

Les guides thématiques

FO-CADRES

L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



Édition 2025

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 est de plus en plus poreuse. Cette imbrication 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 6

LA DÉFINITION 7

QUELS SONT LES CHIFFRES DU TÉLÉTRAVAIL ? 8

2 LE CADRE JURIDIQUE 13

UN DISPOSITIF ENCADRÉ LÉGALEMENT 14

LES PRINCIPES ESSENTIELS À UN TÉLÉTRAVAIL DE QUALITÉ 17

Le principe de loyauté et de transparence 17

Le principe du volontariat 18

Le principe d'adaptabilité 20

Le principe de réversibilité 20

Le principe de sécurité 21

Le principe de continuité 27

La formation professionnelle 28

La poursuite de l'activité syndicale et du dialogue social 29

3 COMMENT NÉGOCIER UN ACCORD ? 31

ENGAGER UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ 32

Prendre en compte les enjeux positifs pour le salarié... 34

Anticiper les risques de désocialisation 34

POUR UNE BONNE NÉGOCIATION 35

La consultation préalable des IRP 35

La nécessité d'un écrit 35

Rédiger le contenu de l'accord 37

Les points de vigilance 38

Encadrer le suivi du dispositif 41

Garantir le même statut de salarié, qui implique droits et devoirs 46

FAUT-IL RENÉGOCIER VOTRE ACCORD TÉLÉTRAVAIL ? 48

CONCLUSION 49

Annexe 1 50

Annexe 2 52

Mémo 57

1_ÉTAT DES LIEUX



La numérisation de la société modifie les comportements tant dans la sphère privée que dans la sphère professionnelle jusqu'à une imbrication 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.



À Noter

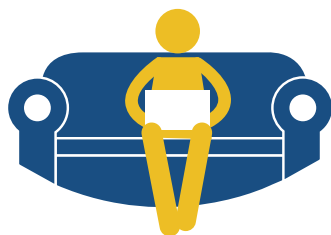
L'ordonnance du 22 septembre 2017 supprime la notion de régularité dans la définition du télétravailleur. C'est une reconnaissance de sa nature parfois occasionnelle. Pour FO-Cadres, il faut poursuivre l'objectif d'un télétravail négocié et sécurisé, quand bien même il est pratiqué de façon occasionnelle. 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, le télétravail prend principalement trois formes. Il 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 effectué en totalité hors des locaux de l'entreprise.

QUELS SONT LES CHIFFRES DU TÉLÉTRAVAIL AVANT LA CRISE SANITAIRE ?

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 :



53%
d'hommes



47%
de femmes



61% de cadres



80% secteur privé et
62% entreprises de + 50 salariés



63%
en couple sans enfant
de -3 ans



87% à temps complet
53% 10 ans d'ancienneté



62,8% + de 40 ans

Les sources de motivation au recours au télétravail :



54%

pour la réduction de leur temps
de trajets professionnels



36%

pour la flexibilité
dans le travail



36%

pour l'efficacité au travail

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 :



42%

1 jour par semaine



30%

2 jours par semaine



28%

3 jours et + par semaine

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

LES CHIFFRES DU TÉLÉTRAVAIL DE CRISE (1^{ER} SEMESTRE 2021)

Sources : *Études Anact 2021.*

Équipement & activités :

72 %

estiment avoir un environne-
ment matériel adapté



95 %

ont des outils numériques
adéquats

49 % déclarent que leurs **activités de travail** ont été **adaptées ou redéfinies**

77 % considèrent pouvoir **réaliser**

l'ensemble de **leur activité à distance**

53 % se sentent plus **efficaces en télétravail**

81 % estiment parvenir à **concilier**

vie professionnelle - vie personnelle

60 % peuvent **aménager leurs horaires de travail**



Collectif de travail & risques pour la santé :



37 % considèrent que les **relations de travail** se sont **détériorées**



63 %
estiment travailler plus

50 %
sont fatigués

64 %
font état d'une
surconnexion

20 % seulement arrivent à **aborder les difficultés** qu'ils rencontrent en
télétravail **avec leur manager**

Et demain ?

