

## PRÉSENTATION

Afin d'enrichir vos négociations, la DIRECCTE, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Ce mois-ci, nous nous intéressons une nouvelle fois au **télétravail**.

Retrouvez tous les anciens numéros sur le [site de la Direccte Centre-Val de Loire](#) et **ABONNEZ-VOUS** pour recevoir chaque mois la Newsletter.

En vous souhaitant une **bonne lecture**.

## ACTUALITÉ



Rappelons tout d'abord que le télétravail est défini dans le Code du travail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire » ([article L. 1222-9](#)). Il est mis en place par accord collectif ou par une charte soumise au comité social et économique (CSE)\*. De manière occasionnelle, il peut être mis en place sur la base d'un accord entre l'employeur et le salarié.

L'[article L. 1222-11](#) du Code du travail prévoit que l'employeur a la possibilité d'imposer le télétravail en cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles. En 2020 et en raison de la crise sanitaire, les entreprises ont majoritairement mis en place le télétravail sur ce mode contraint. A noter que le télétravail impacte les entreprises à plusieurs niveaux (immobilier, organisation du travail, etc.). Aujourd'hui, elles souhaitent donc se doter d'un cadre juridique et légal et ainsi encadrer le télétravail par un ou plusieurs accords collectifs, mais elle devront également s'adapter à plus grande échelle à ce mode d'organisation qui s'installe progressivement.



Pour répondre aux besoins des entreprises et les accompagner dans cette démarche structurante, trois organisations patronales (MEDEF, U2P, CPME) et quatre organisations syndicales (CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC) ont signé le 23 décembre 2020 un **accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail**. A noter que la CGT était partie aux négociations mais n'a pas souhaité signer l'accord.

**Qu'est-ce qu'un ANI ?** C'est un accord conclu au niveau national qui a vocation à s'appliquer à tous les secteurs d'activité (industrie, commerce, construction, services, etc.).

**Pourquoi l'ANI sur le télétravail a-t-il été conclu et en quoi est-il important ?** Cet accord intervient en relation avec la crise sanitaire, puisque le télétravail a été un mode d'organisation utilisé en masse, notamment du fait des confinements. Cet ANI vient donc répondre à un ensemble de questions qui se posent et se sont posées en matière de télétravail. Il est ainsi plus large que le dispositif légal du Code du travail sur le sujet. Par exemple, il vient définir les postes télétravaillables, là où le Code du travail ne définit que les activités télétravaillables. L'ANI va donc plus loin.

Si l'ANI n'a pas de portée contraignante et ne s'impose donc pas aux entreprises, il est actuellement soumis à extension auprès du Ministère du travail. **Que permettrait cette extension ?** Que l'ANI s'applique à toutes les entreprises visées par son champ d'application, dans tous les secteurs d'activité.



\* Retrouvez le [Guide CSE](#) pour plus d'informations sur sa mise en place, son fonctionnement, ainsi que ses missions et attributions.

## FOCUS SUR L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE TÉLÉTRAVAIL

L'objectif de cet **Accord National Interprofessionnel du 23 décembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail »** n'est pas d'établir un cadre de contraintes pour les employeurs et les salariés, mais bien d'être un « *outil d'aide au dialogue social et un appui à la négociation collective* », ce que rapporte le MEDEF. Du fait de la crise sanitaire, cet ANI a également vocation à accompagner les changements d'organisation de travail et des pratiques managériales dus à cette crise. Il s'articule autour de sept points majeurs :

- 1. Le télétravail au sein de l'entreprise
- 2. La mise en place du télétravail
- 3. Son organisation
- 4. L'accompagnement des salariés et des managers
- 5. La relation de travail avec le salarié
- 6. La continuité du dialogue social
- 7. Le télétravail en cas de force majeure et / ou de circonstances exceptionnelles

L'accord rappelle l'importance de la prise en compte des risques professionnels que peut engendrer le télétravail. Il rappelle **l'article L. 4121-1** du Code du travail qui énonce que l'employeur a l'obligation de prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale* » des salariés, notamment en mettant en place des actions de prévention des risques professionnels. Il est nécessaire que l'entreprise prenne en compte la santé physique et mentale de tous les salariés, qu'ils soient sur site ou non.

