

MODE D'EMPLOI

ANI TÉLÉTRAVAIL 2020, UN LEVIER POUR UNE MISE EN PLACE EN ENTREPRISE!

POUR QU'ELLE SOIT RÉUSSIE, LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL SUPPOSE LA PRISE EN COMPTE DES RÉALITÉS DE L'ENTREPRISE ET LA MOBILISATION DU DIALOGUE SOCIAL. L'ANI TÉLÉTRAVAIL 2020 CONSTITUE, EN CE SENS, UN LEVIER POUR L'ACTION SYNDICALE!

Bien que les technologies de l'information et de la communication aient beaucoup évolué et fortement pénétré les entreprises depuis 2005, le télétravail s'est peu développé. Durant la crise sanitaire de la Covid-19 et le confinement, le télétravail s'est imposé massivement pour près de 30% des salariés dont beaucoup de primo-télétravailleurs. Dès juin 2020, il a fait l'objet d'un diagnostic paritaire suivi d'une négociation nationale interprofessionnelle dont la conclusion a abouti à l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en place réussie du télétravail, signé par CFTD, FO, la CFE-CGC et la CFTC d'une part et par le MEDEF, la CPME et l'U2P d'autre part.

L'ANI du 26 novembre 2020 rassemble les éléments relatifs au télétravail devant faire l'objet d'une mise en œuvre dans l'entreprise. Ils n'ont pas de caractères normatifs et ne sont donc pas d'application directe. C'est par le dialogue social et le dialogue professionnel que leur effectivité dans l'entreprise doit être envisagée et obtenue.



TIRER LES ENSEIGNEMENTS DE LA PRATIQUE DU TÉLÉTRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

À l'occasion de la crise sanitaire ou précédemment, la mise en œuvre du télétravail s'est effectuée de façon plus ou moins facile tant pour l'entreprise que pour les salariés. Aussi, il est important qu'un retour d'expériences sous forme de diagnostic partagé entre l'employeur, les représentants du personnel et les salariés, puisse être élaboré dans l'entreprise afin de repérer les écueils à dépasser et d'identifier les bonnes pratiques à renouveler.

Dans le même esprit, il peut être pertinent de mettre en place une expérimentation sur le télétravail ou, pour apprécier et évaluer une modalité, un mode opératoire, une pratique le concernant avant une généralisation (ex : articulation présentiel/distanciel, organisation du collectif, télétravail en mode projet...).



FAIRE DU DIALOGUE SOCIAL LA VOIE PRIVILÉGIÉE POUR ABOUTIR À UN ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR LE TÉLÉTRAVAIL.

L'ANI du 26 novembre 2020 rappelle que le télétravail doit se mettre en place dans le cadre d'un accord collectif ou à défaut par une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique s'il existe.

À défaut d'accord, le CSE est légitime à questionner l'employeur qui met en place une charte et à lui demander de s'inscrire dans l'esprit de l'ANI du 26 septembre 2020. L'avis motivé du CSE doit pointer les éléments contraires à l'esprit de celui-ci ou au cadre légal.

Ce n'est qu'en absence d'accord collectif ou à défaut de charte élaborée par l'employeur que le télétravail peut se mettre en place dans le cadre d'un accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié.

La CFDT privilégie la mise en place d'un accord collectif qui prenne en considération les besoins et attentes des salariés et qui permette le respect de leurs droits. Le contenu minimal de l'accord d'entreprise sur le télétravail reste inchangé. Pour autant, l'ANI du 26 novembre 2020 est un levier pour que le dialogue social d'entreprise l'enrichisse. Les accords de branche existants ou à venir sont à prendre en considération et les salariés doivent pouvoir participer et s'impliquer dans la détermination des éléments du télétravail qui les concernent.



