

Les guides thématiques
FO - CADRES

L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



LE TÉLÉTRAVAIL

Les clefs pour bien négocier sa mise en œuvre

édito



Porté par l'évolution des technologies, le télétravail connaît un essor dans de nombreux secteurs. S'il permet de réduire les temps de déplacement et de favoriser une meilleure articulation entre la sphère privée et la sphère professionnelle, il peut *a contrario* être à l'origine de nouvelles contraintes. Ainsi le gain de temps obtenu sur les trajets professionnels peut très vite, faute de régulation, s'accompagner de l'isolement du télétravailleur au sein de son domicile avec le risque d'un accroissement de sa charge de travail, voire d'une désocialisation. Un isolement qui contribue également au délitement du collectif de travail et à la perte du sentiment d'appartenance à l'entreprise. Pour tirer parti des opportunités que peut offrir le télétravail, les finalités et les modalités de sa mise en œuvre ne doivent pas être ignorées, négligées ni sous-estimées.

C'est la raison pour laquelle, forte de son expertise sur le sujet, FO-Cadres continue de défendre le développement d'un télétravail négocié, régulé et protecteur. Un télétravail qui doit demeurer choisi par les parties contractantes et dont le déploiement doit être compatible avec des garanties collectives spécifiques (temps de travail, sécurité, santé, matériels...) conciliant progrès technique et épanouissement humain.

A l'approche de l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle à ce sujet, il nous est apparu nécessaire de produire ce guide d'aide à la négociation d'un accord télétravail, et d'y introduire nos revendications. Il sera actualisé pour tenir compte des éventuelles modifications de l'ANI. Ce travail vise à porter notre attention sur la réalité du télétravail aujourd'hui ; de sa construction juridique, aux bonnes pratiques à mettre en place, en passant par les dispositions qu'il convient de négocier.

Autant de points indispensables que FO-Cadres entend continuer de défendre pour peser efficacement sur les évolutions et les transformations portées par la révolution numérique.

Éric PÉRÈS
Secrétaire général de FO-Cadres

SOMMAIRE



| | |
|---|-----------|
| -- Édito | 03 |
| 01. Le télétravail en bref | 07 |
| <i>Qu'appelle-t-on « télétravail » ?</i> | 09 |
| <i>Le télétravail en chiffres</i> | 10 |
| 02. Le cadre juridique du télétravail | 13 |
| <i>Un dispositif encadré légalement</i> | 15 |
| <i>Principes essentiels à un télétravail de qualité</i> | 16 |
| 03. Négocier un accord télétravail | 21 |
| <i>Engager une démarche de qualité</i> | 23 |
| <i>Connaître les préalables pour une bonne négociation</i> | 26 |
| <i>Le contenu de l'accord</i> | 28 |
| <i>La mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique</i> | 39 |
| -- Conclusion | 43 |



01.



**Le télétravail
en bref**

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

QU'APPELLE-T-ON « TÉLÉTRAVAIL » ?

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle le salarié travaille, régulièrement et 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 télétravail occasionnel et le travail à domicile qui relève de l'article L7412-1 du Code du travail. Elle retient un télétravailleur salarié ce qui exclut les autoentrepreneurs et les salariés des sous-traitants de l'entreprise.

Concrètement, il prend principalement trois formes. Le télétravail peut avoir lieu en alternance entre le domicile du salarié et les locaux de l'entreprise, c'est le cas le plus emblématique. Il est

1 L1222-9 du Code du travail

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

LE TÉLÉTRAVAIL EN CHIFFRES



5 à 10 %

de salariés français sont en télétravail

47 %

des français en télétravail estiment qu'ils perdent moins de temps dans les transports



66 %

des télétravailleurs sont des « télétravailleurs gris »



60 %

des salariés français souhaiteraient être en télétravail

2 jours

de télétravail par semaine réduirait de 10 % le bilan carbone d'un individu



+ de 70 %

de cadres travaillent en dehors de leur entreprise en Ile-de-France

95 %

des télétravailleurs estiment qu'ils ont une meilleure qualité de vie



96 %

de taux de satisfaction lié au télétravail, toutes parties prenantes



02.



**Le cadre juridique
du télétravail**

LE TÉLÉTRAVAIL : UN DISPOSITIF ENCADRÉ LÉGALEMENT

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

Cet accord-cadre a été rendu applicable en France par la signature de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 par les partenaires 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.

