

Télétravail

Cadre juridique
et conventionnel
Approche santé
et sécurité

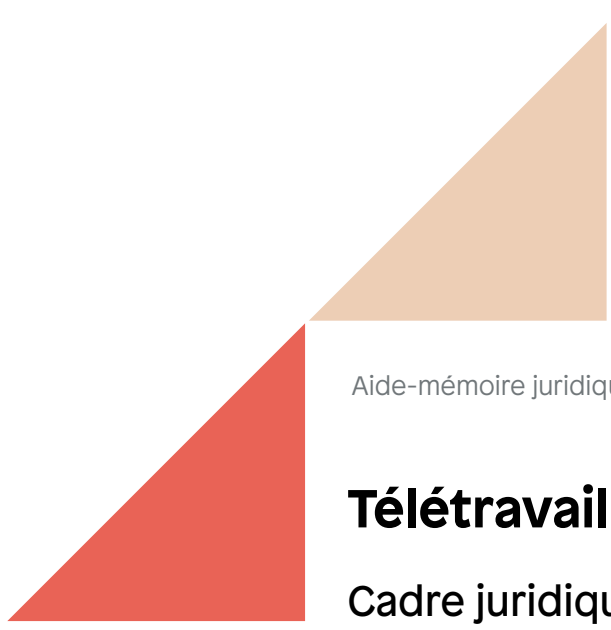
L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est une association loi 1901, créée en 1947 sous l'égide de la Caisse nationale d'assurance maladie, administrée par un Conseil paritaire (employeurs et salariés).

De l'acquisition de connaissances jusqu'à leur diffusion, en passant par leur transformation en solutions pratiques, l'Institut met à profit ses ressources pluridisciplinaires pour diffuser une culture de prévention dans les entreprises et proposer des outils adaptés à la diversité des risques professionnels à tous ceux qui, en entreprise, sont chargés de la prévention : chef d'entreprise, services de santé au travail, instances représentatives du personnel, salariés... Toutes les publications de l'INRS sont disponibles en téléchargement sur le site de l'INRS : www.inrs.fr

Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), la caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (Cramif) et les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) de l'Assurance maladie - Risques professionnels, disposent, pour participer à la diminution des risques professionnels dans leur région, d'un service Prévention composé notamment d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité. Spécifiquement formés aux disciplines de la prévention des risques professionnels et s'appuyant sur l'expérience quotidienne de l'entreprise, ces professionnels sont en mesure de conseiller et, sous certaines conditions, de soutenir les acteurs de l'entreprise (direction, médecin du travail, instances représentatives du personnel, etc.) dans la mise en œuvre des démarches et outils de prévention les mieux adaptés à chaque situation. Les caisses assurent aussi la diffusion des publications éditées par l'INRS auprès des entreprises.

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'INRS, de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (article L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle). La violation des droits d'auteur constitue une contrefaçon punie d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 300 000 euros (article L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle).



TJ 25 |
Août 2021

Aide-mémoire juridique

Télétravail

**Cadre juridique et conventionnel
Approche santé et sécurité**

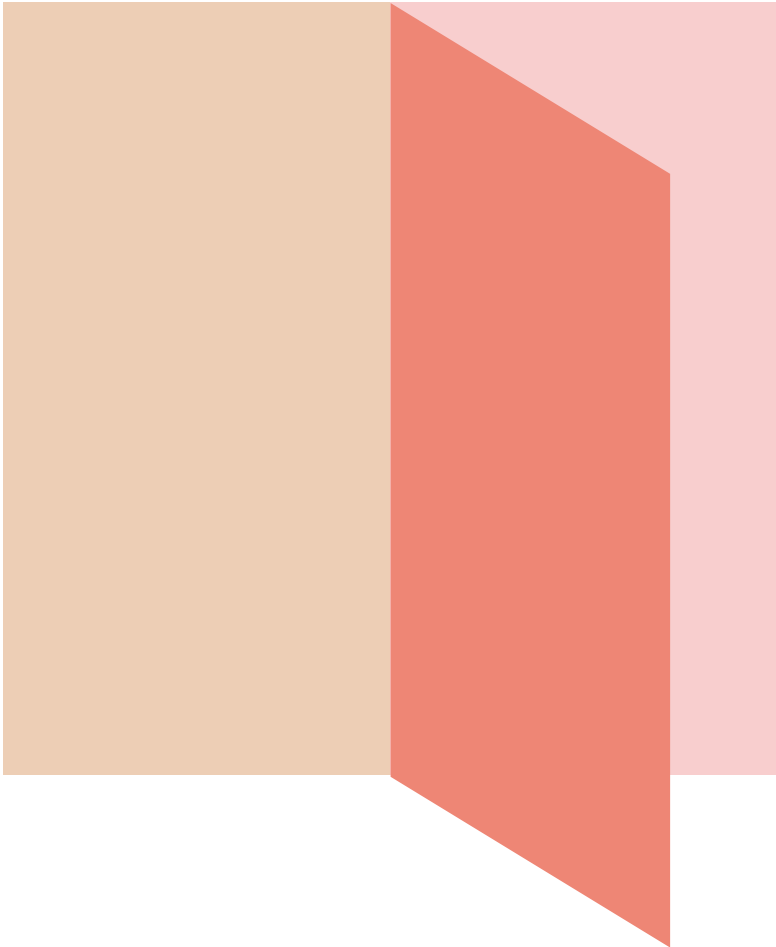
Brochure INRS élaborée par Annie Chapouthier.

Réglementation à jour au 15 août 2021.



I Table des matières

Introduction	5	3. Le télétravail exceptionnel	24
1. Le cadre juridique du télétravail : un développement en plusieurs étapes	5	3.1 Télétravail imposé en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure	24
1.1 Un cadre conventionnel en 2005	5	3.1.1 Mise en place du télétravail imposé	24
1.2 L'entrée dans le Code du travail en 2012	5	3.1.2. Application des règles de droit commun au télétravail imposé	25
1.3 Un nouvel ANI signé en novembre 2020	6	3.2 Télétravail pour raisons médicales	26
2. Le télétravail volontaire, régulier ou occasionnel	8	Annexes	27
2.1 Définitions et modalités de mise en place	8	Annexe 1. Extraits du Code du travail	27
2.1.1 Définition légale	8	Annexe 2. Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail	28
2.1.2 Mise en place du télétravail : accord collectif, charte ou accord de gré à gré	8		
2.1.3 Télétravail réversible, volontaire et période d'adaptation	10		
2.2 Santé, sécurité et conditions de travail en télétravail régulier ou occasionnel	11		
2.2.1 L'obligation générale de santé et de sécurité en situation de télétravail	11		
2.2.2 Prévention des principaux risques liés au télétravail	11		
2.2.3 Les outils du télétravail : mise à disposition et limites d'utilisation	20		
2.2.4 Organisation des secours et accidents survenus en télétravail	22		
2.2.5 Égalité des droits des salariés, en télétravail comme sur site	23		



Introduction

En 2017, avant l'assouplissement réglementaire du télétravail et la crise sanitaire liée à la Covid-19, le télétravail était marginal : seuls 3 % des salariés le pratiquaient de manière régulière, c'est-à-dire au moins 1 jour par semaine¹.

Depuis, le télétravail n'a cessé de se développer sous l'impulsion des nouvelles dispositions du Code du travail, de nouveaux accords d'entreprise ou de branche et des recommandations gouvernementales liées à la pandémie.

Le télétravail en situation de circonstances exceptionnelles a permis à de nombreuses entreprises de poursuivre leur activité et d'expérimenter, pour certaines d'entre elles, cette organisation du travail.

Forts de cette expérience et à l'issue d'un diagnostic approfondi, les partenaires sociaux ont abouti à la conclusion d'un nouvel accord national interprofessionnel (ANI) conclu en novembre 2020, désormais étendu.

Face aux enjeux de développement du télétravail, cet accord rappelle le cadre réglementaire du télétravail et a pour objectif de guider la négociation sociale sur ce thème au sein des entreprises.

La santé et la sécurité des télétravailleurs constitue l'un des enjeux majeurs de cette organisation, qui suscite des interrogations particulières et nécessite des éclaircissements. Les impératifs de prévention des risques professionnels demeurent mais ils requièrent une adaptation des actions préventives aux conditions particulières de la situation de travail.

1. Le cadre juridique du télétravail : un développement en plusieurs étapes

1.1 Un cadre conventionnel en 2005

Avant d'être introduit dans le Code du travail, le télétravail a fait l'objet d'un ANI signé par certains partenaires sociaux le 19 juillet 2005. Cet accord est venu transposer, en l'adaptant au contexte juridique français, l'accord européen du 16 juillet 2002.