QUELQUES REPÈRES :

- **Le double volontariat** du salarié et de l'employeur est réaffirmé (sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure).
- **La formalisation de l'accord entre le salarié et l'employeur.** Le recours à un écrit précisant les conditions individuelles de mise en œuvre est privilégié. Cet écrit, remis au salarié, doit *a minima* porter sur le cadre collectif télétravail de l'entreprise s'il existe, la pratique du télétravail et son articulation avec l'activité en présentiel, les équipements de travail et les règles de prise en charge des frais professionnels dans l'entreprise.
- **Le refus du télétravail.** Il doit être motivé par l'employeur

dès lors que le télétravail est encadré dans l'entreprise par un accord ou une charte. Dans les autres cas l'employeur n'en a pas l'obligation mais est invité à le faire.

- **La période d'adaptation.** La possibilité de mettre en place une telle période est maintenue. Si, dans ce cadre, l'employeur ou le salarié veut mettre fin au télétravail, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise.
- **La réversibilité du télétravail.** Cette réversibilité peut s'effectuer à l'initiative de l'employeur ou du salarié et après accord mutuel avec retour dans l'emploi en présentiel tel qu'il résulte de son contrat de travail, sauf si la pratique du télétravail fait partie des conditions d'embauche. Dans ce cas, le salarié peut postuler et a une priorité d'accès à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification.
- **La fréquence du télétravail** peut être exprimée en nombre de jours par semaine ou par mois voire de manière forfaitaire par semestre ou par an. Un équilibre entre télétravail et travail sur site doit être trouvé, le télétravail à 100% n'étant pas une modalité retenue, notamment du fait des risques psychosociaux et d'isolement du télétravailleur qu'il peut générer, et de son impact sur le collectif de travail.
- **Les règles en matière de santé et sécurité au travail** s'appliquent tant sur la prévention des risques professionnels (évaluation des risques y compris RPS) que sur les accidents du travail pour lesquels la présomption d'imputabilité est réaffirmée.
- **Le repérage des activités télétravaillables** pour chaque poste doit être effectué. Il s'agit d'identifier par l'analyse du travail, les activités des salariés éligibles au télétravail. Ce repérage doit se faire à l'appui du dialogue professionnel et du dialogue social.

Sur tous ces sujets, l'équipe syndicale CFDT doit peser pour faire respecter les droits des salariés et faire préciser les conditions de leur mise en œuvre, mais aussi pour réaliser un réel repérage des activités télétravaillables au sein des postes de travail.



RAPPEL DES DISPOSITIONS LÉGALES ET CONVENTIONNELLES APPLICABLES

Le télétravailleur a les mêmes droits conventionnels et légaux que le travailleur qui exécute son travail dans les locaux

de l'entreprise. En effet, le lien de subordination inhérent au contrat de travail n'est pas remis en cause dans le cadre du télétravail.

Sont concernés, la durée du travail et le temps de repos, le contrôle du temps de travail et le droit à la déconnexion, les équipements et usages des outils numériques, les frais professionnels (*lire l'encadré*) et le droit à la formation.

Ce principe d'égalité de droit entre les salariés sur site et salariés en télétravail s'applique également pour la prise en charge des frais de repas par l'employeur (subvention, tickets restaurant, accès à une restauration collective) même si les modalités de cette prise en charge peuvent être modifiées du fait du télétravail.



L'ADAPTATION DES PRATIQUES MANAGÉRIALES ET LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail singulière qui nécessite l'adaptation des pratiques managériales.

Le manager a un rôle clé dans la mise en œuvre opérationnelle du télétravail notamment sur la fixation des objectifs individuels et collectifs, sur l'articulation entre travail en présentiel et travail en distanciel, sur le dialogue professionnel relatif au télétravail mais

LES FRAIS PROFESSIONNELS :

Le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur est réaffirmé et s'applique au télétravail. Les dépenses concernées doivent faire l'objet d'une validation par l'employeur.

Le dialogue social dans l'entreprise doit permettre de clarifier les modalités de prise en charge de ces frais (somme allouée aux équipements, allocation forfaitaire désocialisée prévue par la loi, etc.). L'absence dans l'entreprise d'un encadrement collectif relatif à cette prise en charge n'exonère pas l'employeur quant à cette prise en charge.

Pour la CFDT, faire respecter ce principe de prise en charge des frais professionnels à l'occasion du télétravail est incontournable.

aussi en matière de maintien du lien social et de prévention de l'isolement du télétravailleur.