39 %
appréhendent le retour
sur site



96 %
souhaitent **poursuivre**
le télétravail malgré
les difficultés



2_ LE CADRE JURIDIQUE



UN DISPOSITIF ENCADRÉ LÉGALEMENT

De l'accord cadre européen à l'ANI de 2005

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.

De la concertation syndicale aux ordonnances de 2017

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 premier 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.

L'ANI du 26 novembre 2020

Lors du passage au stade 3 de l'épidémie de Covid-19 mi-mars 2020, le télétravail est devenu la règle. Le ministère du Travail indiquait dans les questions réponses publiées dès le 19 mars 2020 que les déplacements professionnels étaient autorisés du domicile au lieu de travail dès lors que le télétravail n'était pas possible. Il affirmait également que la mise en œuvre du télétravail devait être impérative dès lors que le poste de travail le permettait.

Dans la période de crise sanitaire, une nouvelle entorse était 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 d'imposer le recours au télétravail.

Pour autant, l'absence d'un cadre clair et précis pour la mise en œuvre du télétravail, notamment dans des circonstances exceptionnelles, n'est pas sans emporter de risques pour les salariés

Contraint par l'environnement politique et la pression exercée par les organisations syndicales, le MEDEF a accepté d'ouvrir des négociations sur le sujet le 3 novembre.

Les négociations ont débouché sur un projet d'ANI le 26 novembre. Le texte est signé par l'ensemble des organisations syndicales à l'exception de la CGT. Il comporte dix-sept points qui clarifient le cadre de mise en œuvre du télétravail, que celui-ci soit ordinaire ou exceptionnel. Il souligne également l'importance de faire du télétravail un thème de négociation pour parvenir à un accord collectif d'entreprise

et détaille par ailleurs les thématiques qui doivent être abordées lors des négociations.

En outre, l'ANI peut clarifier, conforter et compléter les protections et les droits des salariés dans la continuité de l'ANI de 2005 et le respect des dispositions légales. Il indique que *« c'est au niveau de l'entreprise que les modalités précises de mise en œuvre du télétravail sont définies, dans le cadre fixé par le Code du travail, les dispositions de l'ANI de 2005 et du présent accord, et par les dispositions éventuelles négociées au niveau de la branche. »*

Par un arrêté en date du 2 avril 2021, l'ANI *« pour une mise en œuvre réussie du télétravail »* a été étendu. À travers la procédure d'extension, l'ensemble des dispositions deviennent obligatoires pour toutes les entreprises et tous les salariés compris dans son champ d'application.

LES PRINCIPES ESSENTIELS À UN TÉLÉTRAVAIL DE QUALITÉ

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut être prévue dès l'embauche du salarié ou mise en place en cours d'exécution du contrat. C'est un projet d'organisation du travail qui peut être porté par les différentes parties. Quel que soit le contexte dans lequel le télétravail se déploie, des principes président pour assurer une mise en œuvre adaptée.

Le principe de loyauté et de transparence

Le télétravailleur est un salarié à part entière. Ce rappel est essentiel pour ne pas oublier que le télétravailleur bénéficie des mêmes droits légaux et conventionnels que le salarié qui exécute sa prestation de travail au sein de l'entreprise.

Aux termes de la loi, l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'entreprise, il convient de préciser :

- Les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat 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.

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 sous réserve de justifier objectivement son refus;
- **le salarié** peut accepter ou refuser un poste en télétravail sans que son refus ne soit un motif de rupture du contrat, et sans avoir à expliquer les raisons de son refus.

Le refus de l'employeur

Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de sa volonté de passer en télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser sa demande.