Les **risques professionnels majeurs** auxquels le salarié en télétravail est confronté sont l'isolement social et professionnel, l'absence d'intégration à l'entreprise, les difficultés de gestion du temps, la pression liée aux objectifs ou à la charge de travail, le stress lié à la nature de la tâche augmenté par le distanciel, les problèmes du matériel ou de l'environnement de travail inadapté, l'inquiétude par rapport à la conjoncture (économique, sanitaire, etc.), les difficultés de conciliation vie au travail / vie privée, mais aussi les risques physiques (mal de dos, fatigue visuelle, etc.) liés à une mauvaise ergonomie du poste.

L'accord dispose ainsi que les employeurs doivent informer les salariés de la bonne utilisation de ces outils et doivent mettre en place des dispositifs permettant de **maintenir le lien social** avec les salariés en télétravail. Par ailleurs, l'accord explique que pour **prévenir de l'isolement** des salariés, le travail collectif régulier est indispensable. La relation de confiance entre salariés et managers doit être solide, afin que le salarié en difficulté n'hésite pas à alerter son supérieur hiérarchique sur son sentiment d'isolement pour qu'ensemble, manager et salarié trouvent des solutions.

L'ANI insiste également sur « **l'adaptation des pratiques managériales** », qu'il décrit comme étant à développer avec la mise en place du télétravail. Ainsi, les pratiques managériales « *différeront [...] en fonction du nombre de personnes en télétravail ou de la fréquence de ce dernier* ».

L'accord rappelle que le manager possède un rôle clef dans la mise en œuvre du télétravail. Il doit **favoriser le dialogue professionnel** et l'articulation entre télétravail et travail sur site. Enfin, en lien avec les risques professionnels, le manager doit participer au maintien du lien social entre les salariés en télétravail et ceux sur site.



Pour plus d'informations sur les risques que génère le télétravail, cliquez sur l'ampoule



## QUESTIONS RH

### Que contient un accord sur le télétravail ?

La [Newsletter n°4](#) sur le télétravail nous donnait déjà des indications sur ce que pouvaient contenir les accords collectifs. On constate ainsi que les récents accords, majoritairement issus de la crise sanitaire, sont construits quelque peu différemment. On y retrouve :

- Les conditions d'éligibilité des salariés au télétravail;
- Les conditions d'éligibilité des postes de travail et / ou des fonctions au télétravail ;
- Les fréquences et nombres de jours télétravaillables : souvent, le nombre maximal de jours télétravaillables par semaine est de 1. Seules quelques entreprises vont au-delà, proposant 2 ou 3 jours de télétravail par semaine ;
- Le droit à la déconnexion ;

Toutefois, il convient de revenir sur deux sujets, très attendus dans les négociations :

- Le droit à la déconnexion : La [Newsletter n°4](#) montrait que les accords prévoyaient des mesures en la matière, alors qu'au contraire les accords plus récents sont moins fournis sur ce point.
- L'indemnisation du télétravail : De la même manière, les accords récents montrent peu de mesures allant dans le sens des salariés et vers une indemnisation forfaitaire de télétravail. Seuls quelques accords prévoient une indemnisation forfaitaire selon le nombre de jours télétravaillés par semaine.

**Pourquoi ces deux sujets sont-ils moins abordés aujourd'hui ?** Il semble que les entreprises aient majoritairement conclus des accords de télétravail afin d'encadrer sa mise en place quand il s'est imposé à elles.

En effet, nombre d'entreprises n'avaient pas recours à

ce mode d'organisation du travail de manière régulière avant la crise sanitaire.

Aujourd'hui, il est pourtant devenu un mode d'organisation majeur au sein des entreprises. Il semblerait donc que les entreprises aient dû s'adapter et négocier sur le télétravail, sans toutefois y être très favorables.

Les négociations semblent avoir porté sur les conditions de mise en œuvre du télétravail plutôt que sur les risques qu'il peut engendrer. Pour autant, ces risques sont importants et nombreux et il appartient à l'employeur de protéger la santé et sécurité de ses salariés, dans le cadre du devoir de prévention qui lui incombe ([article L. 4121-1](#) du Code du travail).