Étendu par arrêté en 2006², cet accord était d'application obligatoire dans certains secteurs d'activité jusqu'en avril 2021. Il a servi de cadre pour de nombreux accords collectifs d'entreprise et ne traitait que du télétravail régulier.

1.2 L'entrée dans le Code du travail en 2012

C'est en 2012 que les premières dispositions du Code du travail concernant le télétravail ont été adoptées par la loi³. Reprenant partiellement les dispositions de l'ANI du 19 juillet 2005, elles fixaient les obligations des employeurs et les conditions d'emploi des télétravailleurs.

En 2017, une concertation des partenaires sociaux sur le développement du télétravail a permis d'établir un état des lieux sur la pratique en entreprise, et d'identifier de nouveaux enjeux⁴, notamment juridiques : recommandations pour clarifier certains points, droit à la déconnexion, encadrement de toutes les formes de télétravail afin de mettre un terme au télétravail informel⁵.

1. Source Dares-DGT-DGAFP, 2017 « Enquête Sumer : Quels sont les salariés concernés par le télétravail », article paru dans la revue *Référence en santé au travail*, INRS, mars 2020. Consultable sur <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20279>

2. Étendu par arrêté du 15 juin 2006 paru au JO du 24 juin 2006.

3. Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.

4. Étude relative au rapport conjoint des partenaires sociaux du 7 juin 2017 : « Conclusions de la concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance ». Consultable sur :

http://www.teletravailler.fr/sites/default/files/uploads/files/conclusions_de_la_concertation_teletravail_vf_chartee_.pdf

5. Télétravail informel ou « gris », c'est-à-dire réalisé hors de tout cadre contractuel ou collectif.

Sur la base de cette concertation, l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail et la loi de ratification de mars 2018⁶ ont redéfini et assoupli le cadre juridique du télétravail et ses modalités de mise en œuvre, afin de favoriser son déploiement en France.

Les dispositions législatives actuelles applicables au télétravail figurent aux articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail.

■ **Avant l'ordonnance de 2017 : le télétravail régulier à prévoir dans le contrat de travail**

Avant le 24 septembre 2017, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, rien n'obligeait l'entreprise à négocier un accord collectif pour mettre en place le télétravail ; il pouvait l'être par simple accord entre l'employeur et le salarié mais il devait être prévu par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci. Il devait être effectué de façon volontaire et présenter un caractère régulier. Il était alors soumis aux dispositions obligatoires de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail.

1.3 Un nouvel ANI signé en novembre 2020

Ce dispositif légal est désormais complété par un nouvel ANI, accord « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » signé le 26 novembre 2020⁷ (voir l'ensemble de l'ANI en annexe 2).

Cet accord a été étendu par un arrêté du 2 avril 2021⁸ : il s'impose désormais à l'ensemble des

employeurs et salariés compris dans son champ d'application⁹.

À noter : Cet accord de 2020 n'a pas vocation à revoir les bases juridiques du télétravail, il reprend le cadre existant en l'explicitant et propose des bonnes pratiques pour la négociation sur ce thème.

Présenté comme un « outil d'aide au dialogue social et un appui à la négociation » d'entreprise ou de branche, il a pour objectif d'aider les acteurs sociaux à la mise en œuvre du télétravail en entreprise. Il précise en préambule, que la mise en œuvre du télétravail « doit être compatible avec les objectifs de performance économique et sociale de l'entreprise ».

Cet accord tire des enseignements du diagnostic mené par les partenaires sociaux sur le télétravail massif déployé pendant la crise sanitaire (distinction du télétravail exceptionnel et du télétravail dans le cadre de l'activité « normale » de l'entreprise) et identifie des enjeux soulevés par le développement important de cette organisation du travail¹⁰ : enjeux organisationnels (notamment tiers-lieux, prise en charge des frais...), sociaux (prévention de l'isolement social, continuité du dialogue social...) ou managériaux (accompagnement des salariés et des managers...).

Il permet également de transposer partiellement l'accord cadre européen du 22 juin 2020 sur la numérisation qui fait obligation aux États membres d'adapter l'accord dans leur droit national¹¹.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et peut être révisé et dénoncé dans les conditions légales.

6. Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. À l'occasion de la ratification, la loi a apporté certains aménagements aux dispositions initiales prévues par l'ordonnance.

7. ANI de 2020 publié au *Bulletin officiel des conventions collectives* n° 2021/0005 du 13/02/2021. Voir en annexe.

8. Arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail (JO du 13 avril 2021). Consultable sur :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043353723>

9. Il est applicable au secteur marchand représenté par les organisations patronales signataires : MEDEF, CPME et U2P. Sont ainsi notamment exclus du champ d'application de cet accord : le secteur agricole, les professions libérales, les particuliers-employeurs et les activités sanitaires et sociales.

10. *Diagnostic paritaire relatif au télétravail*, septembre 2020. Consultable sur : http://www.dialogue-social.fr/files_upload/documentation/202010211048180.diagnostic-teletravail-paritaire-septembre-2020-1-.pdf

11. Accord disponible en anglais sur http://www.irshare.eu/fr/ue-accord-cadre-des-partenaires-sociaux-europeens-sur-la-numerisation-_fr_1277.html

■ Qu'est-ce qu'un ANI ?

Définition de l'ANI

C'est un accord interprofessionnel signé au niveau national par les partenaires sociaux (représentants des organisations patronales et des organisations syndicales représentatives de salariés). Il s'impose alors aux organisations signataires (art. L. 2232-1 Code du travail).

Extension de l'ANI

Ses dispositions peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application si elles sont étendues par arrêté du ministre chargé du travail (article L. 2261-15 du Code du travail).

Primauté de l'accord d'entreprise sur l'ANI

Toutefois, un accord d'entreprise peut y déroger en raison du principe de primauté de l'accord d'entreprise sur tout accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large (art. L. 2253-3 du Code du travail)¹².

L'ANI du 26 novembre 2020

Ses principaux objectifs sont de favoriser :

- l'intégration du télétravail dans le fonctionnement de l'entreprise (cohésion sociale interne, attractivité) ;
- sa mise en place (fondements juridiques, thème de dialogue avec les salariés et/ou leurs représentants, conditions d'accès) ;
- son organisation (maintien du lien de subordination, contrôle du temps de travail, droit à la déconnexion, frais professionnels et outils numériques, accident de travail) ;
- l'accompagnement des collaborateurs et des managers (formation, situations particulières, égalité entre les femmes et les hommes) ;
- la préservation de la relation de travail avec le salarié (lien social, prévenir l'isolement) ;
- la continuité du dialogue social de proximité (droit syndical, représentation du personnel) ; sa mise en œuvre en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

À noter : Le télétravail dans la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière) fait l'objet d'un régime juridique particulier prévu par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. *Pour plus d'information :* <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032036983/>

Dans la présentation qui suit, les références pertinentes au Code du travail et aux dispositions de l'ANI sont à chaque fois précisées. Le lecteur pourra utilement s'y reporter, l'ANI étant reproduit en annexe de ce document (p. 28).

12. Une charte unilatérale de l'employeur relative au télétravail ne peut cependant pas y déroger.

2. Le télétravail volontaire, régulier ou occasionnel

2.1 Définitions et modalités de mise en place

2.1.1 Définition légale

Art. L. 1222-9 I du Code du travail ; préambule de l'ANI de 2020

Le télétravail est un mode particulier d'organisation du travail défini par le Code du travail. Il désigne « 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** ».

Est donc considéré comme télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui exécute volontairement du télétravail. Celui-ci peut être occasionnel ou régulier et s'exerce dans un lieu différent des locaux de l'entreprise (le plus souvent le domicile).

Le télétravail doit donc porter sur des tâches qui auraient **pu être exécutées dans les locaux de l'entreprise** : ceci exclut notamment du dispositif les activités des commerciaux, par exemple, dont le poste implique généralement une présence importante chez les clients. Ainsi, les salariés dont l'activité ne peut, par nature, s'effectuer de façon sédentaire dans l'entreprise ne seront pas qualifiés de télétravailleurs ; ce sont des travailleurs dits « nomades ».

■ Télétravail et travail nomade

De nombreux travailleurs sont qualifiés de travailleurs « nomades » ou de « travailleurs à distance ». Ce ne sont pas des télétravailleurs au sens du Code du travail. Même si certaines de leurs activités administratives (rapports, comptes rendus...) peuvent, en accord avec leur employeur, être faites hors de l'entreprise : domicile, hôtel..., d'autres activités ne peuvent être réalisées que sur le terrain : commerciaux, géomètre, visiteurs médicaux...

