

Journée d'information

Le télétravail

20 mai 2021





Présentation des deux formateurs et de Sextant Expertise

Stéphane JEGO

- *Consultant spécialisé, responsable de la filière SSCT*
- stephane.jego@sextant-expertise.fr
- 06 33 63 24 77



Isabelle NICOLAS

- *Consultante, responsable pôle Social*
- isabelle.nicolas@sextant-expertise.fr
- 06 07 63 73 36



POINTS FORTS

- Expert-comptable auprès des Comités Sociaux et Économiques
- Expert agréé CHSCT
- Assistance à la négociation
- Organisme de formation
- 80 salariés, France entière
- Équipes sectorielles dédiées (stratégie, finance, social)
- 1/3 de consultants **spécialistes des questions RH** : rémunérations, égalité pro., QVT, GPEC, Organisation, conditions de travail, vie pro/vie privée, etc.
- Compétence reconnue sur les **prospectives stratégiques** : ruptures réglementaires et technologiques, digital, conséquences GPEC, etc.
- Nos analyses sont orientées vers le **conseil opérationnel**.



En préalable à cette formation

Etant donné le grand nombre de participants, prière de poser vos questions en fin de séquence ou en fin de session.

Les diapos projetées vous seront @nvoyées, après réception des fiches d'évaluation



N'hésitez pas à utiliser le forum de conversation...





Programme de cette journée consacrée au Télétravail

Séquence 1

Définition du télétravail

Séquence 2

Le cadre légal du télétravail

Séquence 3

Le cadre juridique de la négociation collective

Séquence 4

Le télétravail :
bonnes et
mauvaises
pratiques

Séquence 5

Tendances et
opportunités de
(re-)négocier un
accord ?

Séquence 6

Un enjeu majeur de
la négociation : la
prise en charge des
frais

Séquence 7

Conclusion,
questions - réponses



Le télétravail : définition

Séquence 1



Définition du télétravail

Une détermination large et souple



ART. L 1222-9



Définition du télétravail

I - « ... toute **forme d'organisation du travail** dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué **par un salarié hors** de ces locaux de **façon volontaire** en utilisant les **technologies de l'information et de la communication** »





Définition du télétravail

Une détermination aux impacts multiples



ART. L 1222-9

Organisation de travail régulière... ou ponctuelle, voire exceptionnelle.

Hors des locaux = à domicile ou dans des "tiers lieux" (espaces de travail partagés ou locaux pros mis à disposition).

« ... toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication »

Nécessité d'avoir une relation de travail salariée = contrat de travail (CDD, CDI, apprenti,...), pas des prestataires indépendants.

Champ très étendu

Le télétravail repose sur le volontariat des salariés; il ne peut pas être imposé sans leur accord (sauf circonstances exceptionnelles).



Définition du télétravail

Les principes à connaître



INFO

- L'article L.1222-11 du code du travail précise que :
« 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. »
- Or la **définition** de la menace épidémique **et sa limitation dans le temps** peuvent être sujettes à interprétation, voire divergences.



PRINCIPES APPLICABLES AU TÉLÉTRAVAIL

- **Double volontariat**, un accord simple entre l'employeur et le salarié pouvant suffire
- La réversibilité découle de ce principe, ce qui permet à l'une et l'autre des parties d'y mettre fin (*article 5 Accord 17/5/2013*)
- Le respect des droits des salariés et les obligations générales en matière de prévention.
- **Protection de la vie privée.**
- Recherche de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée



Il est indispensable de s'interroger sur la pratique du télétravail au sein de votre entreprise

- ▶ Parce que le télétravail constitue un enjeu de la Qualité de vie au travail (QVT) en réduisant les contraintes liées au déplacement et en accordant une plus grande flexibilité dans les modalités d'organisation du travail.
- ▶ Le CSE a un rôle incontournable en matière de **prévention des risques.**



Le cadre légal du télétravail

Séquence 2



Télétravail: le cadre légal et réglementaire actuel



**QUATRE TEXTES CONSTITUENT AUJOURD'HUI
LE CADRE JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL**

L'accord national interprofessionnel
(ANI) du 19 /07 / 2005

La loi « Warsmann » du 22 mars 2012

L'ordonnance « Macron » n° 2017-
1387, du 22 septembre 2017



Articles L.1222-9 à L.1222-11 du Code du Travail

ANI du 26 novembre 2020



Télétravail: le cadre juridique actuel

Zoom sur les 3 articles du Code du Travail

Partie 1

CONTRAT DE TRAVAIL, EXÉCUTION, MODIF, TRANSFERT

Exécution, modification	Exécution du contrat	Exécution de bonne foi	L. 1222-1
		Infos demandées au salarié: lien/aptitudes profess.	L. 1222-2
		Information salarié / méthode d'évaluation	L. 1222-3
		Transparence collecte information /salarié	L. 1222-4
		Clause d'exclusivité et création d'entreprise	L. 1222-5
	Modification du contrat	Motif économique: Cas, notification, délais	L. 1222-6
		Télétravail: définition et principes	L. 1222-9
		Télétravail : obligations de l'employeur	L. 1222-10
		Télétravail: circonstances exceptionnelles	L. 1222-11
		Mobilité volontaire sécurisée:principe	L. 1222-12
		Mobilité volontaire sécurisée: avenant	L. 1222-13
		Mobilité volontaire sécurisée: retour	L. 1222-14
		Mobilité volontaire sécurisée: cas de démission	L. 1222-15
		Mobilité volontaire sécurisée: CSE	L. 1222-16

source: CodIT

Art. L.1222-11 :

« 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. »



Télétravail: le cadre juridique

Principales modifications des ordonnances Macron



Suppression du critère de régularité



« toute forme d'organisation du travail (...) dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon **régulière** et volontaire ».

Obligation d'un accord collectif ou d'une charte pour le télétravail régulier



Auparavant, l'employeur pouvait mettre en place le télétravail **sans** avoir à conclure un accord collectif ou à établir une charte au préalable. Un simple accord entre le salarié et l'employeur suffisait.



Prise en charge facultative des coûts générés par le télétravail



L'article L. 1222-10 (ancien) précisait : « *l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail...* ». Cette obligation pour l'employeur a été **supprimée** du code du travail par l'article 21 de l'ordonnance.





Télétravail : un cadre juridique parfois peu clair : *Une coexistence des deux ANI plutôt complexe*



L'Accord national interprofessionnel (ANI)
du 09/07/2005, étendu le 30/05/2006

Application en totalité...

sauf articles 2 et 3

~~Article 2 ANI 2005 : caractère volontaire du télétravail~~

~~Article 3 ANI 2005 : réversibilité du télétravail~~

CHAMP D'APPLICATION DE L'ANI DE 2005

- Entreprises adhérentes au Medef, CGPME, UPA
- ou aux secteurs d'activités pros représentés par ces organisations
- Secteur sanitaire & social exclu

L'Accord national interprofessionnel (ANI)
du 26/11/2020, étendu le 13 avril 2021

CHAMP D'APPLICATION DE L'ANI DE 2020

- Entreprises adhérentes au Medef, CPME U2P
- ou aux secteurs d'activités pros représentés par ces organisations...