La plupart des accords de télétravail ne semblent pas détailler plus amplement la question de la prévention des risques professionnels spécifiques à ce mode d'organisation, mais quelques entreprises s'y sont tout de même employées. Ainsi, une entreprise de 180 salariés, du secteur de l'ingénierie et des études techniques a conclu un [accord de télétravail](#) avec ses délégués syndicaux (CGT), qui prévoit notamment les mesures suivantes en matière de déconnexion :

- Les plages horaires de disponibilité doivent être respectées par le salarié et par l'employeur.
- L'entreprise veille au respect des règles légales en matière de déconnexion et aux dispositions de l'accord sur le temps de travail de l'entreprise.
- Lorsque le salarié habituellement en télétravail est absent (congé, maladie), il ne doit pas travailler.

S'agissant des indemnités de télétravail, l'accord met en place une indemnité forfaitaire allant de 10 à 50 euros par mois selon le nombre de jours télétravaillés par semaine. Par ailleurs, les salariés continuent de bénéficier de leurs titres restaurant pour les jours télétravaillés.

### Et du côté social et fiscal ?

Désormais, lorsque le salarié en télétravail engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 euros par mois, pour un jour de télétravail par semaine. Cette allocation est de 20 euros par mois pour deux jours de télétravail par semaine, et ainsi de suite jusqu'à un plafond maximal de 50 euros par mois pour cinq jours de télétravail.

Par ailleurs, dans son [communiqué de presse](#), le Ministère de l'économie, des finances et de la relance, indique que « les allocations versées par l'employeur couvrant des frais de télétravail à domicile [...] seront toujours exonérées d'impôt sur le revenu ».



Pour plus d'informations sur le **droit à la déconnexion et sa négociation**, cliquez sur les deux ampoules 

## QUESTIONS RH

### Critères du contrat de travail et de l'ancienneté



#### Contrat de travail :

La plupart des accords ouvrent le télétravail aux salariés en CDI ou CDD et ne l'autorisent pas pour les apprentis et stagiaires. Ce n'est pas le cas de cette entreprise du secteur des intermédiations monétaires citée précédemment qui va plus loin, en autorisant les apprentis, stagiaires et salariés mis à disposition, sous réserve d'une ancienneté de six mois dans l'entreprise, à bénéficier du télétravail.

#### Ancienneté :

Le critère de l'ancienneté est posé pour plusieurs raisons :

- S'assurer que le salarié est intégré au sein de l'entreprise
- S'assurer que le salarié a pu s'adapter à son poste de travail
- S'assurer de l'autonomie du salarié et de ses fonctions.

Ainsi, la plupart des accords collectifs sur le télétravail prévoit une ancienneté allant de trois à six mois. Cependant, cette période préalable au télétravail peut être plus longue : une entreprise du secteur de l'activité comptable comptant 145 salariés énonce dans son [accord télétravail](#) conclu avec ses délégués syndicaux (CFDT et FO) que l'ancienneté minimale requise pour être éligible au télétravail est de douze mois consécutifs sur le même poste.

#### Pourquoi un critère d'ancienneté pour accéder au télétravail ?

Le critère de l'ancienneté des salariés pour accéder au télétravail ne doit pas être vu comme une marque de réticence ou de défiance mais comme un moyen de prévention contre l'isolement. Sans temps d'intégration au sein de l'entreprise, les nouveaux salariés sont particulièrement exposés au risque de l'isolement. Le fait de poser une condition d'ancienneté leur permet de bénéficier de ce temps, de s'intégrer et de développer un sentiment d'appartenance envers l'entreprise.



### Indemnité et prise en charge des frais professionnels

La [Newsletter n°4](#) montrait des exemples d'indemnisation de télétravail ou de matériel accordés par l'entreprise. Dans les récents accords, ces indemnisations sont plutôt faibles.

Si les entreprises ont l'obligation de fournir le matériel, tels que des ordinateurs par exemple, elles n'ont pas l'obligation d'indemniser le salarié sur sa pratique de télétravail depuis l'abrogation de cette règle par l'[ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017](#).

Ainsi, une entreprise du secteur de l'édition de logiciels système et de réseau de moins de 11 salariés a conclu un [accord collectif](#) avec ces derniers (à la majorité des deux tiers) sur le télétravail. Cet accord énonce qu'aucune indemnisation ne saurait être réclamée par le salarié en raison de la mise en place du télétravail.

Un autre [accord collectif](#), conclu avec des délégués syndicaux (CFDT et FO) énonce qu'aucune indemnité ni frais ne seront versés par l'entreprise en raison du télétravail.