Le télétravail implique **obligatoirement l'utilisation des technologies de l'information et de la communication** (outils informatiques, etc.). Toutefois, cet élément ne suffit pas à qualifier un salarié de télétravailleur : par exemple, un salarié en astreinte à son domicile susceptible d'être contacté et d'utiliser en cas d'urgence ce type d'outils n'est pas en situation de télétravail.

Le préambule de l'ANI précise en outre que, dans la pratique, le télétravail peut s'exercer au lieu d'habitation du salarié ou dans un tiers-lieu, comme un espace de coworking, différent des locaux de l'entreprise, de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

■ Télétravail et travail à domicile

Art. L. 7411-1 et suivants et R. 7413-1 et suivants du Code du travail

Même s'il est très souvent réalisé au domicile du salarié, le télétravail ne doit pas être confondu avec ce que l'on appelle « le travail à domicile » qui fait l'objet d'un régime spécifique (exécution par le salarié d'un travail à domicile moyennant une rémunération forfaitaire, lien de subordination non exigé, qualification de l'employeur en tant que donneur d'ouvrage, conditions particulières de fourniture et de livraison des travaux, condition de détermination des temps d'exécution et des salaires, etc.).

Si les critères visés à l'article L. 7412-1 sont réunis, le salarié est qualifié de travailleur à domicile. La réglementation relative au travail à domicile prévoit essentiellement un régime adapté à l'exécution de travaux manuels (travaux de couture...), certains travailleurs à domicile pouvant parfois s'apparenter aux télétravailleurs car ils utilisent les TIC (exemples : traducteurs, rédacteurs...).

2.1.2 Mise en place du télétravail : accord collectif, charte ou accord de gré à gré

Point 2.2 de l'ANI de 2020

Si le recours au télétravail a été assoupli par le Code, il reste, pour l'employeur, une possibilité d'organisation du travail et non une obligation ; même si on

peut constater que, depuis 2017, la négociation sociale autour de ce thème s'est renforcée.

► **Priorité aux règles communes de télétravail au sein de l'entreprise**

La réglementation donne désormais la priorité à une mise en place du télétravail instaurant des règles communes à l'ensemble des télétravailleurs de l'entreprise (accord collectif ou, à défaut, charte) par rapport à l'accord individuel salarié/employeur. Un cadre collectif concernant le télétravail permet ainsi d'assurer une certaine homogénéité des pratiques de télétravail et une égalité de traitement entre les salariés de l'entreprise.

► **Faire du télétravail un objet de dialogue social**

Les conditions de passage au télétravail ne sont pas abordées dans le Code du travail. La priorité est donnée à la négociation collective pour les définir afin de prendre en considération la diversité d'approche et de situation des entreprises par rapport à cette forme d'organisation du travail (recours limité au télétravail ou au contraire volonté de généralisation de cette pratique).

► **Le télétravail mis en place par accord collectif, charte ou accord de gré à gré**

Art. L. 1222-9 I du Code du travail ; points 2.1 à 2.3.2 de l'ANI de 2020

Le télétravail, qu'il soit régulier ou occasionnel, peut être mis en place :

- par un **accord collectif** adopté au niveau de l'entreprise ou de l'établissement :
 - le CSE n'est pas consulté sur le projet d'accord collectif (art. L. 2312-14-alinéa 2) mais en amont, il doit être informé et consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de travail (art. L. 2312-8 4°). On peut considérer que la mise en place du télétravail revêt cette qualification,
 - l'ANI de 2020 précise d'ailleurs que « dans le cadre de ses missions habituelles, le comité social et économique (CSE) est consulté sur les décisions de l'employeur relatives à l'organisation du travail ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise, dont les conditions de mise en œuvre et le périmètre du télétravail » ;
- **à défaut d'accord collectif**, par une **charte** élaborée unilatéralement par l'employeur, après avis du CSE s'il existe ;

À noter : Dans ces deux cas (accord ou charte), la signature d'un avenant au contrat de travail par chaque télétravailleur n'est pas obligatoire mais de nombreux accords collectifs ou chartes l'ont cependant prévue.

- **en l'absence d'accord collectif¹³ ou de charte unilatérale, par accord de gré à gré** entre l'employeur et le salarié lorsqu'ils conviennent de recourir au télétravail.

Le Code du travail prévoit que cet accord peut être formalisé « par tout moyen ». Cependant, l'ANI de 2020 souligne l'utilité de recourir à un écrit, quel qu'il soit, afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord. Il peut s'agir d'un mail, d'un avenant au contrat de travail ou de tout autre document écrit.

► **Des mentions obligatoires dans l'accord collectif ou dans la charte**

Art. L. 1222-9 II du Code du travail ; points 2.1 à 2.3 de l'ANI de 2020

L'accord collectif ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur doit prévoir *a minima* :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- ces conditions s'entendent notamment des contrats visés (CDI, CDD, apprentis...), des conditions d'ancienneté, de la durée de travail (temps plein, temps partiel, en forfait) ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail (formalisme, délai...) ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail¹⁴.

Ces dispositions, visant notamment au respect de la vie privée du télétravailleur, sont un socle minimal ; il est souhaitable qu'elles soient complétées par d'autres mentions telles que les critères d'éligibilité (type de contrat, ancienneté, autonomie

13. C'est-à-dire en cas d'échec des négociations ou d'absence de représentants pour négocier.

14. Disposition introduite à l'article L. 1222-9 du Code du travail par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette disposition n'est applicable qu'aux accords et chartes conclus à compter du 7 septembre 2018.

professionnelle, poste...), le lieu de télétravail, le nombre maximum de jours travaillés...

2.1.3 Télétravail réversible, volontaire et période d'adaptation

Art. L. 1222-9 et L. 1222-10 du Code du travail ; points 2.3.1 à 2.3.5 de l'ANI de 2020

► Principe du volontariat pour l'employeur et le salarié

Volontariat de l'employeur

En situation normale (hors circonstances exceptionnelles telles que force majeure, épidémie), le recours au télétravail, qu'il soit régulier ou occasionnel, ne constitue pas une obligation ; il est une possibilité d'organisation du travail pour l'employeur. La demande de télétravail du salarié peut donc faire l'objet d'un refus.

Toutefois, lorsqu'un accord collectif ou une charte le prévoyant existe dans l'entreprise, le refus d'accorder le télétravail à un salarié occupant un poste éligible doit être motivé par l'employeur.

Volontariat du salarié

Même lorsqu'il est mis en place par accord collectif ou par charte, le télétravail ne peut être imposé au salarié. Hors circonstances exceptionnelles, il présente un caractère volontaire.

Le refus du salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est donc pas un motif de rupture du contrat de travail.

► Motivation du refus par l'employeur

Lorsque le télétravail est **mis en place par accord ou charte**, le refus de l'employeur de l'accorder à un salarié qui occupe un **poste éligible** doit être motivé. Le Code du travail ne prévoit pas la nécessité d'un écrit pour formaliser ce refus. Pour autant, une telle formalisation peut se révéler utile pour prouver la motivation effective.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, l'employeur n'est généralement pas tenu de motiver son refus dans les entreprises dans lesquelles le télétravail est mis en place par accord de gré à gré entre employeur et salariés.

Il devra cependant le faire lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé ou un proche aidant¹⁵.

15. Modification de l'article L. 1222-9 du Code du travail introduite par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

L'accord de 2020 recommande cependant aux employeurs de motiver le refus dans tous les cas de figure même quand le Code du travail ne les y contraint pas.

► Période d'adaptation au télétravail

La période d'adaptation est une période permettant au salarié et à l'employeur de « tester » cette forme d'organisation du travail. Si le télétravail s'avère inadapté ou peu compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, cette période permet à l'un et l'autre de revenir à la situation antérieure, en respectant un délai de prévenance.

Le Code du travail ne prévoit pas l'obligation de fixer une telle période au terme de laquelle l'employeur ou le salarié peut mettre un terme à cette organisation du travail. L'ANI de 2020 prévoit cette période pour le télétravail régulier.

► Principe de réversibilité

Conformément au Code du travail, les conditions de retour à une exécution du travail sans télétravail doivent être prévues dans l'accord collectif ou la charte sur le télétravail. Il n'apporte cependant pas de précisions supplémentaires sur les conditions de cette réversibilité.