Toutefois, en vertu des dispositions de l'article L. 1222-9 du Code du travail, dès lors que le télétravail fait l'objet d'un accord collectif, voire d'une charte, l'employeur, qui refuse à un salarié la possibilité de télétravailler alors que ce dernier est éligible au télétravail, doit obligatoirement motiver son refus.

Dans les autres cas, l'employeur est invité à préciser les raisons de

son refus d'accéder à la demande de télétravail émanant du salarié.

Cette exigence supplémentaire est de nature à réduire les inégalités de traitement et à éviter les risques de discrimination dans l'accès au télétravail. 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 de refus devra donc être parfaitement fondé et de bonne foi.



À Noter

Le cas des salariés en situation de handicap : En l'absence ou non d'accord collectif ou de charte, l'employeur est dans tous les cas tenu de motiver son refus d'accéder à la demande de télétravail d'un salarié en situation de handicap ou aidant un proche.

Le refus du salarié

Le salarié qui refuse une proposition de télétravail de la part de son employeur n'a pas à se justifier. Son refus ne constitue pas un motif légal de rupture du contrat de travail.



Points de vigilance

Le télétravail en situation exceptionnelle

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 devient 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 d'adaptabilité

Le caractère volontaire de l'accès au télétravail justifie pleinement la mise en place d'une période d'adaptation dès lors que le télétravail est prévu de manière régulière.

Durant cette période, l'employeur et le salarié peuvent mettre un terme au recours du télétravail en respectant un délai de prévenance préalablement défini soit par l'accord collectif relatif au télétravail, soit par la charte, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié.

Le salarié retrouve alors son poste dans les locaux de l'entreprise.

Le principe de la réversibilité²

Ce principe est le corollaire du principe d'adaptabilité précédemment énoncé. Il permet au télétravailleur ou à son employeur de mettre fin à ce mode de travail et, pour le salarié, de réintégrer physiquement et à temps plein le poste qu'il occupait 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 doit mettre 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.

En tout état de cause, l'employeur peut organiser les conditions du retour ponctuel du salarié en télétravail dans les locaux de l'entreprise en cas de besoin particulier, de sa propre initiative ou à la demande du salarié.

2 • Article 23.5 de l'ANI du 26 novembre 2020, L1222-9 et 10 du Code du travail



Points de vigilance

Il convient de veiller à ce que l'accord collectif ou à défaut la charte précise obligatoirement les dispositions relatives aux conditions de passage en télétravail et aux conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail régulier.

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.

Le principe de sécurité

La sécurité du lieu de travail³

Les conditions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité 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 de lui-même solliciter cette visite d'inspection.

La préservation de la santé

Le défaut de disposition particulière sur ce point atteste que ce sont bien les règles générales du cadre juridique de la santé et de la sécurité au travail qu'il convient d'appliquer. Si aucune obligation légale dispose de mettre les salariés en télétravail contraint, le respect des obligations de sécurité et de santé peut rendre obligatoire le télétravail.

L'obligation générale de sécurité (article L. 4121-1 et suivants du Code du travail) est un méta principe qui a vocation à se décliner dans toutes les décisions stratégiques et organisationnelles de l'entreprise.

3 • 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/>

Le débat de savoir s'il s'agit ou non d'une obligation de moyen renforcé ou de résultat ne remet pas en cause l'obligation générale de prévention. L'entreprise doit mettre toute en œuvre afin d'éviter toutes altérations de la santé physique ou psychique du salarié. En cas d'impossibilité de déployer de telles mesures, l'employeur doit procéder à une évaluation et introduire des mesures conservatoires immédiates pour protéger la santé et la sécurité des salariés.

Autrement dit, que le salarié soit au bureau, à son domicile ou dans tout autre lieu qui n'appartient pas à l'entreprise, l'employeur est tenu par cette obligation. Dans le cadre de la mise en place du télétravail, il convient dès lors de s'assurer que l'employeur met en œuvre un dispositif d'évaluation a minima des risques d'altération de la santé et la sécurité des salariés en télétravail.