**Possibilité d'y déroger
par Accord d'entreprise**

**Réserve posée sur prise
en charge des frais pros**



Art. L.2252-1 et L.2253-3



Respect du principe général de prise en charge des frais pros tel qu'interprété par la Cour de cassation = validation de l'employeur doit être préalable

TRES PEU DE DISPOSITIONS CONTRAIGNANTES !

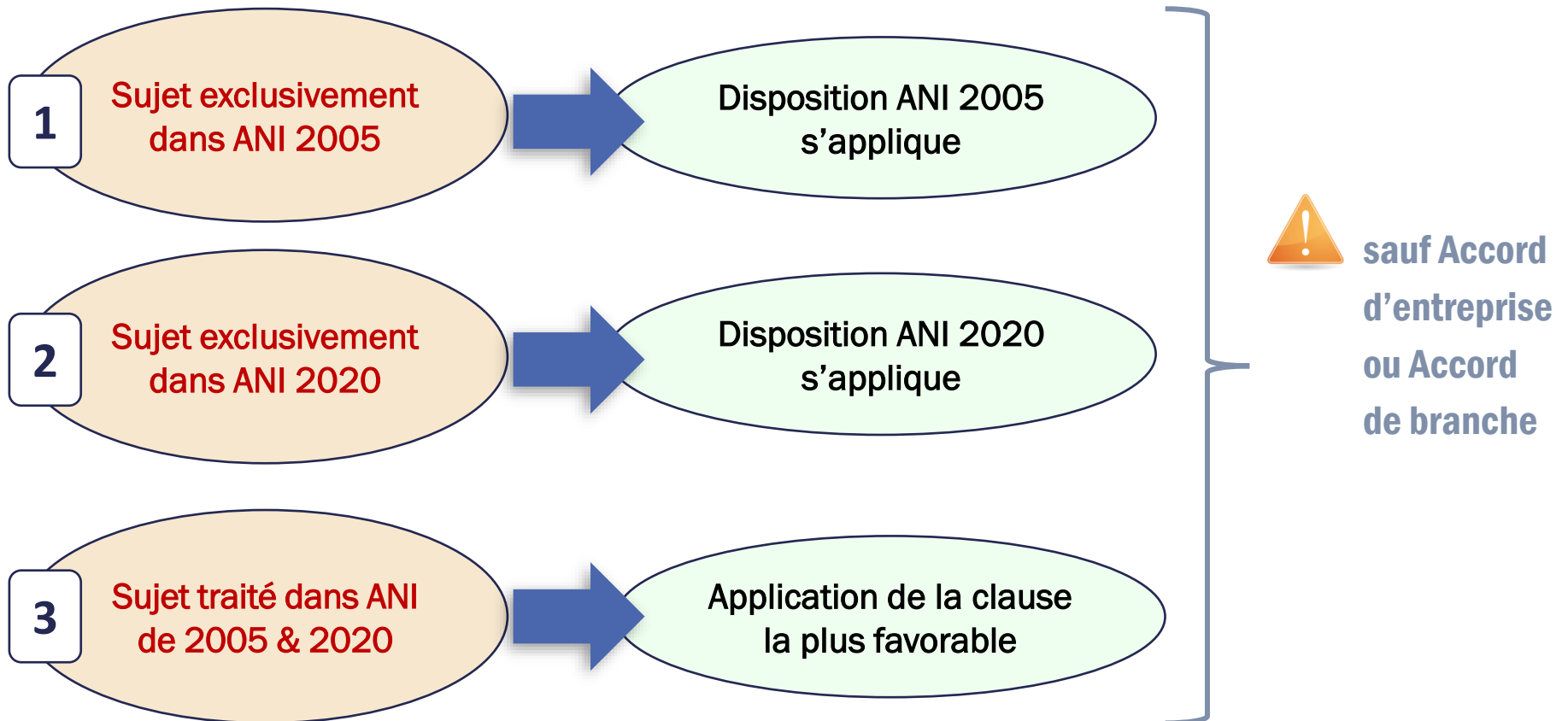


Télétravail : un cadre juridique parfois peu clair :

Une coexistence des deux ANI plutôt complexe



COMMENT ÇA MARCHE ? 3 CAS DE FIGURE

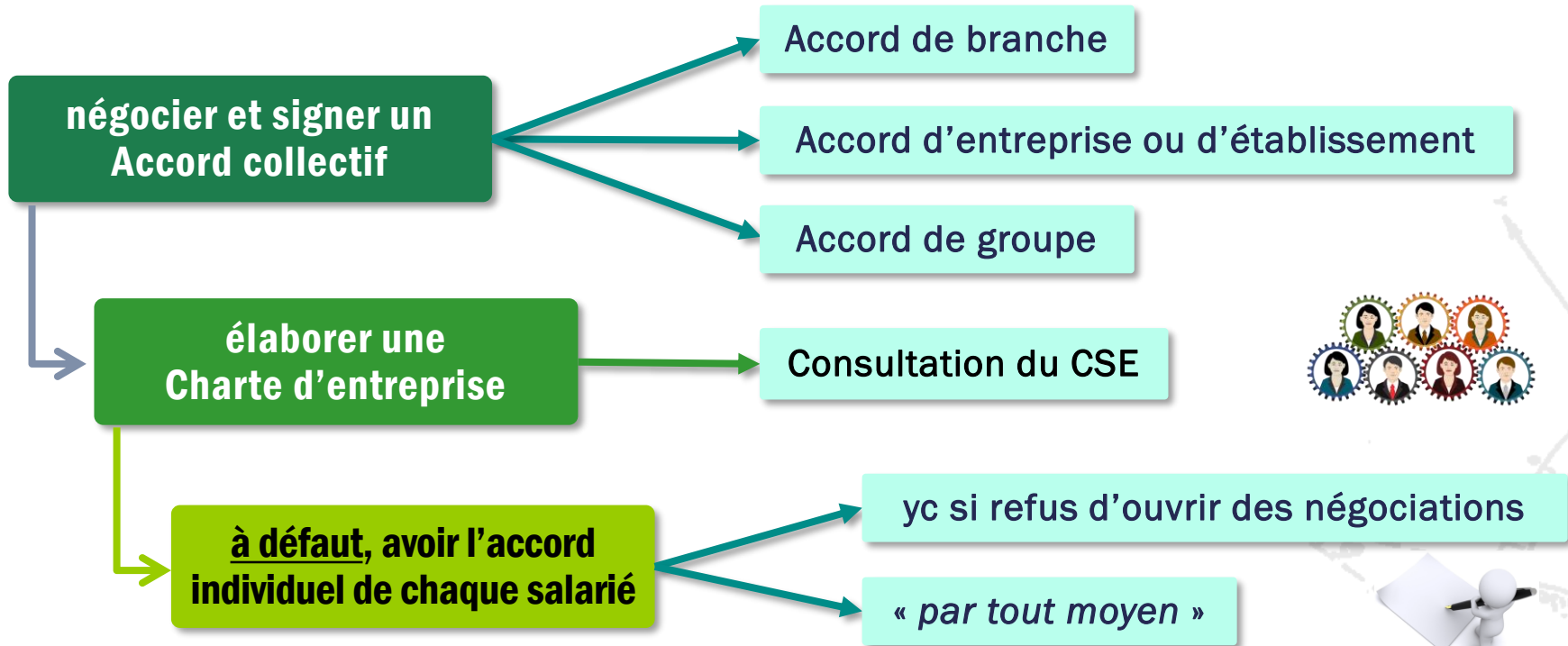




Télétravail: le cadre juridique actuel

Comment recourir au télétravail depuis les ordonnances « Macron » ?