Il peut s'agir d'un délai de prévenance, d'un formalisme à adopter, de l'énumération des situations autorisant la fin du télétravail, des caractéristiques du poste occupé dans les locaux de l'entreprise...

Que ce soit pour l'employeur ou pour le salarié, le retour à une situation sans télétravail doit respecter ces conditions prévues par l'accord ou la charte. Toutefois, le Code du travail précise que l'employeur a l'obligation de donner priorité au télétravailleur pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, dans l'emploi qu'il occupe.

Si le télétravail était une condition de l'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie alors d'une priorité d'accès à ce poste.

L'ANI de 2020 introduit en outre la possibilité d'un **retour ponctuel** (pour des durées et dans des conditions qu'il est possible de définir dans l'accord ou la charte) dans les locaux de l'entreprise en cas de besoin particulier.

2.2 Santé, sécurité et conditions de travail en télétravail régulier ou occasionnel

2.2.1 L'obligation générale de santé et de sécurité en situation de télétravail

Art. L. 1222-10 du Code du travail ; points 3.1.1 et 3.4 de l'ANI de 2020

La mise en place du télétravail, qu'il soit occasionnel ou régulier, n'a pas pour effet de modifier les obligations de l'employeur ou du salarié en matière de prévention des risques professionnels. Seules les conditions d'organisation du travail sont modifiées.

► Obligations de l'employeur

L'employeur reste tenu à ses obligations de droit commun à l'égard des salariés en télétravail. À ce titre, il conserve son obligation générale de sécurité, telle qu'elle résulte de l'article L. 4121-1 du Code du travail ; il devra donc prendre les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés**.

Il va ainsi devoir identifier les risques liés au télétravail, qu'ils soient similaires à ceux du travail sur site ou spécifiques à cette situation de travail et mettre en œuvre des mesures de prévention appropriées, comportant des actions d'information et de formation des salariés ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Malgré l'éloignement physique et la relative autonomie dont bénéficie le télétravailleur dans l'organisation de son activité professionnelle en télétravail, l'employeur conserve ses obligations en matière de sécurité et sa capacité à agir sur les risques. Les mesures de prévention vont cependant devoir être adaptées à cette nouvelle situation de travail.

Qu'il s'agisse de risques habituellement rencontrés dans l'entreprise mais que la situation de télétravail exige d'aborder sous un angle nouveau (équipements, lieu de travail, temps de travail) ou de risques plus spécifiques au télétravail (isolement, par exemple), l'employeur devra les évaluer et les prévenir.

► Obligations du salarié

En situation de télétravail, le salarié reste également tenu de respecter ses obligations en termes de santé et de sécurité.

Le télétravail n'ayant pas pour effet de modifier les obligations du salarié, lorsqu'il est en situation de télétravail, le salarié reste sous la subordination de son employeur : il est donc tenu par les dispositions prévues par son contrat de travail et par les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise, lorsqu'il existe, comme s'il travaillait sur site. À cet égard, il est souhaitable que l'employeur introduise, dans le règlement intérieur, des dispositions spécifiques au télétravail.

En application de l'article L. 4122-1 du Code du travail, le télétravailleur, comme tout travailleur, et conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité.

Cette obligation implique qu'il respecte les consignes en prévention de son employeur en matière d'aménagement de son poste de travail, de risque électrique sur son lieu de télétravail, de règles relatives au travail sur écran, au temps de repos, aux temps de connexion, etc.

2.2.2 Prévention des principaux risques liés au télétravail

► L'évaluation des risques liés au télétravail

Art. L. 4121-2, L. 4121-3, R. 4121-1 et suivants du Code du travail ; point 3.4.1 de l'ANI de 2020

La mise en place du télétravail en tant que nouvelle modalité d'organisation du travail est généralement perçue par les salariés comme un facteur de meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle mais, compte tenu des conditions dans lesquelles il est déployé, il est susceptible de présenter des risques pour la santé et la sécurité des salariés.

Les conditions de travail matérielles et organisationnelles au sein de l'entreprise vont généralement être modifiées, ces changements étant susceptibles d'impacter la santé et la sécurité des télétravailleurs comme des travailleurs sur site.

Dans cette situation, Il appartient à l'employeur de procéder à l'évaluation des risques liés au télétravail et de compléter le document unique.

Les salariés en télétravail sont souvent exposés aux mêmes risques que les autres salariés. Il peut s'agir

de risques liés à l'aménagement physique du poste : équipements de travail, contraintes posturales, éclairage, travail prolongé sur écran... , aux contraintes organisationnelles : outils de communication, charge de travail, maintien de la collaboration au sein des équipes... Cependant, l'analyse de ces risques et la mise en œuvre des mesures de prévention appropriées sont rendues plus complexes par l'éloignement des télétravailleurs et par la nécessaire préservation de la « sphère privée » qu'est le domicile.

Par ailleurs, certains facteurs de **risques psychosociaux**, notamment, sont à examiner avec une attention particulière, car les conditions d'exercice du télétravail peuvent favoriser leur apparition et leur développement, en raison notamment de la distanciation sociale et professionnelle.

Ils peuvent se traduire, par exemple, par un sentiment d'isolement professionnel et social, par du stress lié à la régulation de la charge, à la gestion du temps de travail, à l'absence ou l'insuffisance de maîtrise des outils de travail à distance, à la surconnexion, à la difficulté de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle...

De plus, l'analyse des risques devra **prendre en compte la diversité des situations de travail** au sein de l'entreprise, et notamment les différents facteurs tenant à l'organisation du télétravail (conditions d'exercice, relations managériales, caractéristiques de l'activité du télétravailleur, impact sur l'organisation du travail des salariés exerçant sur site...).

En effet, il est probable que le télétravail n'ait pas le même retentissement sur les conditions de travail

dans les différentes unités de travail de l'entreprise en raison de la diversité des impératifs et qu'il ait des effets variables selon sa fréquence (régulier, occasionnel) et son ampleur (nombre de jours dans la semaine).

L'évaluation des risques liés au télétravail peut également nécessiter une approche « différenciée » **selon les catégories de salariés** : nouveaux embauchés, jeunes en apprentissage, salariés en situation de handicap...

En outre, l'évaluation des risques sera adaptée en fonction du lieu dans lequel s'exerce le télétravail (exercice en tiers-lieu ou au domicile du salarié), car l'employeur ne dispose pas de la même maîtrise sur les conditions matérielles d'exécution dans ces différents lieux.

De même, elle prendra en compte l'impact de cette organisation sur les salariés qui ne télétravaillent pas. Enfin, les éléments recueillis à l'occasion des entretiens annuels obligatoires viendront enrichir la connaissance des risques, leur évaluation et l'actualisation régulière du document unique d'évaluation des risques (DUE).

Le médecin du travail, les salariés, les instances représentatives du personnel (comité social et économique, commission santé sécurité ou représentants de proximité) peuvent être utilement associés à cette démarche d'analyse et d'évaluation des risques liés au télétravail.

L'évaluation des risques sera régulièrement actualisée notamment si les modalités de mise en œuvre du télétravail font l'objet de changements (fréquence, nouveaux outils de communication à

■ La fréquence du télétravail

Le télétravail régulier ou occasionnel peut être mis en place (art. L. 1222-9 I du Code du travail) :

- soit dès l'embauche ;
- soit ultérieurement.

Il peut être organisé sous forme dite « pendulaire » ou alternée : alternance de périodes travaillées sur le lieu de travail et/ou en tiers-lieux et/ou au domicile. Cette alternance peut permettre notamment d'équilibrer le temps de travail entre présence sur site et télétravail et préserver le maintien du lien social au sein de l'entreprise.

Le **télétravail régulier** peut être défini comme du télétravail organisé à l'avance, avec un nombre de jours fixes sur une période de référence donnée : par exemple 15 jours par an, 5 jours par mois, 1 jour par semaine...

Le **télétravail occasionnel** se caractérise par un télétravail organisé et prévu dans certaines circonstances spécifiques : situations individuelles telles que la grossesse ou la situation de handicap ; situations personnelles familiales particulières ou situations de « convenance » pour travailler dans le calme, grèves des transports...

distance, nouveaux logiciels, variation importante de la charge de travail...). Cette actualisation a pour objectif d'adapter les mesures de prévention aux nouvelles conditions de télétravail.

■ L'entretien annuel

Art. L. 1222-10 3° du Code du travail

L'obligation est faite à l'employeur d'organiser, chaque année, avec le télétravailleur, un **entretien** portant notamment **sur ses conditions d'activité et sur sa charge de travail**.