D'autres entreprises se montrent plus favorables. En effet, l'[accord collectif](#) d'une entreprise du secteur des intermédiations monétaires énonce que les salariés en télétravail continuent de bénéficier des titres restaurant et du dispositif de frais de transport pour les jours télétravaillés. Est également mise en place une allocation forfaitaire de 150 euros dans le but d'acquiescer le matériel nécessaire dans le cadre du télétravail. Puisque l'accord conserve les avantages liés au transport et à la restauration et met en place l'allocation forfaitaire, il n'instaure pas d'indemnité spécifique supplémentaire liée au télétravail.

## QUESTIONS RH

### Télétravail régulier et télétravail en cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles \*

La crise sanitaire a amené les entreprises à recourir au télétravail d'urgence. Si le télétravail d'urgence a pu être éprouvant aussi bien pour les salariés que pour les dirigeants et les encadrants de l'entreprise, ce retour d'expérience leur permet aujourd'hui de nourrir leurs accords. Les entreprises instaurent désormais le télétravail par le biais de négociations, de discussions et non plus par obligation.

Ainsi, une entreprise du secteur de l'activité comptable, comptant 145 salariés a conclu un [accord collectif](#) sur le télétravail avec ses délégués syndicaux (CFDT et FO) et une entreprise du secteur de la fabrication de portes et fenêtres de moins de 50 salariés a conclu un [accord collectif](#) sur le télétravail avec son CSE. Ces deux accords encadrent la mise en place du télétravail régulier, tout en prévoyant le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles. Les accords rappellent ainsi que dans un tel cas, l'employeur peut imposer unilatéralement le télétravail et que le principe du double volontariat ne s'appliquera pas.

\* *Pandémie, intempéries, catastrophes naturelles, etc.*

## LE POINT DE VUE DE ...

L'Office Public de l'Habitat, d'Aménagement et de Construction de l'Indre, qui compte 170 salariés a conclu en mai 2020 un accord de télétravail avec ses délégués syndicaux (CFDT). François Meurgue, Responsable des ressources humaines nous explique dans quelles conditions l'accord a été négocié et signé :

**Pourquoi avez-vous fait le choix de conclure un accord de télétravail ?** « La mise en place du télétravail au sein de l'OPAC 36 résulte des mesures d'urgences prise par l'office dans le cadre du premier confinement sanitaire de mars 2020. Celles-ci se sont accompagnées d'une communication renforcée directe auprès de chacun des salariés et des représentants du personnel. Cela a été rendu possible du fait de la réactivité de notre DSI qui a su mettre en place un VPN Sécurisé dans un temps très court.

Cette mise en place du télétravail dans un contexte sanitaire a été faite très rapidement grâce à l'implication de tous. Les partenaires sociaux ont souhaité capitaliser cette expérience dans un dispositif pérenne correspondant aux souhaits des collaborateurs et garantissant le maintien du lien entre les télétravailleurs et l'ensemble de la communauté de travail ».

**Comment et dans quel délai avez-vous négocié ?** « A partir de début avril, jusqu'au 29 mai à raison d'une séance tous les 15 jours sur les projets d'accords télétravail, qualité de vie au travail (QVT) et droit à la déconnexion. Les accords conclus forment ainsi un triptyque indivisible ».

**Quels ont été les points déterminants / sensibles (en temps de COVID et hors COVID) ?** « L'accord relatif au télétravail basé sur le volontariat à raison de 2 jours par semaine a pris effet au 1er septembre. En effet, pendant l'été nous avons maintenu le dispositif sanitaire à raison de 50% des effectifs en alternance en télétravail. A la fin du mois de septembre, 60 de nos 170 collaborateurs avaient opté pour le télétravail tandis que notre infrastructure VPN doublait sa capacité de connexions simultanées ».

**Quelles préconisations donneriez-vous pour réussir cette négociation ?** « La réussite de la négociation a reposé, durant la période de négociation, sur un dialogue dynamique et constructif dans un esprit de transparence et d'écoute active pour dégager les solutions adaptées aux problématiques soulevées. Le maintien de cette méthode partagée a permis de conclure 9 accords en 10 mois.

En ce qui concerne spécifiquement le télétravail, l'affirmation du principe du volontariat, le juste équilibre entre les jours en télétravail et le présentiel (2/5 au maximum) et le lien fait avec les accords QVT et droit à la déconnexion ont été déterminants.