3 possibilités s'offrent aux entreprises, depuis avril 2018



Conseil SEXTANT

- Accord écrit du salarié : art. 5.3, Accord 17/5/2013 (« signature d'un avenant à durée déterminée au contrat de travail ») → à vérifier ?



Télétravail: le cadre juridique actuel

Peu de clauses obligatoires dans un accord collectif



ART. L 1222-9 II



Tout autre clause doit être négociée !

1° Les conditions de passage en télétravail...

2° Les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail

3° Les modalités d'acceptation, par le salarié, des conditions de mise en œuvre du télétravail

4° La fixation des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement le contacter

5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

Sécurité
informatique

Frais liés au
télétravail...

Santé et
sécurité...

Formations
spécifiques





Télétravail: le cadre juridique de la négociation collective

Séquence 3



Télétravail: cadre juridique de la négociation collective

Cas n°1 : un accord d'entreprise existe déjà



Le Code du travail s'applique partout et toujours (art. L.1222-9 à L.1222-11)

Accord d'entreprise sur le Télétravail

Les clauses de cet accord s'appliquent...

Même si elles sont moins favorables que l'accord de branche

Même si elles sont moins favorables que les ANI de 2005 et 2020

Sujets non prévus par l'accord d'entreprise

Application des clauses de l'accord de branche...

même si elles sont moins favorables que les 2 ANI

A défaut, application des ANI de 2005 et 2020



Télétravail: cadre juridique de la négociation collective

Cas n°2 : il n'y a pas d'accord d'entreprise



Le Code du travail s'applique partout et toujours (art. L.1222-9 à L.1222-11)

1) Charte sur le Télétravail

Les clauses de la charte s'appliquent si elles sont plus favorables que les ANI de 2005 et 2020



2) Pas de Charte

Accord de branche sur le Télétravail

Application de l'accord de branche, même s'il est moins favorable que les ANI

Pas d'accord de branche sur le Télétravail

Application des clauses des ANI de 2005 & 2020



Télétravail: cadre juridique de la négociation collective

Une négociation loyale avant de pouvoir imposer une charte d'entreprise ?

Pas d'obligation formelle de négocier un accord



L'ANI du 26/11/2020 n'impose pas de négociation d'un accord d'entreprise, tout en insistant sur son importance (art. 2.2).



La Cour de Cassation a pris un arrêt intéressant quant à l'obligation pour l'employeur de négocier



Sociale 03/01/2021, n° 19-23533: l'employeur pourrait devoir démontrer qu'il a tenté de mener une négociation sur le télétravail de manière « **loyale** », avant de pouvoir imposer unilatéralement une charte d'entreprise.

Principe de subsidiarité tiré de l'art. L 1222-9, alinéa 3 du Code du Travail



« *Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE, s'il existe* ».
Le terme à défaut signifierait que l'employeur doit commencer par ouvrir une négociation...



Conseil SEXTANT

Engager formellement les employeurs à ouvrir une négociation sur le Télétravail



Reliez par une flèche, chacun des types de télétravail avec leur(s) modalité(s) de mise en place

Télétravail **régulier** (persistant ou ponctuel)

Télétravail **occasionnel**

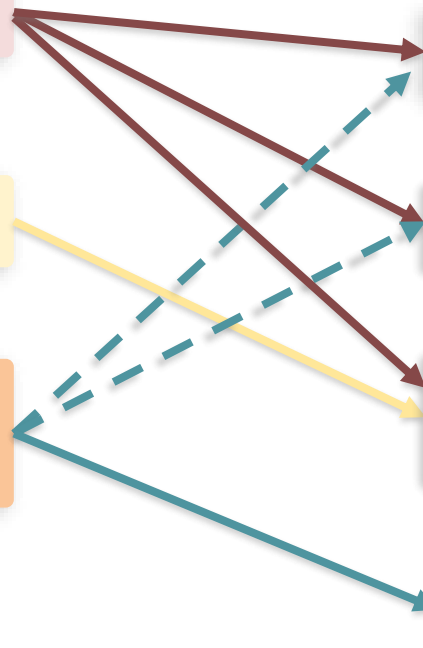
Télétravail pour **circonstances exceptionnelles**

Accord d'entreprise

Charte d'entreprise

Accord individuel du salarié

Code du Travail





Le télétravail : bonnes et mauvaises pratiques...

Séquence 4

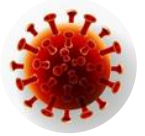


Un brin d'humour pour la bonne humeur...



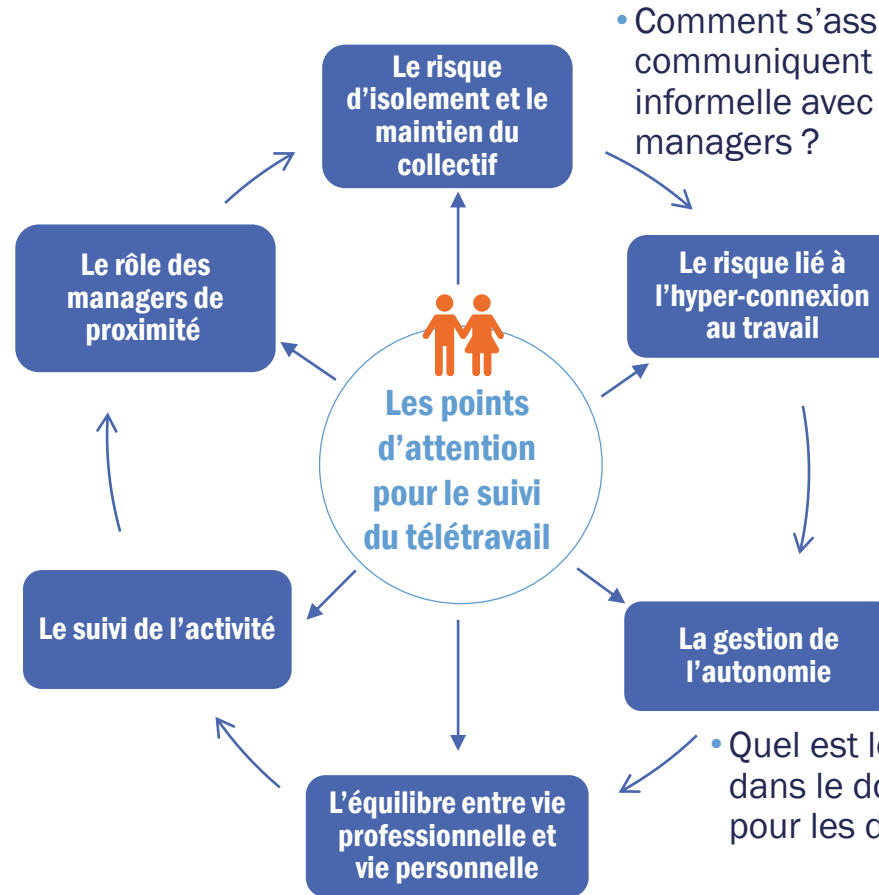


Dans télétravail, la crise sanitaire a révélé des points de vigilance : *tour d'horizon*



- Quels sont les moyens organisationnels et techniques mis en œuvre pour réguler l'activité ? Comment maintenir les liens avec les salariés ?