Ces principes s'appliquent également dans le cadre des mesures exceptionnelles et l'introduction d'un protocole sanitaire. Ce dernier relevant du droit mou, le juge appréciera le respect du protocole et des mesures qu'il contient in abstracto.

Le télétravail étant une modalité d'exécution du contrat de travail, la présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également.

Pour préserver sa santé, le télétravailleur doit être informé des règles relatives à l'utilisation des écrans.

De même, le télétravail ne doit pas avoir pour conséquence une augmentation de la charge de travail. Les dispositions légales et conventionnelles s'appliquent tant pour ce qui a trait au temps de travail, aux durées maximales de travail qu'aux temps de pause. Le droit à la déconnexion doit également être effectif.

Afin de prévenir le risqué d'isolement du télétravailleur, ce dernier doit pouvoir :

- Rencontrer régulièrement sa hiérarchie, et si possible avoir un référent;
- Se réunir avec ses collègues;
- 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.

Il faut également échanger sur les modalités de contrôle du temps de travail et de régulation de la charge de travail.

En période de crise sanitaire, ces règles peuvent être maintenues. 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 obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés et facultative en deçà, 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 celui qui se produit dans les locaux de l'employeur.



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.

→ **La protection des données**

Le recours au télétravail nécessite la mise en œuvre d'outils numériques adaptés aux missions des salariés concernés. En pratique, le salarié sera en possession soit d'outils numériques nomades mis à sa disposition par l'employeur (ordinateur portable et/ou smartphone équipés des logiciels idoines), soit de moyens informatiques personnels. Dans tous les cas, il est rappelé qu'il revient à l'entreprise de :

- 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 mesures sont communiquées aux salariés, intégrant les risques d'impacts sur la vie privée des personnes concernées (salariés, clients, fournisseurs, etc.).

L'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger les données professionnelles utilisées et générées par le télétravailleur, en suivant les recommandations édictées par la CNIL. 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, à l'intégrité ou à la disponibilité) mais aussi des procédures consécutives au vol ou à la perte d'un équipement mobile.

Le respect de la vie privée

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 à la rectification des données à caractère personnel édictées par la CNIL, à celles qui exigent une proportionnalité et une finalité du dispositif.



Pour en savoir plus : consulter l'annexe 2 (page 48)

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 an 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 pressions d'une part et à l'addiction d'autre part. Pour cela, fixer des plages horaires de disponibilité est indispensable.

Le principe de continuité

La qualité de télétravailleur

Le télétravailleur est un salarié à part entière. Autrement dit, le fait de travailler hors des locaux de l'entreprise ne lui fait pas perdre le statut de salarié. Dès lors, le principe est celui de l'égalité de traitement avec les salariés exerçant leurs activités dans l'entreprise.

Aussi le télétravailleur bénéficie des droits et des 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 de :

- 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 (l'employeur lui indiquant 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".

Le télétravail est un mode d'organisation du travail qui peut présenter des avantages tant 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 les devoirs qui lui sont rattachés.

La formation professionnelle⁴

Comme le rappelle la loi, le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. 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.

4 • Article 3.1.6 de l'ANI du 26 novembre 2020

La poursuite de l'activité syndicale et du dialogue social

La réussite de la mise en œuvre du télétravail dépend de la qualité du dialogue social. Celui-ci doit pouvoir se poursuivre y compris en situation de télétravail qu'il soit régulier ou occasionnel, voire en raison de circonstances exceptionnelles. Il convient pour cela que les employeurs adaptent les conditions de mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise, ou dans la branche professionnelle, afin de permettre aux IRP et aux organisations syndicales d'exercer leurs activités dans les meilleures conditions.