Cet entretien sera un moment privilégié pour échanger avec le manager sur la mise en œuvre du télétravail au regard de la situation particulière du salarié : les conditions d'activité et la charge de travail seront abordés ainsi que, plus généralement, les questions liées à ce mode d'organisation du travail : relation au collectif de travail, communication, conciliation vie professionnelle / vie personnelle, besoin en formation lié à la pratique du télétravail, respect du droit à la déconnexion...

Cet entretien est d'autant plus important que le télétravail est déployé massivement dans l'entreprise en termes de durée et notamment lorsqu'il est prédominant par rapport au temps de présence sur le site de l'entreprise.

► Prévention des risques liés à l'aménagement du lieu de télétravail

Le Code du travail précise que le télétravail s'effectue en dehors des locaux de l'entreprise mais il n'impose rien quant au choix d'un lieu : il peut, en principe, être exercé en tout lieu, domicile ou lieux tiers tels que des espaces collectifs (dénommés « tiers-lieux » ou « espaces de coworking »...) situés en dehors de l'entreprise.

Il peut s'agir d'un lieu de travail imposé ou d'un lieu ayant fait l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié. Dans tous les cas, ce lieu de travail est défini.

L'accord collectif, la charte ou le contrat de gré à gré peut restreindre le lieu d'exercice du télétravail au domicile du salarié (adresse du domicile ou de la résidence secondaire) ou à un autre lieu choisi par l'employeur (télécentre).

De même, l'accord collectif, la charte ou le contrat de gré à gré peut également prévoir que le lieu de télétravail soit modifiable sous réserve d'en informer préalablement l'employeur. Cette information est nécessaire en raison de la présomption d'accident de travail applicable à l'accident survenu au temps et au lieu de télétravail.

Télétravail au domicile du salarié

S'agissant d'un lieu à caractère privé auquel il n'a pas accès, sans accord du salarié, l'employeur ne peut pas contrôler et agir directement sur les conditions de conception et d'aménagement de ce lieu et s'assurer du respect par le télétravailleur des règles applicables.

Toutefois, compte tenu de son obligation générale en matière de santé et de sécurité, l'employeur doit porter une attention particulière au poste de travail du télétravailleur à son domicile, afin que cet espace présente des caractéristiques satisfaisantes en termes de santé et de sécurité, susceptibles de se rapprocher le plus possible de celles prévues par le Code du travail en termes d'éclairage, d'aération, de sécurité de circulation, de sécurité électrique, de sécurité incendie, d'hygiène...

Accès au domicile du télétravailleur et aménagement du lieu de travail

L'accès au domicile du salarié peut, en théorie, être demandé par l'employeur, les représentants du personnel (CSE ou membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) lorsqu'elle existe), le médecin du travail ou bien l'agent de contrôle de l'inspection du travail mais, en raison du droit au respect de la propriété privée, cet accès reste subordonné à l'accord du salarié.

En pratique, l'employeur rappelle généralement, dans l'accord collectif, dans la charte ou dans l'accord conclu avec le télétravailleur, les dispositions concernant la conformité du lieu de télétravail.

À défaut de pouvoir imposer au salarié une visite systématique de conformité des installations, l'employeur peut demander au télétravailleur de fournir une attestation sur l'honneur ou une attestation de conformité délivrée par une société ou une équipe spécialisée mandatée sur place pour vérification.

Certains accords d'entreprise ont intégré aux conditions d'éligibilité au télétravail, des exigences techniques concernant l'installation au domicile (conformité électrique, présence de détecteurs de fumée...).

La vérification (par tous moyens : attestation sur l'honneur, attestation de conformité de l'installation...) de l'existence d'une installation électrique adéquate est rendue d'autant plus nécessaire que l'employeur mettra à disposition du salarié des équipements devant être branchés sur cette installation. Si l'employeur fournit généralement les outils numériques pour le télétravail, la réglementation ne lui impose pas de mettre à disposition le mobilier (siège, bureau...) et les différents équipements (lampes, repose-pieds, casques...) pour aménager les postes de télétravail à domicile.

Toutefois, certains accords, chartes ou contrats de gré à gré prévoient la mise à disposition par l'entreprise de mobilier pour le télétravail ou proposent aux télétravailleurs une « dotation financière d'installation » permettant l'achat de certains équipements.

Information du télétravailleur sur les risques et formation aux bonnes pratiques

Points 3.2, 3.4.2 et 4.2 de l'ANI de 2020

À défaut de pouvoir décliner à l'identique les obligations de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité prévues par le Code du travail pour l'aménagement des lieux de travail, l'accent sera mis sur les actions de sensibilisation, d'information et de formation des télétravailleurs aux risques présentés par le télétravail.

Le télétravailleur sera informé et formé à la nécessité de prendre en compte certains paramètres afin d'aménager au mieux son espace de travail à domicile et organiser sa journée dans des conditions compatibles avec la préservation de sa santé et de sa sécurité.

La sensibilisation/formation concernant l'aménagement du poste de télétravail et l'activité de travail sur écran présente notamment les bonnes pratiques d'implantation et d'installation du poste informatique, d'organisation de la journée de télétravail en insistant notamment sur les points suivants :

- l'aménagement, dans la mesure du possible, d'un espace au calme dédié au télétravail ;
- les critères de choix du mobilier, le positionnement de l'écran, le réglage du siège, l'éclairage... ;
- la prise en compte des facteurs d'ambiance physique : éclairage naturel, artificiel, aération, taux d'hygrométrie, température du local... ;
- la sécurité électrique ;
- les postures recommandées afin de prévenir les TMS ;

- l'alternance des tâches et le respect des temps de pause.

Cette sensibilisation et formation aux risques liés à l'aménagement du poste en télétravail peuvent être organisées en collaboration avec le service de santé au travail.

Télétravail en tiers-lieux ou espace de coworking

Ces espaces, gérés par des exploitants, proposent la mise à disposition payante d'espaces de travail partagés et connectés pour quelques heures ou pour des durées plus longues.

Cette mise à disposition est organisée par des conventions types, établies par les exploitants des espaces de coworking et proposées en l'état aux employeurs.

Ayant pris en compte le développement de ces infrastructures, notamment, en milieu urbain et l'intérêt qu'elles présentent pour réduire les temps de trajets, l'ANI de 2020 mentionne explicitement la possibilité de télétravailler de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles, dans ces tiers-lieux différents des locaux de l'entreprise.

Toutefois, l'ANI ne préconise aucune recommandation relative à la préservation de la santé et de la sécurité des télétravailleurs en ces lieux.

Ces lieux peuvent réunir des salariés d'entreprises différentes, des travailleurs indépendants, des étudiants...

Ils peuvent permettre aux salariés éloignés de ne pas avoir à rejoindre le site de l'entreprise tout en disposant d'un espace de télétravail proche de chez eux, dans un lieu dédié et équipé, parfois plus propice au travail et à la concentration que le domicile.

Ces tiers-lieux ayant généralement plusieurs destinations (lieux de convivialité avec possibilité de connexion, lieu de réunion...), ils sont le plus souvent conçus et aménagés en conformité avec la réglementation relative aux établissements recevant du public (ERP), axée principalement sur la sécurité en cas d'incendie et l'accessibilité des personnes handicapées.

Pourtant, on soulignera que le Code de la construction et de l'habitation¹⁶ impose, lors de la construction ou de la rénovation d'un bâtiment (ou d'une partie de bâtiment) à usage professionnel, qu'il soit

16. Article L. 112-2 du Code de la construction et de l'habitation.

conçu de manière à ce que puissent être respectées, en l'état de l'ouvrage, les obligations des employeurs définies par le Code du travail.

On pourrait donc, au vu de ces dispositions, attendre des espaces de coworking qui accueillent des salariés qu'ils soient conçus en conformité avec ces exigences. En effet, dans la mesure où l'employeur reste tenu à ses obligations en matière de santé et de sécurité à l'égard des salariés qui y télétravaillent, il demeure soumis aux obligations du Code du travail relatives à l'utilisation des lieux de travail (dispositions relatives à l'aération, l'éclairage, l'ambiance thermique, etc.) lorsqu'il est à l'initiative de l'installation des salariés dans ces tiers-lieux.

Pourtant, trop souvent, ces espaces offrent des aménagements privilégiant la convivialité (mise à disposition de canapés, d'un espace de petite restauration...). En dépit du caractère agréable de ces locaux, les installations sont peu adaptées à un télétravail prolongé et l'ergonomie des aménagements n'y est pas réellement prise en compte. Le respect de l'obligation de sécurité de l'employeur peut ainsi être mis en échec par des conditions d'accueil non susceptibles de préserver la santé et la sécurité des télétravailleurs.