- Quelles sont les modalités de suivi effectives du temps et de la charge de travail ?



- Comment s'assurer que les salariés communiquent de manière formelle ou informelle avec leurs collègues et leurs managers ?

- Quels sont les moyens numériques (régulation de la connexion) ou issus d'accords qui garantissent effectivement le droit à la déconnexion ?

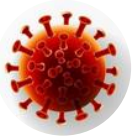
- Quel est le degré d'autonomie identifié dans le document unique (DUERP), pour les différents métiers ?

- Comment s'assurer que les salariés sont en mesure de respecter un équilibre entre les contraintes liées au télétravail et la garantie du respect de leur vie privée ?



Crise sanitaire et télétravail :

Le risque d'isolement, voire de décrochage professionnel, accentue des besoins de régulation de l'activité



Le risque d'isolement professionnel s'analyse dans le contexte sanitaire

- ▶ Le risque d'isolement des salariés est accentué par la distance sociale et l'environnement personnel:
- ▶ Le risque de démobilisation et de désengagement professionnel peut-être important :
 - Encadrer les échanges formels et réguliers (réunions)
 - Encourager et développer les échanges informels.



Le besoin de reconnaissance, de coordination et de travail collectif est accru.

La communication et l'information sur les règles qui encadrent les réunions d'équipe doit être plus fréquentes et plus régulières.



Une permanence téléphonique peut être mise en place afin de prendre en compte les situations individuelles les plus difficiles, et de répondre à des problèmes d'isolement que pourraient vivre des salariés lors de cette période de télétravail prolongée.



Le rôle du management est fondamental de manière à réguler et coordonner l'activité des/et entre les salariés

- ▶ Les managers de proximité ont un rôle central ils permettent d'assurer :
 - Un contact individuel régulier avec chaque télétravailleur doit assurer les témoignages de reconnaissance
 - Le respect du droit à la déconnexion, même si les modalités n'en ont pas encore été débattues au sein de l'entreprise

Mots-clés : dialoguer, suivre, réguler...



Une perte d'autonomie pour les salariés peu habitués au maniement des outils de travail à distance

- ▶ Les services assurant la maintenance à distance peuvent être sollicités, mais de manière générale, la mise à disposition ou la communication de fiches pratiques ou l'existence d'une hotline peut faciliter l'appréhension des techniques par les salariés



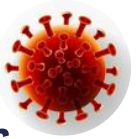
L'absence de prise en compte du caractère « exceptionnel » de cette année dans le cadre de l'évaluation annuelle des salariés.

- ▶ Concernant la fixation des objectifs annuels de 2020.
- ▶ Concernant la campagne d'évaluation annuelle des salariés en 2021 sur les objectifs de 2020.



Crise sanitaire et télétravail :

La qualité de vie du travail dépend des conditions de vie des salariés



1° Les risques liés à l'hyper-connexion au travail

L'encadrement du droit à la déconnexion et la négociation sur ce sujet peut intégrer un volet sur la pratique du télétravail



2° Le principe de l'équilibre entre vie pro. et vie personnelle

La prise en compte de l'environnement familial et social détermine la capacité à mieux supporter le contexte, l'implication des SST, des assistantes sociales et des psychologues du travail



3° La question du genre et de l'égalité prof. entre les femmes et les hommes dans la pratique du télétravail durant la crise sanitaire.



4° La qualité de l'espace de travail au domicile conditionne les conditions de travail

La négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVT

Parmi les thématiques qui sont abordées, deux d'entre elle sont essentielles à l'encadrement des pratiques du télétravail:

- ▶ Le droit à la déconnexion
- ▶ L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.



Un brin d'humour pour la bonne humeur...





Le télétravail : bonnes et mauvaises pratiques ...et chez vous ?

Séquence 5



Télétravail: bonnes et mauvaises pratiques : et chez vous ?



*Vous êtes répartis en 2 sous-
groupes*

*Echangez via le
forum, 10 mn maxi*



Une question soumise à chaque sous-groupe :

**1° Donnez 5 exemples de mauvaises pratiques relevées en 2020
au sein de votre entreprise**

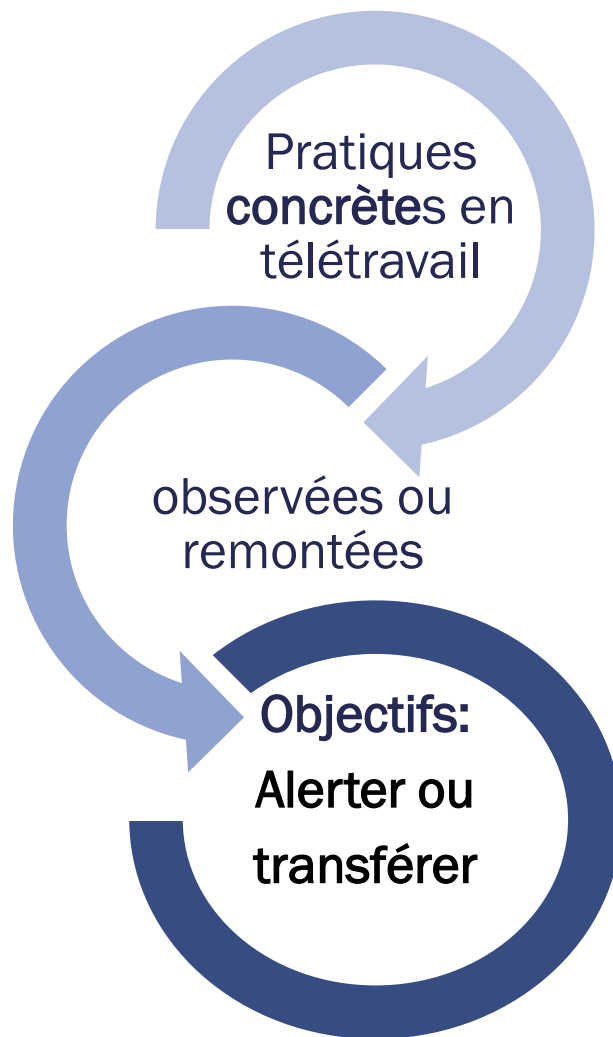
**2° Donnez 5 exemples de bonnes pratiques observées en 2020,
qui vous semblent transférables**



*Vous pourrez compléter cette liste d'exemples lors
de vos prochaines réunions ou échanges*



Télétravail: bonnes et mauvaises pratiques : et chez vous ?





Pratiques de télétravail : selon vous, ces assertions sont-elles exactes ?

