition. Toutefois, des inquiétudes demeurent toujours quant au montant de cette indemnité. Tous les accords d'entreprise ne prévoient pas cette indemnité d'occupation du logement.

➔ **Logistique et conditions de sécurité**

La mise en place du télétravail oblige une mise à disposition des moyens techniques et logistiques nécessaires à l'exercice du travail à distance notamment en ce qui concerne l'accès aux documents et aux applications dont le salarié a besoin pour accomplir ses tâches. Or le développement du télétravail est susceptible de renforcer les risques en matière de gestion et de gouvernance des données au sein

de l'entreprise. La Direction du système d'information (DSI), qui incarne cette centralisation des données au sein de l'entreprise ne doit pas être un frein pour justifier l'infaisabilité du dispositif du télétravail. C'est pourquoi il convient lors de la négociation d'un accord de télétravail de réfléchir aux modalités de sécurité et à la mise à disposition des salariés d'équipements adaptés. Pour FO-Cadres cela suppose une installation compatible aux exigences de flux, afin de pouvoir travailler avec des temps de réponse adaptés au niveau d'exigence requis.

➔ **Les défis du télétravail à l'égard de la vie privée**

Vu l'importance que le droit accorde au respect de la vie privée, il convient de veiller à ce que le contenu de l'accord sur le télétravail précise les obligations de l'employeur en la matière dès lors que le télétravailleur effectue sa prestation à partir de son domicile. FO-Cadres rappelle que la subordination du salarié n'entraîne pas la renonciation de celui-ci au respect de sa vie privée et qu'il n'est pas possible de déduire une renonciation à la protection de la vie privée, de la part du travailleur, du seul fait de l'existence d'un contrat ou d'une relation de travail.

Le fait que l'employeur met à la disposition d'un télétravailleur des outils de travail ne réduit pas le droit au respect de la vie privée concernant les échanges accomplis à l'aide de ses outils (courriel, Internet, téléphone). La jurisprudence constante quant au contenu d'un ordinateur et des courriels du salarié au sein de l'entreprise vaut tout autant si ce n'est avec une exigence plus forte encore en contexte de télétravail à domicile. Et si, au surplus, les outils de travail étaient la propriété du salarié, cela constituerait pour FO-Cadres un second motif justifiant une exigence accrue de la protection de la vie privée à l'égard de leur contenu informationnel (téléphone intelligent, ordinateur, serveur, etc.).

Que le salarié soit en possession d'outils numériques nomades mis à sa disposition par l'employeur (ordinateur

portable et/ou smartphone équipés des logiciels idoines), ou de moyens informatiques personnels, l'employeur doit veiller, dans les deux cas, à :

- fournir un service approprié d'appui technique ;
- dispenser au salarié une formation appropriée sur l'utilisation des équipements ;
- prendre les mesures adéquates et proportionnées pour garantir la sécurité des données et protéger l'entreprise des atteintes liées à son patrimoine informationnel.

L'ensemble de ces dernières mesures sont communiquées aux salariés et intègrent une analyse des risques d'impacts sur la vie privée des personnes concernées (salariés, clients, fournisseurs, etc.). À cette fin l'employeur doit :

- prendre les mesures adéquates pour protéger les données personnelles conformément au règlement européen (RGPD) ;
- informer les salariés d'éventuelles limitations de l'usage des outils informatiques (hors outils personnels) à condition de leur préciser la nature de ces restrictions et les sanctions encourues en cas de manquement au respect de ces règles.

➔ **Les défis du télétravail à l'égard de la vie privée**

Un accord collectif est un gage de sécurité pour la mise en œuvre du télétravail et une garantie pour l'ensemble des salariés comme pour l'entreprise ; une garantie qui repose sur deux principes incontournables : le volontariat de l'employeur et du salarié, à savoir qu'aucun des deux ne peut imposer à l'autre la mise en place du télétravail ; et la réversibilité du choix puisque, à la demande de l'employeur ou du salarié, celui-ci peut retrouver les conditions de travail initiales.

Bien que la mise en place du télétravail ne nécessite plus

un avenant au contrat de travail, FO-Cadres considère que la signature d'un tel avenant est essentiel pour organiser au mieux le télétravail. Il s'agit de préciser notamment les modalités de contrôle du temps de travail, de régulation de la charge de travail ainsi que les modalités technique associées à l'exercice des prérogatives de contrôle de l'employeur sur le salarié. Ce dernier point est d'autant plus essentiel qu'il détermine les conditions du respect de la vie privée du salarié.

Le télétravail n'est pas adapté à toutes les cultures et à tous les contextes d'entreprise. Faire l'impasse sur ce point est le plus sûr moyen de fragiliser la qualité de vie des salariés au travail et d'altérer l'attractivité de l'entreprise. Tous les salariés ne bénéficient pas des conditions optimales pour télétravailler sans être dérangé constamment, sans faire plusieurs journées en une ou sans être submergé par les sms ou les emails et ce malgré un droit à la déconnexion. Dans de nombreux cas la situation s'aggrave avec l'effet de l'isolement social que renforce a fortiori une pratique continue du télétravail au-delà des deux jours par semaine. Du sentiment d'abandon au manque d'émulation, la pression de l'isolement conduit à une déshumanisation du travail allant jusqu'à perdre la finalité de ce dernier et le sens apporté à la contribution collective.

Ces risques ne peuvent et ne doivent pas être ignorés ni sous-estimés. Avant de recourir au télétravail il convient de s'assurer que cette modalité d'organisation réponde aux aspirations des salariés. C'est pourquoi le recours au télétravail nécessite d'être négocié, régulé pour apporter les garanties collectives indispensables et suffisantes notamment au niveau interprofessionnel.

© FO-Cadres, Octobre 2020

Tous droits de reproduction, de traduction, d'adaptation et d'exécution

Réservés pour tous les pays.

Directeur de la publication : Éric Pérès

Rédaction : Marion Gaschignard, Delphine Borgel, avocate au Barreau de Paris
et Chloé Grenouilleau, juriste en droit social

Réalisation : Marion Palm

CPPAP 1019508146

Les guides thématiques

FO - CADRES

L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE

FO-Cadres est l'union confédérale des cadres et ingénieurs Force Ouvrière. Elle est chargée de les accompagner et de représenter, défendre et promouvoir leurs intérêts sans les isoler des autres salariés. Ses services permettent à ses adhérents d'être informés des évolutions du monde professionnel dans lequel ils évoluent. Ses actions contribuent à la défense de leurs droits et permettent de traduire en revendications leurs préoccupations professionnelles et collectives.

Ce guide analyse les enjeux actuels du travail en dehors des locaux de l'entreprise. Il définit les objectifs, les outils et la stratégie d'une bonne négociation d'un accord télétravail en examinant les conditions de sa réussite.

À la fois pratique, et théorique, grâce à de nombreux exemples concrets, il permet de comprendre les contraintes et la finalité d'un accord collectif pour un télétravail régulé et négocié.

Cachet du syndicat



“ *Qui mieux qu'un créateur de droits
pour vous défendre ?* ”

fo-cadres.fr

Business Center Opéra
3, avenue de l'Opéra • 75001 Paris
Tél. + 33 (0)1 47 42 39 69

contact@fo-cadres.fr