LES PRINCIPES ESSENTIELS À UN TÉLÉTRAVAIL DE QUALITÉ

Le principe du volontariat²

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

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

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

Néanmoins, la loi prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles (menace d'épidémie) ou de force majeure, le télétravail peut être instauré pour continuer l'activité de l'entreprise et protéger les salariés. L'employeur peut alors imposer le télétravail ce qui lui permet de sanctionner le salarié sur un plan disciplinaire en cas de refus. Le décret en Conseil d'Etat qui devait définir les modalités d'application n'est pas encore publié. Cette possibilité reprend les dispositions des circulaires ministérielles de 2009 relatives à la

2 Article 2 de l'ANI, L1222-9 al 3 du Code du travail

pandémie de grippe H1N1.

FO-Cadres s'était vivement opposée avec succès à la rédaction antérieure de cet article L1222-11 qui remettait en cause le principe même du volontariat. Elle reste vigilante sur les conditions et les modalités d'application de cette disposition.

Cependant, en dehors de ces circonstances, la jurisprudence de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation est constante. Ainsi un arrêt du 2/10/01 n°99-42.727 rappelle « le salarié n'est (pas) tenu d'accepter de travailler à son domicile ». De même, la Cour retient que « que lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié ».³

Le principe de la réversibilité⁴

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

La protection des données⁵

L'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger les données professionnelles utilisées et générées par le télétravailleur, en obéissant aux règles édictées par la CNIL. Pour cela, ce dernier

3 Cour de Cassation, Chambre sociale, 12/02/2014 n°12-23.051

4 Article 3 de l'ANI, L1222-9 al 4 et L1222-10 al 3 du Code du travail

5 Article 5 de l'ANI, L1222-10 al 2 du Code du travail

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 matériels illicites via l'Internet – et des sanctions en cas de non-respect de ces règles.

Le respect de la vie privée⁶

L'utilisation du matériel informatique pour surveiller le salarié doit faire l'objet d'une information préalable et être nécessaire et proportionnée au but recherché. Cette utilisation est signalée au CE ou à défaut aux DP, qui sont consultés. Afin de ne pas empiéter sur l'intimité du télétravailleur, des plages horaires de disponibilité sont conjointement définies.

La santé et la sécurité⁷

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, au CHSCT, aux DP et aux autorités administratives compétentes selon les modalités prévues. Cette visite leur permet de vérifier le respect des règles de santé et sécurité au travail. Lorsque ce lieu est celui du domicile du salarié, la visite lui est notifiée et son accord est nécessaire pour qu'elle ait lieu. Il peut demander lui-même cette visite d'inspection. Par ailleurs, il est informé des règles relatives à l'utilisation des écrans. Afin de préserver sa santé, le télétravail ne doit pas constituer une augmentation de sa charge de travail.

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

7 Articles 8 et 9 de l'ANI, L1222-10 al 4

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

- pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie, et si possible avoir un référent ;
- pouvoir se réunir avec ses collègues ;
- 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 formation⁸

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.

Cadres au forfait jours

Le forfait jours ne présume pas de la qualité de télétravailleur. L'employeur, vis-à-vis d'un salarié en télétravail, reste soumis aux obligations de droit commun. L'entretien annuel portant sur les conditions d'activité et la charge de travail pourra être conjoint à celui prévu dans le cadre des dispositions relatives au forfait jours. Certes, les cadres au forfait ne sont pas soumis à des horaires mais s'ils sont en télétravail ils bénéficient de la double protection des plages horaires considérées professionnelles (au cours desquelles ils doivent être joignables), et du temps de repos.

8 Article 10 de l'ANI



03.



**Négocier un accord
télétravail**

ENGAGER UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ

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

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

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

À la mise en place du télétravail, l'entreprise doit investir dans l'accompagnement de ses salariés, managers et collaborateurs, pour qu'ils acquièrent les compétences et les comportements utiles en télétravail. Les managers doivent acquérir les outils du management à distance et doivent savoir gérer les nouvelles

« scènes de management » qu'induit le télétravail. Les futurs télétravailleurs doivent, de leur côté, apprendre à gérer cette nouvelle autonomie, à limiter les risques de porosité entre vie personnelle et vie professionnelle ou, de manière plus pragmatique, à aménager à leur domicile un espace de travail qui préserve leur santé et leur sécurité. Attention, les collègues de télétravailleurs ne doivent être oubliés et doivent, eux aussi, être associés à toutes les réflexions sur le télétravail.

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

Négocier un accord qui prend en compte les enjeux positifs pour le salarié...