Assertion	Oui / non / ça dépend
Le télétravail est plébiscité par les salariés	Oui, en général*
Le droit à la déconnexion (numérique) n'inclut pas les télétravailleurs	Non, mais ce droit peut être adapté
L'employeur doit prendre en charge une partie des frais liés au télétravail	Oui (rappel de la jurisprudence), ses modalités peuvent être négociées
Le télétravail est un mode d'organisation du travail pensé, réfléchi, négocié et managé...	Ca dépend du contexte de l'entreprise, du management et de la qualité du dialogue social



Tendances et opportunités de (re-)négocier un accord ?

Séquence 6



ANI du 26/11/2020 pour une « mise en œuvre réussie du télétravail »

Contexte, principes

Juin à septembre 2020

élaboration d'un diagnostic paritaire sur le télétravail.

du 3 au 26 novembre

5 séances de négociation interpros

Printemps 2020

1^{er} confinement, généralisation du télétravail, avec 49% de primo-télétravailleurs



Un texte « *ni normatif, ni prescriptif* »

C'est « au niveau de l'entreprise que les modalités précises de mise en œuvre du télétravail sont définies... »

Le texte ne fixe pas de nouvelles contraintes pour les employeurs.

Le télétravail est mis en place « dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE, s'il existe »



Les syndicats voulaient que l'ANI place la négociation d'un accord en première intention !



ANI du 26/11/2020 pour une « mise en œuvre réussie du télétravail »

Première analyse : un contenu dense et un peu "fourre tout"

**Un texte de 19 pages,
sorte de « patchwork »**

1° Synthèse des impacts du télétravail

2° Evocation du cadre normatif

3° "Appel" au dialogue social de proximité

4° Rappel des principes et droits applicables

5° Accompagnement des collaborateurs et des managers

6° Prise en compte des situations particulières

**Distinction nette opérée
par l'accord entre**



télétravail exceptionnel



télétravail normal



ANI du 26/11/2020 pour une « mise en œuvre réussie du télétravail »

Dispositions pour le télétravail hors circonstances exceptionnelles



Les conditions d'accès
au télétravail

Période d'adaptation
et réversibilité

Prise en charge des frais
professionnels

Principe du double volontariat :
salarié et employeur

Période d'adaptation à
aménager si télétravail régulier

A minima, une indemnité forfaitaire
couvrant une partie des frais

Si absence d'accord ou de charte,
accord formalisé « par tout moyen »

Réversibilité ≈ "droit" au
retour dans les locaux

Allocation forfaitaire exonérée de
cotisations et de CSG / CRDS

« Utilité de recourir à un écrit » pour
établir la preuve de cet accord

Conditions d'un retour ponctuel
à prévoir si « besoin particulier »

Autres modalités de prise en charge
à négocier collectivement



« Tout salarié qui accède au télétravail **régulier** est informé **par écrit** des conditions de mobilisation et de mise en œuvre (...) en fonction du lieu d'exercice du télétravail ».



ANI du 26/11/2020 pour une « mise en œuvre réussie du télétravail »

Protection des salariés en télétravail



Santé et sécurité en cas de télétravail

Maintien de la responsabilité de l'employeur atténuée

Car absence de maîtrise complète par l'employeur du lieu et de l'environnement du télétravailleur

Possibilité d'évaluation des risques professionnels « adaptée »

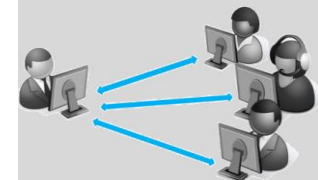


Lieux multiples pour le télétravail

Article 8 de l'ANI de 2005 est bien maintenu, *in extremis*

Ce qui permet aux IRP de visiter les lieux de télétravail...

...dont les tiers lieux, avec engagement resp. employeur




Préservation de la relation de travail avec le salarié

Possibilité de mobiliser des « dispositifs *ad hoc* »

Alerter son manager de l'éventuel sentiment d'isolement

Maintien du lien social = resp. sociétale de l'entreprise

 Le chapitre sur la mise en œuvre du télétravail en cas de **circonstances exceptionnelles** ou de **force majeure** prévoit que la décision [de mettre en place du télétravail] « **relève du pouvoir de direction de l'employeur** ».



La crise de la COVID-19 a généralisé le télétravail

Encourageant les organisations syndicales à négocier des accords

Quels avantages pour les OS de négocier ou renégocier un accord sur le télétravail ?

- ▶ **Encadrer les moyens matériels et les modalités de prise en charge des frais professionnels.**
- ▶ **Faire du sur-mesure en intercalant cet accord avec les pratiques existantes :** un accord sur le temps de travail, une charte informatique ou encore le droit à la déconnexion.
- ▶ **Clarifier les règles applicables**, en pensant à leur articulation avec la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la QVT, du point de vue du droit à la déconnexion et de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et la politique immobilière de l'entreprise.



Le cadre de la négociation doit inclure une distinction sur les demandes liées à un cas de force majeure et aux pratiques de télétravail occasionnel, régulier et permanent



PRÉPARER VOTRE NÉGOCIATION

- ▶ Définir les activités compatibles ou éligibles au télétravail (afin d'édicter des **critères équitables**).
- ▶ Tenir compte des **risques identifiés** lors des inspections ou du recueil d'infos des salariés
- ▶ **Anticiper les garanties** en matière de droit à la déconnexion et au respect du temps de travail.
- ▶ Anticiper les **besoins en formation** spécifiques (pour les salariés, managers)
- ▶ **Evaluer le coût** de la prise en charge des frais liés au télétravail.



les bons réflexes en vue de la négociation d'un accord sur la base de l'enseignement de la période actuelle

Faire du télétravail : un objet du dialogue social

- ▶ Mettre en place le télétravail implique de questionner l'organisation du travail
- ▶ Avoir une réflexion d'ensemble sur les postes éligibles
- ▶ Mettre en place des modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail
- ▶ Envisager le télétravail autrement qu'au domicile du télétravailleur
- ▶ Distinguer les différentes formes de télétravail
- ▶ Intégrer les enjeux de préservation de la santé, sécurité des travailleurs comme ceux de la prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés pouvant être fragilisés par la mise en place de ce type d'organisation du travail
- ▶ Clarifier les usages des outils numériques et leurs limites
- ▶ Réinvestir le bénéfice de la reconfiguration des locaux de l'entreprise/administration dans la mise en œuvre du télétravail au bénéfice de ses conditions d'exercice

Etape 1/ définir le cadre du télétravail : objectifs, cadre, compatibilité avec l'organisation du service ou de l'entreprise



Etape 2/ Mise en œuvre et cessation du télétravail
: volontariat, télétravail régulier/flexible/occasionnel, salariés en situation de handicap



Etape 3/Contenu du télétravail : organiser le télétravail régulier et flexibilité, établir les dérogations aux jours habituellement télétravaillés, joignabilité du salarié



Etape 4/ Environnement et équipements de travail : lieu de télétravail, aménagement des locaux, équipements, assurances, frais personnels



Etape 5/ le suivi du télétravail : charge et temps de travail, protection des données, droits collectifs, santé et sécurité en télétravail



Etape 6/ Suivi de l'accord : commission et bilan/indicateurs



Les paradigmes en vue de la négociation

Etape 1 : Définir le cadre du télétravail

Régulier ou occasionnel ?