La préservation du lien entre les salariés et leurs représentants élus et syndicaux et à prendre en compte lors de la mise en œuvre du télétravail quelles que soient les circonstances. L'extension massive de ce mode d'organisation du travail nécessite que les accords collectifs comportent des dispositions spécifiques quant à la possibilité pour les organisations syndicales de communiquer avec les salariés via la messagerie professionnelle.

3_ COMMENT NÉGOCIER UN ACCORD ?



Étant 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, c'est à dire par un simple accord entre le salarié et l'employeur, FO-Cadres invite 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.

Autrement dit, plus encore que la charte, document unilatéral à l'initiative 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 QUALITÉ⁵

Le télétravail n'est pas adapté à toutes les cultures et à tous les contextes d'entreprise. Il est déconseillé de faire l'impasse sur une réflexion globale et concertée avant la mise en place du télétravail.

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 salariés qui la composent.

En amont de la mise en place du télétravail

Avant d'engager les discussions, il est nécessaire de s'entendre sur ce que recouvre l'enjeu du télétravail. Un cadre opérationnel précis et cohérent avec les objectifs de l'entreprise doit être élaboré en concertation avec les IRP. Ce cadre doit permettre d'aborder les finalités poursuivies par l'organisation du télétravail, de veiller à ce que la fréquence soit adaptée aux métiers et aux profils des salariés. Le processus d'accès au télétravail doit être lisible et objectif. Les mo-

5 • Extrait d'un entretien avec Olivier Brun, Directeur associé du cabinet de conseil en télétravail Greenworking

alités de pratique doivent permettre aux salariés d'économiser des temps de transport et à l'entreprise de maintenir voire d'accroître sa compétitivité.

En aval

En aval, 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 bonnes pratiques de 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.

Un dispositif de suivi

La mise en place du télétravail doit s'accompagner d'un dispositif de suivi pour, entre autres, 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. Parallèlement, il faut suivre les travailleurs qui ne sont pas éligibles au télétravail afin de garantir le climat social de l'entreprise.

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

Selon que l'on télétravaille 2 jours par mois en télécentre ou 2 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'événements 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.

Anticiper les risques de désocialisation

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 formation 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. Le management doit se réapproprier son rôle de leader pour maintenir l'existence d'un collectif de travail.

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 obligatoirement dans les entreprises et établissements de plus de 300 salariés, facultative en deçà).

La nécessité d'un écrit

Auparavant, l'instauration du télétravail n'était pas conditionnée à la conclusion d'un accord collectif. Il pouvait être mis en place dès l'embauche lorsqu'il était l'objet d'une des stipulations du contrat de travail ou au cours de son exécution par un avenant.

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.

RÉDIGER LE CONTENU DE L'ACCORD

Négocier un accord relatif au télétravail requiert de s'interroger sur les avantages recherchés. 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 sachant qu'il est possible de transiger sur la prise des temps de pause mais pas sur le droit au repos.



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 bénéficieraient pas nécessairement si un simple accord entre l'employeur et le salarié avait mis 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 télétravail.

LES POINTS DE VIGILANCE



Le remboursement des frais

Dans un arrêt du 19 mars 2025 (n°22-17.315), la Cour de cassation rappelle que l'employeur doit prendre en charge les frais professionnels liés au télétravail, même sans demande préalable du salarié. Elle s'appuie sur l'article L. 1222-10 du Code du travail qui impose cette prise en charge. Dans l'affaire jugée, l'argument de l'employeur selon lequel l'absence de réclamation valait renonciation a été écarté. Le non-remboursement constitue une faute contractuelle. A titre indicatif, si aucun accord n'a été signé, l'allocation forfaitaire de télétravail peut être versée selon deux modes : par jour télétravaillé : 2,70 € par jour, dans la limite de 59,40 € par mois ; par mois, selon le nombre de jours hebdomadaires : 10,90 € pour un jour de télétravail par semaine. (Barèmes URSSAF 2025).

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



Les critères d'éligibilité

L'accès au télétravail est généralement ouvert aux salariés en CDD et CDI (sous réserve d'ancienneté) et fermé aux apprentis, aux stagiaires et aux alternants.