C'est la raison pour laquelle, il est conseillé à l'employeur, de n'autoriser le télétravail que dans des tiers-lieux dont il a pu, préalablement, vérifier l'aménagement et pour lesquels l'exploitant s'est engagé à assurer et maintenir des conditions d'accueil similaires à celles prévues par le Code du travail en termes de locaux de travail (aération, hygiène, éclairage, ambiance thermique, sécurité de circulation, sécurité électrique, etc.).

Ces éléments peuvent ainsi conduire à exclure des tiers-lieux qui seraient choisis à la seule initiative du salarié et dans le cadre d'un contrat signé exclusivement entre lui et l'exploitant.

► Prévention des troubles musculosquelettiques et ergonomie du poste de télétravail

Point 3.4.2 de l'ANI de 2020

En télétravail, le travail prolongé sur écran dans un environnement physique parfois peu adapté (mobilier, éclairage, implantation du poste informatique...) est susceptible de générer des fatigues posturales et éventuellement des troubles musculosquelettiques d'intensité variable.

Afin de prévenir ces risques, il convient d'en informer les télétravailleurs et de leur dispenser une formation pratique et adaptée rappelant des bonnes pratiques ergonomiques simples permettant d'aménager leur poste de télétravail dans les meilleures conditions et d'alterner les tâches.

Le service de santé au travail peut utilement conseiller l'employeur sur ces actions de sensibilisation/formation et le cas échéant y être associé.

► Prévention des risques liés à la durée du travail

Points 3.1.2, 3.1.3 et 3.2 de l'ANI de 2020

La durée du travail et le droit à la déconnexion

Code du travail : art. L. 1222-9 II 3° et 4° ; art. L. 2242-17 7° (négociation annuelle) ; art. L. 3121-60, L. 3121-64, L. 3121-65 (conventions individuelles de forfaits en jours) ; art. L. 3121-18, L. 3121-20 (durées quotidienne et hebdomadaire maximales de travail) ; art. L. 3131-1, L. 3132-1, L. 3141-1 (temps de repos quotidien, hebdomadaire et congés payés) ; art. L. 1121-1 (respect de la vie privée du salarié)

En situation de télétravail, notamment, l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) donne au salarié plus d'autonomie et de souplesse dans l'organisation de son temps de travail, mais son employeur reste néanmoins tenu aux mêmes obligations contractuelles, à savoir :

- faire respecter les durées maximales de travail ;
- garantir le temps de repos ;
- réguler la charge de travail ;
- respecter la vie privée du salarié.

Destinées à garantir la santé et la sécurité des salariés, les règles sur la durée du travail (quotidienne, hebdomadaire), les temps de repos, le contrôle du temps de travail, la régulation de la charge de travail sont applicables en situation de télétravail.

Il en est de même pour les dispositions relatives aux conventions individuelles de forfaits en jours des salariés disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail et notamment de leur temps de travail.

L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte doit préciser :

- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

– la détermination des **plages horaires** durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Ce contrôle nécessaire de l'employeur s'accompagne d'un **droit à la déconnexion** reconnu au salarié. Ainsi, dans la perspective de satisfaire ses obligations, l'employeur devra adopter des mesures pour s'assurer de l'usage effectif de ce droit par les télétravailleurs.

Les dispositions actuelles du Code du travail relatives au télétravail ne mentionnent pas expressément le droit à la déconnexion.

À défaut de définition précise de ce droit, la loi semble lui assigner comme objectifs d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. Il peut s'entendre comme **le droit pour tout salarié de ne pas être connecté** à un outil numérique professionnel

Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre dans l'entreprise ?

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?

Admis par la jurisprudence depuis déjà plusieurs années et prévu dans quelques accords d'entreprise, le droit à la déconnexion n'est apparu expressément dans le Code du travail qu'en 2016¹⁷, dans le cadre de la négociation obligatoire sur la qualité de vie au travail (QVT).

Il s'agit de garantir le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. Certains accords d'entreprise retiennent une acception plus large du droit à la déconnexion en reconnaissant la possibilité de s'en prévaloir également durant le temps de travail (mise en place de périodes blanches sans connexion pour favoriser la concentration, les échanges interpersonnels entre collègues...).

Comment aborder le droit à la déconnexion au sein de l'entreprise ?

Les dispositions actuelles du Code du travail ne prévoient pas de mesure concrète pour assurer l'effectivité de ce droit. C'est à l'employeur de mettre en place les mesures appropriées pour permettre la déconnexion et d'organiser les éventuelles négociations qui en relèvent.

L'employeur a tout d'abord l'obligation d'**évaluer les risques** auxquels sont exposés les salariés au sein de l'entreprise. À ce titre, en fonction des outils mis à disposition par l'entreprise et de leur utilisation, il peut être utile d'intégrer dans le document unique, les risques présentés par l'hyperconnexion sur la santé physique et mentale des salariés.

Le législateur a clairement entendu privilégier la négociation d'accords sur ce thème afin d'adapter les modalités d'exercice du droit à la déconnexion aux spécificités des entreprises (secteurs d'activité, dimension internationale, impératifs de fonctionnement, modalités de management...).

La loi de 2016 avait également prévu que le droit à la déconnexion fasse partie des sujets de négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'obligation de négocier annuellement sur ce thème a été transférée dans les dispositions dites « supplétives »¹⁸ du Code du travail, elle ne figure pas dans les règles d'ordre public. En conséquence, elle ne s'impose pas aux entreprises ayant négocié un accord préalable sur la périodicité et les thèmes de négociation¹⁹.

17. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 : obligation de négociation sur la conciliation vie professionnelle / vie personnelle (art. 55) ; droit à la déconnexion dans les conventions individuelles de forfait en jours (art. 8).

18. Art. L. 2242-17 du Code du travail : « La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques ».

19. Ces entreprises ont, en application de l'article L. 2242-11 du Code du travail, la possibilité de ne pas négocier chaque année et de choisir et regrouper les thèmes de négociation. Le droit à la déconnexion peut ainsi être exclu de leurs thèmes de négociation.

(smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels, etc.) **en dehors de son temps de travail**, et concerne tous les salariés amenés à utiliser ces nouvelles technologies dans leurs activités professionnelles (travailleurs sédentaires, télétravailleurs, travailleurs dits « nomades »...).

Pour le salarié, l'usage du droit à la déconnexion présente un double enjeu : préserver sa sphère privée pour ainsi mieux concilier vie professionnelle /

vie personnelle et protéger sa santé physique et mentale.

L'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) implique que le salarié en fasse une utilisation raisonnée en respectant les pratiques de régulation mises en place dans l'entreprise : pas de connexion à distance notamment en dehors des horaires de travail, durant le temps de repos...).

La négociation annuelle sur le droit à la déconnexion ne reste donc obligatoire que pour les entreprises dotées de syndicats, qui n'ont pas conclu cet accord préalable et qui sont soumises aux dispositions supplétives.

À défaut d'accord sur le droit à la déconnexion, le Code du travail impose à l'employeur d'élaborer une charte portant sur ce thème, après avis du comité social et économique (CSE).

Cette charte définit les **modalités de l'exercice du droit à la déconnexion** et prévoit la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'**actions de formation et de sensibilisation** à un usage raisonnable des outils numériques.

Les entreprises non tenues réglementairement de négocier sur le droit à la déconnexion ont, toutefois, l'obligation de veiller au respect de ce droit.

Comment mettre en œuvre le droit à la déconnexion pour les cadres en convention de forfaits en jours ?

Les accords mettant en place ces conventions individuelles de forfaits en jours doivent définir les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion. À défaut de stipulations conventionnelles, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et lui sont communiquées par tout moyen.

Quelles peuvent être les modalités pratiques de mise en œuvre du droit à la déconnexion ?

La consultation d'accords d'entreprise permet d'identifier les éléments suivants :

- rappel de ce qu'il convient de qualifier de « période de déconnexion » : les accords peuvent prévoir un temps de déconnexion de référence (horaires détaillés, pause déjeuner...) ;
- bonnes pratiques d'utilisation des outils numériques : utilisation raisonnée de la messagerie, du téléphone portable, activation des messageries d'absence et de réorientation, signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate... ;
- sensibilisation et formation des salariés et de leurs responsables d'encadrement ;
- points réguliers d'échange sur l'organisation du travail, sur la charge de travail...

Quelles sont les conséquences possibles du non-respect du droit à la déconnexion pour l'employeur ?