Les bénéfices peuvent être très nombreux mais différents selon les modalités de pratique du télétravail (les bénéfices ne sont pas les mêmes selon qu'on télétravaille 2 jours par mois en télécentre ou 4 jours par semaine depuis son domicile) :

- 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

vie personnelle et de la vie professionnelle ;

- 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).

De plus, la pratique du télétravail peut favoriser l'accès à l'emploi et l'intégration à la communauté de travail de certaines personnes en situation de handicap. Cette solution en leur faveur n'est pas à négliger.

...et les risques ou pièges à éviter.

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 doivent être vigilants, le télétravail peut affecter le lien social. 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.

CONNAÎTRE LES PRÉALABLES POUR UNE BONNE NÉGOCIATION

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

La consultation préalable des IRP

Dans les entreprises dotées d'un CE ou, à défaut, de DP, ceux-ci sont informés et consultés au sujet de l'introduction du télétravail. Etant donné qu'il s'agit de la mise en place d'une nouvelle forme d'organisation de travail, ils doivent être consultés ainsi que le CHCST. Cela relève de leurs attributions d'après les articles L2323-6, -7 et L4612-8 du Code du travail.

Les obligations de l'employeur

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

En outre, il doit⁹ :

- prendre en charge les coûts liés à l'exercice du travail en télétravail (matériel, logiciels, abonnements, communications, outils, maintenance etc.) ;
- informer le salarié des restrictions dans l'usage des équipements, outils informatiques ou services de communication électronique ainsi que des sanctions

9 L1222-10 al 1 Code du travail

prévues en cas de non-respect ;

- porter à la connaissance du télétravailleur la disponibilité des postes sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles et lui donner la priorité pour reprendre ou occuper un tel poste ;
- organiser annuellement un entretien sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié ;
- fixer en concertation avec le salarié les plages horaires durant lequel celui-ci doit être disponible.

La nécessité d'un écrit

Son instauration n'est pas conditionnée à la conclusion d'un accord collectif. En effet, il peut être mis en place dès l'embauche lorsqu'il est l'objet d'une des stipulations du contrat ou au cours de l'exécution du contrat de travail par un avenant à celui-ci. Il y est 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.

Le statut du télétravailleur

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

Le télétravailleur bénéficie donc de droits et d'avantages, d'origines

légalles et conventionnelles, dans les mêmes conditions que les salariés en situation comparable qui ne pratiquent pas le télétravail notamment au regard de¹⁰ :

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

LE CONTENU DE L'ACCORD

La place croissante occupée par le télétravail est une opportunité pour consacrer la place du télétravail régulé et négocié en tant que mode d'organisation particulière du travail salarié, qui induit des devoirs et des droits. Cela permettra de lutter plus efficacement contre une pratique de travail à distance non couverte par le contrat de travail.

Négocier un accord relatif au télétravail requiert de s'interroger

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

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

FO-Cadres approuve le renforcement de l'existence juridique du télétravail en tant que mode d'organisation du salariat choisi par les parties contractantes. Celui-ci permettrait de favoriser l'essor de cette organisation en la sécurisant pour chacune des parties. Pour cela, voici quelques-uns de nos conseils pour négocier avec attention un accord relatif au télétravail.

Sécuriser la mise en place du télétravail

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



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



Exemplesurlesexclusionsetrestrictions:L'accordCasinoServices exclutlesstagiaires,lesapprentisetlescollaborateursencontratde professionnalisationdanslamesureoù«ilestindispensablepourleur apprentissage d'être bien intégré 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

L'accord de La Poste retient parmi ses critères d'éligibilité « la capacité du postier – de la postière à travailler de façon régulière à distance ». Il écarte ceux dont le travail doit être effectué à l'usage 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

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

Encadrer l'accord des parties – La loi exige le volontariat du salarié, inversement elle ne contraint pas l'employeur à accepter le passage d'un salarié en télétravail. La plupart des accords prévoit le formalisme de la demande du salarié et de l'éventuel refus puisque la loi ne précise pas les modalités de l'accord des parties.



Exemplesur 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.

L'accord Altran Technologies envisage la demande du salarié uniquement par écrit. Elle donne lieu à un entretien avec des supérieurs hiérarchique qui adresse sa réponse écrite dans un délai d'un mois. En cas de refus, le salarié peut demander la motivation au près de son Responsable des ressources humaines.

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. A son issue, elles peuvent également y mettre un terme, le télétravail n'est pas impossible.