La capacité de communiquer et de recueillir l'avis des salariés est essentielle à évaluer en préambule à la démarche

- ▶ Le recueil de l'avis des salariés via des enquêtes internes concernant les mesures applicables au télétravail devrait s'inscrire dans la démarche de diagnostic préalable à sa mise en œuvre aussi bien sur le cadre (répartition du temps de travail distanciel/présentiel), lieu(x) de réalisation du télétravail,...) que sur les éléments pratiques (prise en charge des frais, espace disponible, etc.)



Les paradigmes en vue de la négociation

Étape 2 : Mise en place et cessation du télétravail

Modalités du consentement ?

1 | Établir le principe du volontariat

- Principe
- Décisionnaire
- Cas exceptionnel



2 | Mise en place du télétravail régulier

- Modalités de la demande
- Modalités d'acceptation ou de refus
- Réversibilité
- Accompagnement du salarié et du manager



3 | Mise en place du télétravail occasionnel

- Modalités de la demande
- Modalités d'acceptation ou de refus

4 | Mise en place du télétravail flexible

- Modalités de la demande
- Modalités d'acceptation ou de refus

5 | Salariés en situation de handicap

- Eligibilité
- Organisation du travail
- Equipements



Modalités de refus ?

SAVOIR POUR AGIR

Un suivi du télétravail est essentiel pour maintenir l'efficacité du dispositif. Sur ce même principe, un suivi des demandes de télétravail est important pour garantir le respect des mesures de l'accord et s'assurer qu'aucune discrimination n'est faite. Le CSE est en droit de demander un bilan des demandes de recours au télétravail et des suites obtenues (acceptation ou refus).

Point important



Les paradigmes en vue de la négociation

Etape 2 : focus sur la situation des salariés en situation de handicap

5 | Salariés en situation de handicap



Bonnes pratiques

Eligibilité du salarié

Exemple issu du secteur informatique liée uniquement à l'éligibilité du poste, sous avis médical.

Exemple issu du secteur médias-presse : prioritaires dès lors que le poste est éligible.

Organisation du travail

Exemple issu du secteur informatique : recours au télétravail pour accompagner la reprise d'activité du salarié en situation de handicap (ou suite à un arrêt de +6 mois) avec un nombre minimum de 2 jours par semaine en télétravail. Les recommandations du médecin du travail concernant le nombre de jours de télétravail seront appliquées au salarié concerné et précisées dans un avenant.

Equipements

Exemple issu du secteur médias-presse : l'employeur s'engage à fournir le matériel recommandé par le médecin du travail



Les paradigmes en vue de la négociation

Etape 3 : focus sur l'organisation du télétravail

Organiser le télétravail régulier



Cadre légal

À la suite d'un dialogue entre le salarié et l'employeur, ce dernier détermine la quotité de travail pouvant être exercée en télétravail et sa répartition le cas échéant si les salariés doivent alterner télétravail et présence sur le lieu de travail.

Définir les jours habituellement travaillés



Réflexe à avoir

La fixation d'un jour de télétravail précis rend peu flexible l'organisation du travail contrairement à la mise en place d'un pourcentage de temps de travail à réaliser en télétravail.

Exemple issu du secteur informatique : le salarié planifie au maximum 50% de son temps de travail en télétravail

Définir les jours habituellement travaillés

Établir les possibilités de dérogation aux jours habituellement travaillés

Exemple issu du secteur informatique : le manager avertit le salarié de la nécessité de décaler le jour télétravaillé pour répondre aux besoins organisationnels 1 semaine avant

Exemple issu du secteur informatique : le salarié avertit son manager de la nécessité de décaler le jour télétravaillé par mail 2 jours avant

Demande de dérogation à l'initiative de l'employeur

Demande de dérogation à l'initiative du salarié



Les paradigmes en vue de la négociation

Etape 4 : focus sur l'environnement et les équipements de travail

Lieu de travail



Cadre légal

Le télétravail hors les locaux de l'employeur

Le télétravail est majoritairement réalisé au domicile du télétravailleur.

Du reste, le travail effectué dans un bureau « satellite » n'est pas considéré comme du télétravail au sens de la loi, car selon la législation française uniquement le travail réalisé « hors des locaux de l'employeur » est considéré comme du télétravail.



Un réflexe à avoir

Envisager le télétravail autrement qu'au domicile du télétravailleur

Si le télétravail a lieu principalement au domicile, des tiers-lieux peuvent aussi être une ressource organisationnelle complémentaire pour les télétravailleurs (co-working).



Pratiques issues des accords

Espace de co-working ou télécentre

Exemple issu du secteur informatique : mise à disposition pour le salarié de télécentre (espace de travail destiné aux salariés tels que des bureaux fermés, des open-spaces, des salles de réunion, associés à des services d'animations et d'usage courant)

Élargir à la résidence secondaire

Exemple issu du secteur informatique : le lieu de résidence secondaire déclarée est aussi considéré comme le lieu du télétravailleur

À l'étranger

Exemple issu du secteur informatique : possibilité de faire du télétravail en dehors de la France.



Les paradigmes en vue de la négociation

Etape 4 : focus sur l'environnement et les équipements de travail

La prise en charge des frais d'équipements



Cadre légal

La disposition légale figurant dans le Code du travail depuis 2012, et obligeant l'employeur à assumer les coûts du télétravail, a été supprimée. Il est donc dans l'intérêt des représentants du personnel de s'accorder avec l'employeur sur un forfait ou toute autre prise en charge des coûts liés au télétravail dans le cadre d'un accord.

Contribution financière supprimée



Pratiques issues des accords

Exemple issu du secteur informatique : une participation financière jusqu'à 180 euros indépendamment du nombre de jour télétravaillés par semaine (pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté minimum). Cette contribution est versée une seule fois et ne sera pas renouvelée et contribue à l'achat d'équipement au choix (double écran, fauteuil de bureau, repose-poignets, etc). Elle est versée sur présentation de justificatifs de paiement.

Forfait pour remboursement des équipements



Exemple issu du secteur informatique : en cas de besoins liés à l'ergonomie et la santé du salarié, ce dernier peut emporter sa chaise de bureau au domicile

Mise à disposition du matériel à usage professionnel



Les paradigmes en vue de la négociation

Etape 4 : focus sur l'environnement et les équipements de travail

La prise en charge de l'équipement



Cadre légal

Sous réserve, lorsque le télétravail s'exerce à domicile, de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail



Réflexe à avoir

Souvent, les accords d'entreprise prévoient deux types de modalités de contrôle :

1. pour les règles relatives aux installations électriques : le salarié doit fournir un certificat établi par un organisme
2. pour les autres règles (hygiène, ergonomie, ...) : le salarié peut être amené à fournir une attestation sur l'honneur.

Dans la réalité, très rares sont les contrôles à domicile car les entreprises se contentent d'une déclaration sur l'honneur.

Les télétravailleurs doivent analyser en détail, et suivre, les contraintes imposées par leur contrat de télétravail concernant le contrôle de l'installation du poste de travail à domicile.