Le non-respect du droit à la déconnexion ne fait pas l'objet de sanction spécifique. Peut, en revanche, être sanctionné le non-respect par l'employeur des dispositions relatives au repos quotidien, hebdomadaire et aux jours fériés (art. R. 3135-1 et suivants du Code du travail).

De même, l'employeur peut être sanctionné pénalement (emprisonnement et amende) s'il n'a pas respecté son obligation de négocier sur la qualité de vie au travail incluant le droit à la déconnexion (art. L. 2243-2 du Code du travail).

Certains accords mentionnent à ce titre un « devoir de déconnexion » du salarié, même s'il importe de rappeler que ce droit ne peut être interprété comme une obligation pesant sur le salarié. Il appartient à l'employeur de lui donner les moyens d'exercer ce droit et, le cas échéant, d'édicter les consignes permettant de le rendre effectif.

Il est régulièrement rappelé dans les accords qu'aucun salarié de l'entreprise ne peut être sanctionné ou pénalisé dans son évolution de carrière ou dans son évaluation professionnelle au seul motif qu'il ne répond pas à une sollicitation professionnelle (courriels, appels téléphoniques...) durant son temps de repos, ses congés...

Les mesures de contrôle du temps de connexion (fermetures des serveurs et des messageries...) ou les mesures contraignantes de déconnexion automatique outre les effets non souhaités qu'elles peuvent induire (contournement par messagerie personnelle, afflux de messages tous distribués à la reconnexion des serveurs) sont généralement insuffisantes. En l'absence de contrôle du temps de travail, il sera essentiel d'évaluer régulièrement la charge de travail du salarié.

L'évaluation de la charge de travail revêt donc une importance particulière et doit prendre en considération les capacités du salarié, les objectifs qui lui sont assignés (raisonnables et compatibles avec la durée du travail), ainsi que les moyens mis à sa disposition pour y parvenir.

L'ANI de 2005 ne mentionne pas explicitement les termes de « droit à la déconnexion » mais l'article 6 rappelle l'obligation de l'employeur relative au respect de la vie privée du salarié (fixation en concertation avec le salarié des plages horaires durant lesquelles il peut le contacter). L'article 9 précise également que la charge de travail et les délais d'exécution doivent permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et particulièrement la durée maximale de travail et les temps de repos.

Le contrôle d'activité

D'un point de vue technique, les différents outils numériques utilisés massivement en télétravail sont susceptibles de constituer des moyens de surveillance indéniables (badgeage de connexion, écoutes téléphoniques, traçage informatique, webcam...).

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur conserve, en situation de télétravail

également, le pouvoir de contrôler l'activité du salarié, notamment son temps de travail et l'exécution de ses tâches. Toutefois, ce pouvoir, inhérent au contrat, ne peut pas être exercé de façon excessive : les modalités de ce contrôle doivent respecter la vie privée du salarié et son droit à la déconnexion²⁰.

La jurisprudence rappelle régulièrement que l'employeur doit pouvoir justifier que les dispositifs de contrôle mis en œuvre sont strictement proportionnés à l'objectif poursuivi et ne portent pas d'atteinte excessive au respect des droits et libertés des salariés. La méthode de contrôle doit également être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et n'autorise pas une surveillance permanente des salariés.

L'ensemble des salariés doit être informé préalablement de la mise en œuvre de ces dispositifs de contrôle²¹.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la consultation préalable du CSE s'impose en cas de mise en œuvre de moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés²².

Le Code du travail n'apporte, toutefois, aucune précision concernant l'information ou la consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés mais la transparence sur ce point paraît nécessaire.

Le site de la Cnil²³ apporte des informations détaillées sur le contrôle d'activité en télétravail et le traitement des données personnelles.

► Maintien du lien social et préservation de la santé mentale

Points 1.2, 3.3 et 5 de l'ANI de 2020

Dans certaines situations, le télétravail prolongé en période de pandémie et déployé à grande échelle a fait apparaître clairement des risques en termes d'isolement et de détérioration du lien social au sein de l'entreprise. Ces événements ont ainsi mis en évidence la nécessité de préparer et d'accompagner la mise en œuvre de cette organisation du travail et de faire des retours d'expérience de cette pratique totalement nouvelle pour certaines entreprises.

Dans les dispositions relatives au télétravail, le Code du travail n'aborde pas directement la prévention de l'isolement physique et psychique, mais, de façon générale, obligation est faite à l'employeur de prendre

20. Art. L. 1121-1 du Code du travail.

21. Art. L. 1222-4 du Code du travail.

22. Art. L. 2312-37 1° et L. 2312-38 du Code du travail.

23. Commission nationale de l'informatique et des libertés. Voir <https://www.cnil.fr/fr/travail-et-donnees-personnelles>.

les mesures nécessaires à la préservation de la santé physique et mentale de tous les travailleurs.

Toutefois, en exigeant le volontariat et en prévoyant la possibilité de réversibilité, le législateur a entendu intégrer, pour une part, cet impératif de santé mentale en permettant un retour sur site du télétravailleur qui le souhaiterait. De même, l'ANI de 2020, en prévoyant une période d'adaptation permettant de tester cette organisation de travail, prend en compte notamment le sentiment d'isolement que pourrait ressentir le salarié.

Une plus grande autonomie dans la réalisation des tâches, la perte de repères professionnels, les difficultés techniques, organisationnelles ou liées à la

charge de travail peuvent être une source de stress pour le télétravailleur.

De même, le télétravail, notamment prolongé, peut engendrer une transformation importante (interactions sociales réduites...), voire une dégradation des relations sociales et professionnelles au sein de l'entreprise, favorisant le détachement, la perte d'engagement, l'isolement relationnel...

Il appartient à l'employeur de prendre en compte ces risques, d'en informer tous les travailleurs, y compris ceux qui ne télétravaillent pas, et de proposer des sessions de sensibilisation et de formation rappelant les bonnes pratiques à mettre en œuvre (maintien à distance de moments de convivialité,

■ Télétravail à domicile et risque lié à l'isolement social

L'utilisation de TIC en télétravail en conditions dites « normales » ne présente pas, *a priori*, de risques particuliers susceptibles de mettre en danger le télétravailleur. De même, la situation du télétravailleur seul à son domicile, en tant que telle, ne constitue pas un risque professionnel mais elle peut constituer un facteur d'aggravation des accidents si les secours interviennent tardivement.

Toutefois, l'évaluation des risques dans l'entreprise peut conduire à considérer que la pratique du télétravail peut générer des risques liés à l'isolement physique et surtout psychique (addictions, détresse psychologique, stress, hyperconnexion, surinvestissement...). Elle permettra ainsi d'identifier les postes, les activités et/ou les personnes pour lesquelles l'isolement est susceptible de générer un risque, d'analyser dans quelle mesure ce risque doit être pris en compte et d'envisager les mesures de prévention appropriées.

Dans cette évaluation des risques seront pris en compte un certain nombre d'éléments :

- volume horaire en télétravail : plus le télétravail est conséquent en termes de durée plus les risques liés, notamment, à l'isolement psychique, sont susceptibles de porter atteinte à la santé du télétravailleur ;
- salariés concernés par le télétravail : certains salariés sont sans doute plus « vulnérables » dans l'entreprise (nouveaux embauchés, jeunes en alternance, salariés en situation de handicap ou présentant des pathologies chroniques...) ;
- caractéristiques des activités professionnelles : activité à forte autonomie impliquant peu de travail en équipe...

C'est à partir de cette analyse et évaluation des risques que des mesures de prévention appropriées peuvent être mises en place dans l'entreprise afin de limiter les risques liés à l'isolement physique et psychique. Il peut s'agir notamment :

- de formation des managers de proximité à détecter certains signaux ;
- de l'organisation de prises de contact régulières avec les salariés ;
- d'information sur la possibilité d'interpeller son manager en cas de difficultés ;
- de mise à disposition de contacts utiles (rappel des numéros des services extérieurs de secours d'urgence, d'un numéro d'urgence accessible en permanence dans l'entreprise, des coordonnées du service de santé au travail...).

Le nouvel ANI de 2020 sur le télétravail mentionne le maintien du lien social et la prévention de l'isolement comme des points de vigilance importants en situation de télétravail. Il rappelle qu'ils sont à la fois des enjeux de préservation de la santé physique et mentale des télétravailleurs et de responsabilité sociétale de l'entreprise.

choix des outils de partage d'information, personne ou service de référence pour obtenir de l'aide technique, organisationnelle ou sociale...).

L'ANI de 2020 a développé considérablement les recommandations en ce sens, en se référant au constat du diagnostic paritaire réalisé la même année sur le risque d'isolement des télétravailleurs et de perte du lien avec la communauté de travail.