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



Exemples sur la durée et la réversibilité: L'accord France Telecom 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 aise in

de l'équipe de travail, elle intervient après un délai de prévenance de deux mois. Cette durée peut être réduite d'un commun accord. Lorsque c'est le manager qui met fin au télétravail, il doit motiver par écrit sa décision.

Encadrer le suivi du dispositif

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



Exemples sur l'accompagnement préalable : L'accord peut mettre à disposition certains outils tels qu'une auto-évaluation pour estimer l'opportunité du passage au télétravail, un livret questions/réponses, un guide de 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.

” **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 devrait prévenir sa société d'assurance qu'il est en situation de télétravail.**



Exemple de lieu: L'accord Astrium SAS retient le lieu de résidence habituelle du salarié ou le télécentre 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** 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. De même, le maintien des avantages des télétravailleurs passe par l'intégration de la prise en charge des repas du télétravailleur dans une indemnité globale.



Exemplesur 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». A titre exceptionnel, le télétravail peut être à temps plein, sous réserve qu'il soit d'une durée limitée et sur avis médical.

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.

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.

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



Exemplesur l'environnement detravail: L'accordNestléFrancedécide d'octroyerunforfaitde24eurosnetspourlesfraisdeconnexionet ceuxengendrésparl'occupationd'unepartiedudomicileàdesfins professionnelles.Ceremboursementestsoumisàlaprésentationde justificatifs,enl'occurrencechaqueannéelesalariédaitremettre unecopiedesadernièretaxed'habitation,desonabonnement Internet,desafactured'électricité,desonattestationdel'assurance multirisqueshabitationetdeladéclarationàl'assureurdutélétravail.

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 en découle de leur statut de salarié qu'ils puissent participer aux relations collectives organisées au sein de l'entreprise. De plus, leur vie privée doit être d'autant plus respectée que la frontière matérielle du lieu de travail s'effondre. Pour cela, les contacts avec l'entreprise sont souvent limités à certaines plages horaires.



Exemplesur 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 devr 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 le salarié télétravailleur bénéficie d'entretiens périodiques avec leurs managers dans les mêmes conditions et suivant le même rythme que les autres salariés ».

Exemplesur 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 de 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 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'autres personnes à ces systèmes. » Il prévoit également qu'en tant qu'employeur, il prenne en charge « les risques, dommages et responsabilité civile liés au matériel informatique fourni au télétravailleur ».

Maintenir la santé des salariés – L'employeur est soumis à une obligation de santé et de sécurité de ses salariés. Cette obligation générale a des incidences sur les conditions de travail, justifie le rôle du CHSCT 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: 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 d'un salarié un jour de télétravail doit faire l'objet d'une déclaration au manager et à la DRH dans les mêmes conditions qu'il l'aurait eu dans les locaux de l'entreprise.

”

FO-Cadres recommande une extension du régime des accidents de travail. En effet, le régime juridique actuel comporte une incertitude relative aux accidents survenus au domicile du télétravailleur. En principe, la présomption d'accident de caractère professionnel ne s'applique pas dans ces circonstances. Néanmoins, si l'accident survient lors des horaires et au lieu prévu pour le télétravail, le lien de causalité entre le travail et l'accident semble s'établir.

LA MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

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

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

Fonctionnement

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

Demande de mise en place

Elle est à l'initiative de l'agent qui précise par écrit les modalités

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

Mise en place

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

Conclusion

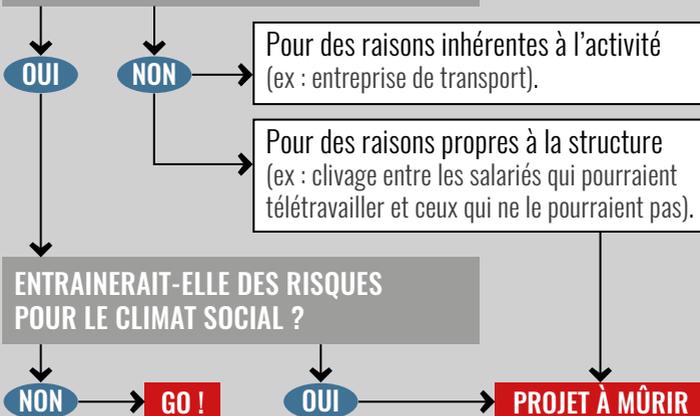
LE TÉLÉTRAVAIL NÉGOCIÉ, UN BÉNÉFICE POUR LE SALARIAT

Le télétravail s'inscrit comme une des mutations majeures de l'organisation du travail dans notre société numérique. Si FO-Cadres soutient pleinement cette nouvelle forme d'organisation du travail, elle exige toutefois que le télétravail soit régulé et négocié afin de garantir le respect des droits des salariés. En effet, le développement continu des technologies de l'information et de la communication bouscule le salariat. De tous temps, la qualité du salariat a reposé sur un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, droits et devoirs du salarié et de l'employeur. La négociation demeure donc le moyen privilégié pour atteindre le meilleur équilibre, c'est pourquoi FO-Cadres poursuit son engagement syndical en faveur de garanties spécifiques au télétravail.