Lors du deuxième confinement, forts de ces 7 mois d'application du télétravail au sein de l'office, nous sommes repassés au dispositif sanitaire de 50% en alternance une semaine sur deux par équipe ; les collaborateurs de l'équipe A ne devant pas croiser physiquement ceux de l'équipe B. Ce dispositif a reçu l'adhésion des collaborateurs et permet de limiter au minimum la contagion.

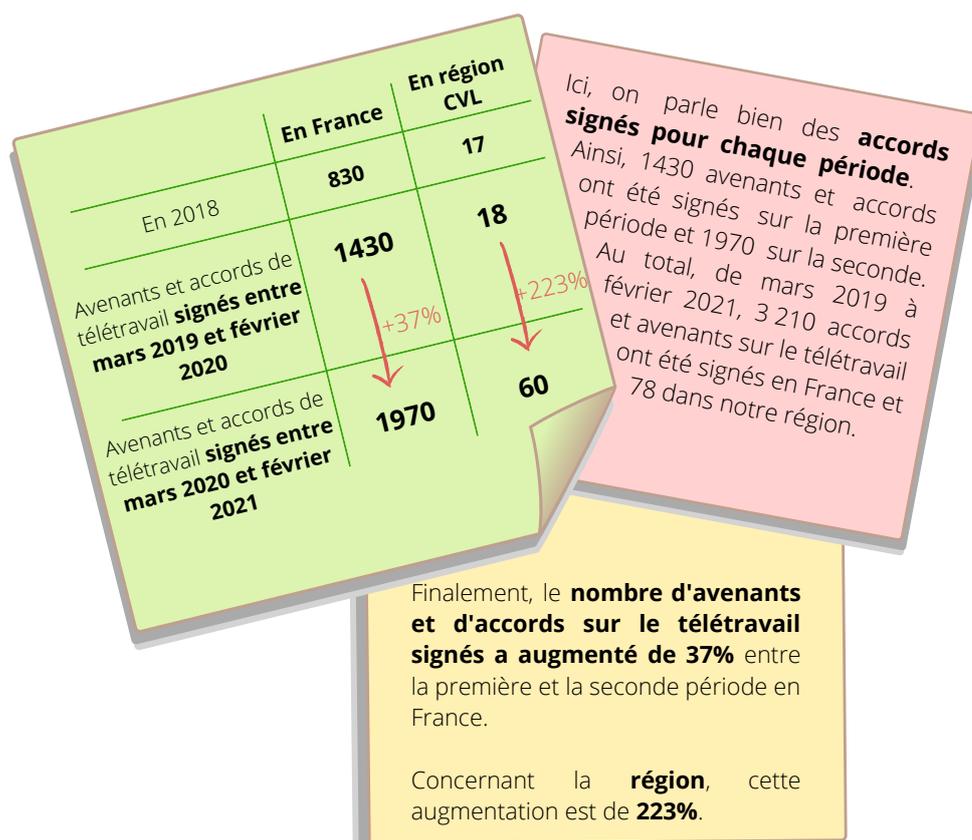
Des outils collaboratifs ont été déployés (visioconférence, chat d'entreprise, etc.) afin de maintenir le lien social et la cohésion d'équipe.

Ce changement s'est accompagné d'une forte politique de reconnaissance salariale dans la même période (maintien du salaire dans la période initiale malgré le chômage partiel, prime de pouvoir d'achat durant l'été, accord NAO et droit d'expression à l'automne). A ce jour, depuis le 11 mars 2020, l'OPAC 36 a conclu 9 accords déposés dans vos services ».

## QUELQUES CHIFFRES

Comparaison entre

- Le nombre d'avenants et accords de télétravail **signés** sur la période allant **de mars 2019 à février 2020**.
- Le nombre d'avenants et accords de télétravail **signés** sur la période allant **de mars 2020 à février 2021**.



## DES OUTILS SUR LE CSE À VOTRE DISPOSITION



Votre avis nous intéresse ! **Participez jusqu'au 30 mars** à l'enquête menée en partenariat avec l'ARACT :

« **Quel fonctionnement pour les CSE durant la crise sanitaire ?** ».



Par ailleurs, la DIRECCTE Centre-Val de Loire met à votre disposition un **Guide du CSE** qui permet de répondre aux questionnements concernant sa mise en place, son fonctionnement, ainsi que ses missions et attributions.