L'accord peut toutefois restreindre ou prohiber l'accès au télétravail pour des raisons liées à la nature du contrat de travail, aux aptitudes ou encore aux fonctions exercées du salarié.

Cependant, il n'est pas nécessaire qu'une fonction soit entièrement télétravaillable pour qu'un salarié puisse avoir accès au télétravail. Ce mode d'organisation doit être rendu possible dès lors qu'une partie des activités peut être exercée en dehors des locaux de l'entreprise.

Il convient donc de négocier les critères d'éligibilité au télétravail, de préciser que le télétravail est possible à partir du moment où les activités télétravaillables peuvent être regroupées sur une ou plusieurs journées par mois et d'évaluer les avantages et les inconvénients à mener ces activités en télétravail.

Les clauses d'éligibilité doivent être objectives et pertinentes. Le critère d'autonomie peut par exemple concerner la gestion du temps de travail mais aussi la capacité à utiliser des outils collaboratifs.

À compter du 21 juillet 2023, l'accord collectif ou la charte sur le télétravail devra comporter une clause particulière sur les modalités d'accès au télétravail des salariés aidants, d'un parent ou d'un proche. En effet, l'article 2 de la loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 renforce l'accès au télétravail des salariés aidants, qu'il y ait ou non un accord collectif ou une charte sur le télétravail applicable à l'entreprise. Cette nouvelle mention figure dans la liste des mentions obligatoires fixée à l'article L. 1222-9 du code du travail.



Exemple sur l'accord de La Poste. Celui-ci 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. Celui-ci 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).



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



FO-Cadres promeut la justification des exclusions du télétravail afin d'éviter les discriminations. Les clauses d'éligibilité au tra-

vail peuvent générer des inégalités de traitement, elles doivent dès lors être justifiées par des raisons objectives et pertinentes.

→ **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, dès lors que celui-ci justifie objectivement son refus.

En outre, les accords doivent prévoir 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 ne peut pas être imposé sauf pendant la période de crise sanitaire en application de l'article L. 1222-11 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 permettant au salarié concerné de bénéficier d'une information sur les éventuels postes à pourvoir au sein de l'entreprise, voire de lui accorder une priorité de retour dans l'entreprise s'il souhaite la réintégrer 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. Les managers doivent également être formés 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. Mais 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.



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 professionnel.



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 du 27 août 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. Autrement dit, les salariés en télétravail doivent continuer de recevoir des titres-restaurants⁶ dès lors qu'ils en bénéficient lorsqu'ils sont sur site. Le principe d'égalité de traitement entre les salariés s'appliquent.

6 • Il convient de rappeler que la distribution des titres-restaurants ne résulte d'aucune obligation légale.

La loi n'en a pas défini les conditions d'attribution. Ce sont donc des avantages concédés par l'employeur aux salariés relevant soit de la négociation collective soit du contrat de travail, soit d'un usage pour les entreprises qui ne bénéficient pas de restaurants collectifs en leur sein.



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. En outre, 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 ».



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.

- ➔ **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.

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 autonomes 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 dans la mise en place d'un accord collectif de télétravail régulé et négocié.

Annexe 1

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

La loi Sauvadet du 12 mars 2012 a instauré le télétravail au sein de la fonction publique. Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 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 trois 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.

Annexe 2

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES ET VIE PRIVÉE

Bien que l'employeur puisse se prévaloir d'un pouvoir de contrôle et d'accès aux informations en lien avec l'activité professionnelle, il convient d'établir des règles de conduite précises et claires pour éviter toutes atteintes à la vie privée du salarié.

FO-Cadres plaide pour un formalisme particulier. L'employeur doit porter à la connaissance des salariés dans une note interne, un document ou une convention, les modalités de contrôle du temps et de la charge de travail, tout comme les modalités de contrôle de l'activité professionnelle du salarié.