Afin d'y parvenir, FO-Cadres vous a proposé tout au long de ce guide, non seulement un panorama du contexte et des modalités d'apparition du télétravail en France, mais aussi des exemples concrets des formes de son application. Ce recueil de bonnes pratiques est idéal pour vous accompagner dans vos réflexions, voire vos négociations d'un accord télétravail.

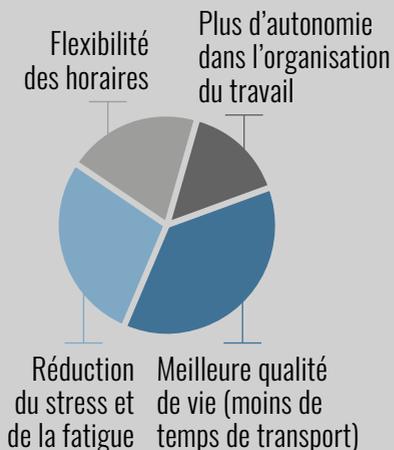
LES QUESTIONS PRÉALABLES À SE POSER

LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL DANS MON ENTREPRISE EST-ELLE RÉALISABLE ?

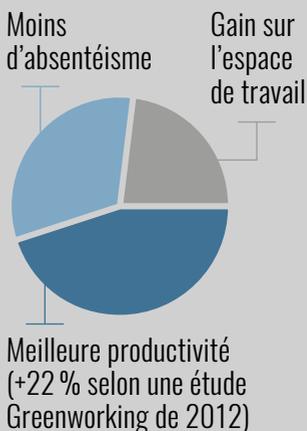


POURQUOI NÉGOCIER UN ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL ?

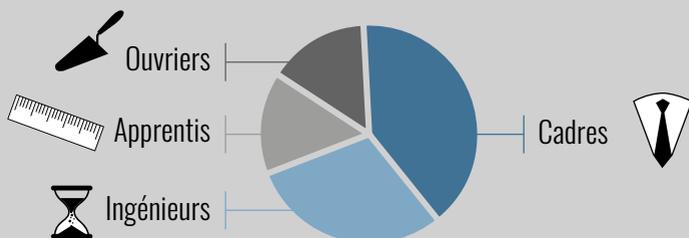
CÔTÉ SALARIÉ



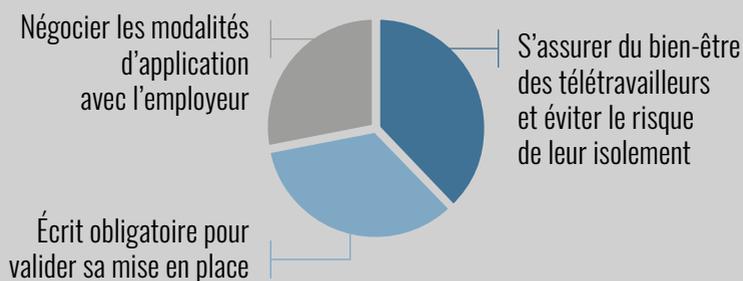
CÔTÉ EMPLOYEUR



QUI POURRAIT BÉNÉFICIER DU TÉLÉTRAVAIL ?

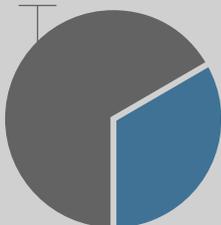


COMMENT LE METTRE EN PLACE ?



VIGILANCE

66 % de télétravailleurs gris



Le télétravail peut paraître facile à mettre en place mais il s'agit d'un vrai enjeu de négociation en entreprise (équipement-s adapté-s, assurances spécifiques, possibilité de retour en arrière, etc.).

© FO-Cadres, janvier 2017
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
Maquette : Marion Palm
Infographies : Virginie Helaine

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.



fo-cadres.fr

2 rue de la Michodière - 75002 Paris

Tél.: + 33 (0)1 47 42 39 69

contact@fo-cadres.fr • www.fo-cadres.fr

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