Bonne pratique

Exemple issu du secteur informatique : en cas de besoins liés à l'ergonomie et la santé du salarié, ce dernier pourra emporter sa chaise de bureau au domicile



Les paradigmes en vue de la négociation

Etape 4 : focus sur l'environnement et les équipements de travail

La question des assurances



Cadre Légal

Deux types d'assurance

- Les biens professionnels qui vous sont confiés l'entreprise (ordinateur, casque, écran, imprimante...) sont généralement couverts par l'**assurance multirisque professionnelle** souscrite par l'employeur.
- Pour les biens personnels et le logement (ordinateur personnel, bureau, imprimante..), c'est l'**assurance habitation** qui prend en charge les dommages survenus.



Bonne pratique

Une extension de garantie prise en charge par l'employeur

Exemple issu du secteur informatique : l'entreprise couvre via sa propre assurance l'extension de garantie liée à une utilisation d'une partie du domicile à des fins professionnelles : si le salarié déclare un autre lieu il doit prendre en charge l'extension de garantie + obligation de fournir annuellement une assurance multirisque habitation



Les paradigmes en vue de la négociation

Etape 4 : focus sur l'environnement et les équipements de travail

La prise en charge des frais personnels



Cadre légal

L'employeur doit prendre en charge les frais induits par la télétravail

Ainsi, la règle veut que l'employeur prenne notamment en charge une part des frais de chauffage, d'électricité, d'internet, de téléphone etc. ainsi que l'acquisition du matériel nécessaire à l'accomplissement de la prestation de travail si celui-ci n'est pas fourni par l'entreprise.

Cette prise en charge peut se faire via le versement d'une allocation forfaitaire couvrant l'intégralité des frais de télétravail ou via le remboursement sur facture.

Reste néanmoins à savoir comment cette règle sera maintenue dans le cadre du télétravail imposé durant la crise sanitaire ?



Réflexe à avoir



Attribution de titres-restaurants à un salarié exerçant son activité en télétravail

Les conditions de travail du télétravailleur doivent être équivalentes à celles des travailleurs exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise, pour l'attribution de titres-restaurants.



Bonnes pratiques

Attribution d'une indemnité de télétravail

Exemple issu du secteur informatique : 10€/mois pour 1jour de télétravail/semaine, 20€/mois pour 2 jours et 30€/mois pour 3 jours télétravail

Exemple issu du secteur informatique : 15€/mois pour 1jour de télétravail/semaine, 30€/mois pour 2 jours télétravail ou plus

Remboursement des frais internet et de bureau

tout salarié ayant été amené à télétravailler au moins 40 jours effectifs pourra se faire rembourser ses frais d'abonnement Internet, mais aussi des achats éventuels de cartouches d'encre et de papier d'impression



Les paradigmes en vue de la négociation

Etape 5 : focus sur le suivi de la charge de travail

Le suivi de la charge de travail



Cadre Légal

Selon l'article L. 1222-9 du Code du travail, l'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur doit préciser les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail et déterminer des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail

Selon l'article L. 3121-60 du Code du travail « l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail »

La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur. Des points de repères moyens, identiques à ceux utilisés dans l'entreprise, doivent être donnés. En effet, on constate que bien souvent les télétravailleurs allongent leur temps de travail.

Suivi de la charge et du temps de travail



Réflexe à avoir

Assurer l'égalité de traitement



Bonnes pratiques

Conseils Sextant :

- Echange régulier avec le manager sur la charge de travail et son évaluation
- Sanctuariser des temps d'échanges avec le collaborateur afin d'ouvrir un dialogue autour des difficultés rencontrées.
- Il faut définir des mesures concrètes pour éviter l'isolement du télétravailleur et lui permettre de maintenir un lien social avec l'entreprise : suivi de son travail, aide à l'organisation, obligation de participer aux réunions dans l'entreprise, accès aux informations diffusées par l'entreprise, mise en place d'entretiens périodiques avec son manager...



Les paradigmes en vue de la négociation

Etape 5 : focus sur le suivi du temps de travail

Le suivi du temps de travail

Réflexe à avoir

Adopter un suivi mais pas un contrôle du temps de travail

Le cadre du temps de travail en télétravail doit être défini, il n'est pas encouragé d'effectuer un suivi des temps de l'ordre du contrôle, mais plutôt de faire confiance au télétravailleur, de rappeler la durée quotidienne ou hebdomadaire de travail légale et de définir des plages horaires pendant lesquelles le télétravailleur doit être joignable par mail et/ou téléphone, sauf situation particulière de travail de fond qui demande concentration et limitation des interruptions. C'est aussi l'occasion de remettre à plat l'organisation de tout ou partie des temps de travail et des régimes horaires. Les contraintes de temps sont-elles encore d'actualité ou sont-elles accumulées sans que leur pertinence soit remise en cause au vu de l'évolution des contextes économiques et des marchés de l'entreprise ?



Bonne pratique

Exemple issu du secteur informatique : badgeage virtuel via une plateforme en ligne (sauf pour les cadres au forfait) en début de journée, à la pause du midi, et fin de journée.

Conseils Sextant :

- **REFLEXION SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION** : les repères spatio-temporels perturbés, les salariés de plus en plus connectés, les frontières entre les temps professionnels et personnels sont ténues et le temps de travail discontinu. Il est question de pouvoir réguler
- L'usage des outils numériques (réponses aux mails, envois le soir et le week-end...) et considérer les risques de l'hyperconnectivité.



Les paradigmes en vue de la négociation

Etape 6 : focus sur le suivi de l'accord télétravail

Exemple de création d'une commission



Bonne pratique

Une commission de conciliation des litiges

Exemple issu du secteur informatique : création d'une commission de conciliation composée de 2 membres de chaque organisation syndicale signataire de l'accord et de 2 membres de la direction. La commission se réunit 1 fois par trimestre si des recours existent (contestation de l'inéligibilité du salarié au télétravail par exemple), 1 fois par semestre le cas échéant. Son objectif est de suivre l'application de l'accord, promouvoir son application, traiter les recours partiels ou complets.

Exemples d'indicateurs en vue du bilan



Bonne pratique

Réalisation d'un bilan annuel

Exemple issu du secteur informatique : Bilan annuel composée d'une enquête qualitative (télétravailleurs et managers), et quantitatif sur la base du nombre de refus, des critères de refus, d'une identification des équipes incompatibles avec le télétravail, du nombre de jours télétravaillés en moyenne par semaine/mois/année.
Bilan communiqué au CSE et inclus dans le rapport d'activité annuel de la CSSCT.



Bonne pratique

Bilan

Exemple issu du secteur informatique : Bilan annuel composée d'une enquête qualitative, du nombre de refus, des critères de refus, d'une identification des équipes incompatibles avec le télétravail



Un enjeu majeur de la négociation : la prise en charge des frais

Séquence 7



Un brin d'humour pour la bonne humeur...





Les bons réflexes à avoir

quels sont les frais devant être supportés par l'employeur ?



ART. L.4121-2 DU CODE DU TRAVAIL ET
JURISPRUDENCE

Les salariés n'ont pas à supporter financièrement la mise en place du télétravail, les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne devant entraîner aucune charge financière pour les travailleurs

- ▶ Le télétravailleur devrait pouvoir répercuter sur son employeur les frais fixes et variables liés à l'utilisation de son domicile à des fins professionnelles,
- ▶ ainsi que les frais liés aux consommables utilisés et les frais de télécommunication.
- ▶ Il pourra en outre demander la prise en charge des frais liés à l'adaptation du logement.