Enfin quels que soient les outils technologiques utilisés pour assurer la sécurisation des données lors du télétravail, il convient de :

- Établir un socle de règles minimales à respecter en télétravail, et communiquer ce document à l'ensemble des salariés ;
- Mettre à disposition des salariés une liste d'outils de communication et de travail collaborative appropriés au travail à distance, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées ;
- Permettre aux salariés de séparer les usages professionnels et les usages personnels en créant, entre autres, des comptes distincts dans le cas d'une utilisation d'une même application pour ces deux sphères ;
- Utiliser des protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du serveur du destinataire ;
- Privilégier autant que possible le recours aux outils numériques de visioconférence certifiés par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes informatiques (Anssi).

En cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, les droits des salariés demeurent. Les principes de sécurité et de protection des données personnelles demeurent intangibles.

L'employeur a le droit de contrôler l'activité de ses salariés. En revanche, si la situation de crise sanitaire lui permet de s'affranchir du

formalisme habituel pour recourir au télétravail, elle ne l'exonère pas du respect des règles qui protègent la vie privée des salariés. Tout salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits et obligations que ceux exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise

MANAGEMENT PAR LA CONFIANCE ET NON PAR LA SURVEILLANCE

Plus généralement, il convient lors de la mise en œuvre du télétravail de privilégier un management par la confiance et non par la surveillance, intrusive et invasive.

Aussi pour FO-Cadres, le recours aux outils de contrôle tels que les “keyloggers” permettant d’enregistrer à distance toutes les actions accomplies sur un ordinateur par le salarié (en télétravail ou non) doivent être proscrits sauf circonstances exceptionnelles liées à un fort impératif de sécurité, et ce après avoir informé les salariés notamment via le CSE (article L. 2312-38 du Code du travail).

ANTICIPER AU LIEU DE SANCTIONNER

Il est nécessaire d’anticiper les risques pour assurer une sécurisation maximum des données lors du télétravail. Cela nécessite d’adopter des bonnes pratiques préventives permettant la sécurisation des données de l’entreprise et la protection des données personnelles des salariés en amont de la mise en œuvre du télétravail.

La meilleure façon d’anticiper ces risques potentiels passe par :

- Une sensibilisation des employeurs aux enjeux de la cybersécurité ;
- Une formation des salariés aux bonnes pratiques en télétravail pour pouvoir se mobiliser d’eux-mêmes contre toute cyberattaque.

FO-Cadres propose également que la mise en œuvre du télétravail puisse s’accompagner :

- D’une analyse d’impact sur la gouvernance et la protection des données personnelles afin de pouvoir appréhender les risques liés au recours aux outils numériques. Cette analyse doit avoir pour

finalité de permettre d'identifier les risques, en tenant compte des spécificités du contexte (équipements, données, etc.) et les estimer en termes de gravité et de vraisemblance ;

- Que les résultats obtenus à l'issue de cette analyse d'impact permettent de déterminer les mesures à mettre en œuvre et les formaliser dans une politique de sécurité.

CAS DE L'UTILISATION DES OUTILS BYOD : BRING YOUR OWN DEVICE [« APPORTEZ VOTRE PROPRE MATÉRIEL »]

Si le Code du travail demande à l'employeur de fournir à ses salariés les moyens nécessaires à l'exécution de leurs tâches professionnelles, il n'interdit pas pour autant à l'employeur de permettre l'utilisation des outils personnels des salariés, souvent perçus comme plus commodes à utiliser.

Au sein des entreprises, le BYOD peut être vu comme une manière pour les salariés d'utiliser des appareils qu'ils connaissent et apprécient utiliser. Ils deviennent alors prescripteurs dans le choix et peuvent faire face dans certains cas à la résistance des responsables des systèmes d'information liée à un sentiment de perte de contrôle. Mais, dans le même temps, la circulation des données de l'entreprise au sein d'un terminal non contrôlé peut être source de risques. Pour traiter les risques, les entreprises peuvent être tentées de pratiquer une surveillance intrusive des équipements informatiques.