À cette fin, la formation des managers et des télétravailleurs doit être envisagée du point de vue de la maîtrise des outils numériques mais aussi de la pratique du télétravail pour les salariés et du management du travail et de son hybridation (distanciel/présentiel) pour les managers.

Les managers doivent également participer à la prise en compte des situations particulières notamment des nouveaux salariés, des alternants, des salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante ou des aidants familiaux.

De plus, le télétravail ne doit pas influencer négativement sur l'égalité professionnelle et la gestion des carrières des femmes et des hommes. A ce titre les politiques de GPEC et de GEPP doivent intégrer le télétravail.

Pour la CFDT, les formations des salariés et des managers ainsi que l'adaptation des pratiques managériales sont essentielles à la qualité de la mise en œuvre et de la pratique du télétravail dans l'entreprise.



LA CONTINUITÉ DU DIALOGUE SOCIAL DE PROXIMITÉ

Les règles relatives aux négociations périodiques et au fonctionnement du CSE restent en vigueur y compris lorsque les acteurs du dialogue social sont en télétravail. Bien que la réglementation permette de les tenir à distance, l'organisation des réunions en présentiel reste à privilégier. Les représentants syndicaux et élus du CSE bénéficient des mêmes moyens de fonctionnement dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail.

Les télétravailleurs ont les mêmes droits que les salariés sur site quant à leurs relations avec les représentants du personnel et leur accès aux informations syndicales. La mise en place de panneaux syndicaux numériques ou bien d'un local syndical numérique peut y contribuer et une adaptation des modalités d'utilisation des outils numériques internes à l'entreprise peut être envisagée.

L'équipe syndicale CFDT doit s'assurer du maintien des règles du dialogue social et de droit syndical dans l'entreprise en se saisissant des possibilités d'adaptation de l'organisation matérielle de ceux-ci et en recherchant leur encadrement collectif via un accord d'entreprise.

LA MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES OU DE FORCE MAJEURE

Dans ces situations, le recours au télétravail peut être considéré 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.

Dans ce cadre, le télétravail peut être imposé aux salariés par l'employeur et être porté à 100 %, y compris pour des salariés n'ayant jamais télétravaillé.

La mise en place d'un encadrement collectif du télétravail qui intègre les modalités de sa mise en œuvre en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure permet d'anticiper ces situations notamment si le repérage en amont des activités télétravaillables au sein des postes de travail a été effectué.

Les règles d'organisation du télétravail régulier s'appliquent en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. La qualité des mesures contenues dans l'accord ou la charte sur le télétravail (équipements, management, formation, droits des salariés...) est prépondérante dans ce cadre.

Quelques points d'attention sont à prendre en considération et à prévoir :

- La nécessaire information des salariés sur les conditions de mise en place du télétravail imposé et de sa pratique durant la période concernée ;
- La mise en place d'un dispositif de dialogue interne à l'entreprise associant l'ensemble des acteurs (suivi des situations individuelles et collectives, partage des informations, communication interne...) ;
- L'organisation matérielle du télétravail et les conditions de l'utilisation éventuelle des équipements numériques personnels ;
- L'adaptation des modalités de consultation du CSE, d'organisation du dialogue social et de l'exercice du droit syndical pour préserver la qualité et la continuité du dialogue social et pour préciser l'adaptation des règles de communication entre les salariés et leurs représentants élus et/ou syndicaux.

Pour la CFDT, l'accord ou la charte sur le télétravail de l'entreprise doit donner un cadre pertinent au télétravail en période habituelle pour une application facilitée en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, situations qu'il doit prévoir.

LES OUTILS

WEB

● FICHE ARC



[ARC.CFDT.FR/mise-en-place-teletravail](https://arc.cfdt.fr/mise-en-place-teletravail)

● SITE WEB ARC



Retrouvez une centaine de ressources « télétravail » sur [ARC.CFDT.FR](https://arc.cfdt.fr) en saisissant télétravail dans le champ de recherche.