Lorsque les frais engagés par le salarié en télétravail sont inférieurs à certains montants, l'employeur peut les rembourser sous la forme d'une allocation forfaitaire, automatiquement exonérée de cotisations et de contributions sociales.

- ▶ En revanche, si les sommes engagées par le salarié sont supérieures à ces plafonds, l'employeur devrait pouvoir lui verser une allocation égale aux frais réellement supportés (sur présentation de justificatifs). Dans cette hypothèse, l'allocation versée ne sera exonérée de charges sociales que sur production de justificatifs.



D'AUTRES SOURCES PEUVENT D'AVÉRER PLUS FAVORABLES À LA NÉGOCIATION

1/ La jurisprudence de la Cour de Cassation a conforté la position contenue dans l'article 7 de l'ANI de 2005

Le principe dégagé par la Cour de cassation le 6 novembre 2013, selon lequel « **les frais professionnels doivent être supportés par l'employeur**, s'applique et entérine le contenu de l'article 7 de l'ANI de 2005.

En matière d'achat de matériels informatiques aux frais réels ou sur la base d'une allocation forfaitaire. L'Urssaf tolère l'exonération de cette allocation à hauteur de **10 € par mois** pour un jour de télétravail (**50 € pour 5 jours**).

2/ Le cadre des obligations générales qui s'appliquent à l'employeur

Il relève de l'**obligation de prévention** de l'employeur de s'assurer que les conditions de travail de ses salariés sont adaptées (art. L.4121-1 du Code du Travail)



Les bons réflexes à avoir

Tableau récapitulatif des frais engagés

Catégorie de frais	Exemples de frais	Évaluation des frais
Frais fixes liés à l'utilisation d'un local privé	Loyer Taxes foncière et d'habitation Assurance multirisque habitation. Charges de copropriété	Valeur réelle : quote-part des frais au prorata de la superficie totale du local privé
Frais variables liés à l'utilisation d'un local privé	Electricité Chauffage Climatisation	Valeur réelle : quote-part des frais
Consommables	Cartouches d'encre Ramettes de papier Fournitures diverses	Remboursement des frais engagés sur justificatifs Déduction de l'assiette des cotisations sociales
Télécommunications / internet	Frais de connexion au réseau téléphonique Frais d'abonnement (téléphonique, internet) Frais d'installation	Remboursement des frais engagés sur justificatifs Déduction de l'assiette des cotisations sociales
Frais d'adaptation du local/ frais d'installation	Modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail Frais de diagnostic de conformité électrique Installation de prises (téléphoniques, électriques etc.) Frais d'achat de mobilier ergonomique	Valeur réelle Déduction de l'assiette des cotisations sociales



Synthèse : que négocier en matière de télétravail ?



Le rythme du télétravail : période de référence, nombre minimum de jours de présence physique, nombre de jours de télétravail reportables et cumulables, etc.



Le processus de demande en cas de télétravail ponctuel ou régulier : formalisation de la demande, délais de réponse, modalité de recours, période d'adaptation (en cas de télétravail régulier et pérenne), modalités et critères de réversibilité du télétravail (à l'initiative du salarié ou de l'encadrant), etc.



Les critères d'éligibilité au télétravail : critères d'ordre professionnel (autonomie, capacités à travailler à distance, etc.) ou personnel (raisons de santé, situation familiale, etc.), postes incompatibles avec l'exercice de tâches à distance, cas des salariés à temps partiel, etc.



Les lieux où le télétravail peut être exercé (périmètre géographique au-delà duquel l'employeur n'accepte plus socialement que le salarié télétravaille ; dispositif de contrôle des conditions de travail du salarié à domicile).



Les modalités d'évaluation de la charge de travail.



Les garanties en matière de sécurité informatique et les libertés informatiques.



Le suivi de l'accord : commission de suivi, indicateurs de suivi (et intégration dans la BDES), etc.



Les formations mises en place tant pour les salariés que pour les encadrants sur les outils nécessaires pour travailler à distance, l'aménagement de l'espace de travail à domicile, le management à distance, la séparation des temps de vie (personnel et professionnel) etc.



Le prise en charge des frais professionnels liés au télétravail



Les plages de disponibilité selon le profil des télétravailleurs : salariés en horaires collectifs ou individuels, cadre ou non-cadre, cas particulier des salariés au forfait jours, etc.



L'environnement de travail (pièce isolée, installations électriques conformes, luminosité, température ambiante, bruit, etc.) préservant la santé des salariés, la fourniture de **l'équipement nécessaire.**



Conclusion, session de questions - réponses

Séquence 7



Questions – réponses



- Avez-vous des questions ?





Stéphane JEGO

stephane.jego@sextant-expertise.fr
06 33 63 24 77

Isabelle NICOLAS

Isabelle.nicolas@sextant-expertise.fr
06 07 63 73 36



NOUS CONTACTER

infos@sextant-expertise.fr

Bureau Paris : 01 40 26 47 38

Bureau Lyon : 04 27 86 15 62

Bureau Nantes : 02 72 24 26 19

Bureau Aix-en-Provence : 04 84 49 22 76

L'EXPERT CSE
QUI FAIT BOUGER LES LIGNES



www.sextant-expertise.fr





Annexes



Pour aller plus loin avec nous...

Nous intervenons uniquement auprès des **représentants du personnel ou membres d'une organisation syndicale** dans de nombreux domaines : économique, social, conditions de travail, santé, sécurité, qualité de vie au travail, etc.



LES EXPERTISES

- ▶ **Pour mieux comprendre les ENJEUX de l'entreprise**
 - Consultation sur les orientations stratégiques,
 - Consultation sur la situation économique et financière,
 - Consultation sur la politique sociale de l'entreprise et les conditions de travail.
- ▶ **Pour faire face à l'IMPRÉVU et aux situations de CRISE**
 - SSCT : Risque grave, Projet important,
 - PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi),
 - Droit d'alerte économique,
 - Opération de concentration,
 - Etc.



LE CONSEIL

- ▶ **Pour des AVANCÉES sociales**
 - Égalité professionnelle, Qualité de Vie au Travail (QVT),
 - NAO (Négociations annuelles obligatoires), Épargne salariale,
 - Appui à la négociation,
 - Formation-action.
- ▶ **Pour faire face aux SITUATIONS DE CRISE et aux difficultés**
 - Temps de Travail,
 - RCC (Ruptures conventionnelles collectives),
 - PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi),
 - APC (Accords de Performance Collective), accords de compétitivité, etc.



LA FORMATION

- ▶ **À distance, pendant la crise sanitaire pour anticiper les éventuelles difficultés**
 - Formations de 90 min,
 - Exemple : 4 modules sur les PSE,
 - RETROUVEZ LE PROGRAMME ICI <https://www.sextant-expertise.fr/90-minutes-pour-vous-former-sextant-expertise/>
- ▶ **En présentiel, pour vous accompagner dans vos prérogatives d'élus du CSE et vous donner les clés pour accroître votre influence**
 - Formation Économique,
 - Formation Nouveaux élus,
 - Formation SSCT, etc.
 - RETROUVEZ LE PROGRAMME ICI : <https://www.sextant-expertise.fr/formations/>