Pour des raisons de sécurité, FO-Cadres préconise :

- La mise à disposition des outils numériques de travail par l'employeur et de limiter le recours du BYOD autant que possible ;

- Dans le cas d'une décision autorisant le BYOD, celle-ci devra être prise après avoir minutieusement mis en balance les intérêts et les inconvénients présentés par cet usage qui emporte des risques notamment sur le plan de la frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;

- Définir des espaces de stockage professionnels et personnels bien distincts si le télétravailleur utilise son ordinateur personnel, pour que l'employeur n'accède qu'aux fichiers professionnels.

- Sensibiliser les salariés aux risques et formaliser les précautions à prendre dans une charte informatique (procédures en cas de

panne ou de perte de l'équipement informatique personnel, respect des mesures de sécurité élémentaires, création d'une bulle de sécurité, etc.).

- Subordonner l'utilisation des équipements personnels à une autorisation préalable de l'administrateur réseau et/ou de l'employeur.

L'une des solutions mobilisées par les entreprises pour gérer le BYOD est le MDM (Mobile Device Management). Il permet à l'employeur de contrôler à distance les terminaux de ses salariés qu'ils auront préalablement déclarés et enrôlés afin de sécuriser au mieux les données de l'entreprise. L'employeur peut par exemple installer des contenus en fonction du profil du salarié, mais aussi forcer la mise en place de politiques de sécurité. En cas de perte ou de vol de l'appareil, il peut également effacer les données du terminal.

Dès lors que le terminal (laptop, ordiphone,..) est utilisé aussi bien à des fins personnelles que professionnelles, ce contrôle de l'employeur sur les données du terminal informatique pose question car il est difficile dans ces conditions, pour le salarié, de garder ses données personnelles à l'abri des regards et des actions de l'employeur.

Une piste alternative émerge cependant du côté des dispositifs de « conteneurisation » des données et d'espace sur le téléphone ou sur les ordinateurs. Un compartiment hermétique est ainsi utilisé afin de recueillir les applications et les usages professionnels. Dans ce cadre, le contrôle par l'entreprise ne s'effectue pas sur le terminal informatique dans son ensemble mais seulement au sein du compartiment dédié aux activités professionnelles. Les données personnelles se situent en dehors de cet espace et l'employeur ne peut y exercer une quelconque influence.

Rappel

Il n'est pas possible de prévoir des mesures de sécurité ayant pour objet ou effet d'entraver l'utilisation d'un smartphone dans un cadre privé, au motif que cet équipement peut être utilisé pour accéder aux ressources de l'entreprise (interdire la navigation sur internet, le téléchargement d'applications mobiles).

De telles restrictions pourraient difficilement être considérées comme justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

De la même manière, l'employeur ne peut pas accéder à des éléments relevant de la vie privée stockés dans l'espace personnel de l'équipement (liste des sites internet consultés, photos, films, agenda, annuaire). Il doit cependant pouvoir accéder au contenu professionnel stocké dans ce terminal.

Si l'employeur peut prévoir un effacement à distance de la partie du terminal personnel spécifiquement dédiée à l'accès distant aux ressources de l'entreprise, il ne peut en revanche s'arroger le droit d'effacer à distance l'ensemble des données présentes sur le terminal de l'employé..

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 au respect du droit à la déconnexion + 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 situation comparable. 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 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 2020 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 demeure jusqu'à l'intervention de la Cour de cassation (Cass. Soc. 27 mars 2019 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, Novembre 2021 - Mise à jour : Mai 2025
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
Chloé Grenouilleau, docteur en droit social et Stéphanie Lemaître, 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

7, passage Tenaille • 75014 Paris

Tél. + 33 (0)1 40 52 82 77

contact@fo-cadres.fr