► Sensibilisation et formation des managers et des salariés aux spécificités du télétravail

Points 3.1.6, 4.1 et 4.2 de l'ANI de 2020

La nouvelle organisation que constitue le télétravail nécessite également pour les managers et les salariés, préalablement à sa mise en œuvre, une préparation et un accompagnement régulier afin de limiter les difficultés et les situations à risques, notamment psychosociaux qui peuvent se présenter.

Les formations mises en place dans ce cadre portent notamment sur :

- l'adaptation des activités et des objectifs (modalités de suivi de l'activité, évaluation de la charge de travail...);
- le management à distance (modes de communication, repérage des situations à risques...);
- les compétences numériques (outils et protection des données);
- l'articulation et l'équilibre entre télétravail et travail sur site;
- la prise en compte des impacts du télétravail sur les salariés qui n'y ont pas accès et sur leur activité;
- l'organisation de l'activité et, pour les télétravailleurs, l'exercice du droit à la déconnexion;
- l'usage des outils mis à disposition et les bonnes pratiques à adopter pour faciliter l'échange d'informations entre collègues, télétravailleurs ou non.

2.2.3 Les outils du télétravail : mise à disposition et limites d'utilisation

Point 3.1.4 de l'ANI de 2020

Même s'ils sont généralement fournis par l'employeur, le Code du travail n'impose pas la mise à disposition par l'employeur des équipements informatiques nécessaires au télétravail ; l'ANI de 2020 laisse à la négociation sociale le soin de traiter ces questions²⁴.

L'utilisation d'équipements informatiques personnels n'est toutefois pas recommandée notamment

en raison des risques liés à la sécurité des données et aux dysfonctionnements susceptibles de se produire.

Il est souhaitable que la fourniture des équipements informatiques de télétravail fasse l'objet de règles claires en entreprise (charte ou accord).

À cet effet, de nombreux accords d'entreprise précisent clairement que l'entreprise fournit aux salariés en situation de télétravail les équipements informatiques de base nécessaires à l'activité professionnelles : ordinateur portable et éventuellement un clavier déporté, une souris et un écran additionnel. L'utilisation des équipements personnels reste exceptionnelle et souvent limitée aux cas de force majeure ou de télétravail exceptionnel.

► Utilisation professionnelle des équipements de travail et protection des données

Art. L. 1222-10 1° du Code du travail

Concernant les équipements fournis par l'entreprise, l'employeur a l'obligation, comme à l'égard de tout salarié, d'informer les télétravailleurs :

- de toute restriction de l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique;
- des sanctions encourues en cas de non-respect de telles restrictions.

Au sein de l'entreprise, la charte informatique que l'employeur peut mettre en place, soit par une note de service, soit par un document annexé au règlement intérieur, fixe les règles relatives à l'utilisation par tous des TIC : ordinateur, messagerie électronique...

Le télétravailleur, comme tout salarié, s'engage à se conformer aux restrictions d'utilisation des équipements et outils informatiques dont l'employeur l'a informé.

Le salarié prend soin également du matériel qui lui est confié et avise l'employeur en cas de panne ou de mauvais fonctionnement.

24. L'ANI de 2005 (article 7) précisait plus clairement sur ce point : « L'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien. » Le nouvel ANI de 2020 (point 7.4.1) ne reprend pas cette formulation plus affirmative mais fait référence à l'article 7 de 2005 concernant l'utilisation des outils personnels en accord avec le salarié eu égard aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure.

Concernant la protection des données, la Cnil a rappelé que l'employeur reste responsable de la sécurité des données personnelles de son entreprise, y compris celles stockées sur des supports dont il n'a pas la maîtrise mais dont il a autorisé l'utilisation.

Il appartient, enfin, à l'employeur de fournir le service d'appui technique pour que le télétravailleur puisse exécuter ses missions dans des conditions satisfaisantes.

► Assurance des équipements fournis pour le télétravail

Lorsque les équipements de travail sont fournis ou pris en charge par l'employeur, il lui appartient de souscrire une assurance pour couvrir les risques liés au télétravail : protection des biens professionnels en cas de dommages (vol, incendie...), protection des données sensibles.

Mais si le télétravailleur, en accord avec son employeur, utilise ses équipements personnels dans le cadre de son activité professionnelle, il est alors nécessaire qu'il se renseigne sur la nécessité d'une assurance spécifique pour cet usage professionnel

dont il pourra demander remboursement à son employeur.

De nombreux accords d'entreprises imposent aux télétravailleurs de fournir une attestation multirisques habitation ; ce document permet d'informer l'employeur que le télétravailleur est bien assuré pour ses biens personnels susceptibles d'être endommagés en cas de sinistre, dont la cause aurait pour origine un dysfonctionnement d'un équipement fourni par l'employeur et de faciliter ainsi les recours entre assureurs.

Le Code des assurances impose également aux assurés de déclarer, en cours de contrat, « les circonstances nouvelles qui ont pour conséquence soit d'aggraver les risques, soit d'en créer de nouveaux »²⁵ ; à ce titre, il est conseillé au télétravailleur d'informer son assureur en multirisque habitation de sa situation de télétravail même occasionnelle.

Par ailleurs, il est souhaitable que l'employeur demande expressément au télétravailleur de l'informer de tout événement susceptible de générer des

25. Article L. 113-2 du Code des assurances.

■ Prise en charge des frais liés au télétravail

Point 3.1.5 de l'ANI de 2020

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a supprimé du Code du travail l'obligation pour l'employeur de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail. Toutefois, la suppression de cette obligation ne signifie pas que l'employeur soit dispensé de toute prise en charge des frais induits par le télétravail.

L'ANI de 2020 rappelle que « les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son travail doivent être supportés par l'employeur » et « qu'il appartient à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié, pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, **après validation par l'employeur** ». L'ANI ne liste pas les frais à prendre en charge ; il renvoie ce choix et ses modalités à la négociation sociale.

De nombreux accords d'entreprise prévoient, sur la base des positions de l'Urssaf :

- soit le versement mensuel d'une allocation forfaitaire par jour télétravaillé. Cette allocation forfaitaire de télétravail est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dès lors que son montant journalier demeure dans les limites prévues par l'Urssaf ;
- soit le remboursement des frais réels sur la base de justificatifs.

À noter : L'arrêté d'extension a émis une réserve claire sur la prise en charge des frais professionnels : « L'article 3.1.5 est étendu sous réserve du respect du principe général de prise en charge des frais professionnels tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation selon lequel **la validation de l'employeur est interprétée comme étant préalable, et non postérieure, à l'engagement des dépenses par le salarié.** »

Pour des informations plus détaillées se reporter au chapitre télétravail du site du *Bulletin officiel de la Sécurité sociale* : <https://boss.gouv.fr/>.

risques pour sa santé ou sa sécurité (présence d'une entreprise effectuant des travaux à son domicile, par exemple). Le télétravail pourra alors être suspendu jusqu'au retour à des conditions satisfaisantes.

2.2.4 Organisation des secours et accidents survenus en télétravail

► Organisation des secours en situation de télétravail

Le Code du travail fait obligation à l'employeur d'organiser dans son entreprise les soins d'urgence à donner aux salariés accidentés et aux malades (art. R. 4224-14 à R.4224-16 du Code du travail).

Les principales mesures de prévention mises en place dans l'entreprise dans le cadre de cette obligation (présence de secouristes, matériel de premiers secours...) ne pourront pas être transposées à une situation de télétravail.

Ainsi, lorsque le télétravail s'effectue dans un tiers-lieu, l'employeur veillera, à l'instar du respect de ses autres obligations, à l'organisation mise en œuvre par l'exploitant pour garantir les secours aux salariés accueillis.

Au domicile du salarié, après évaluation des risques, il conviendra de mettre en place des mesures de prévention adaptées (rappel des numéros des pompiers, services de secours, prises de contacts réguliers avec les télétravailleurs, mise à disposition d'un numéro joignable dans l'entreprise sur l'amplitude des horaires de travail...).

► Prise en charge des accidents survenus en télétravail

Art. L. 1222-9 du Code du travail ; point 3.4.3 de l'ANI de 2020

Accidents de travail

En application du Code du travail, un accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail, pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur, est présumé être un accident de travail.

Ce lieu de télétravail peut être le domicile du salarié, un espace de coworking ou un autre lieu ayant fait l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié. L'accident sera donc pris en charge dans les mêmes conditions que s'il avait eu lieu dans les locaux de l'employeur.

En dépit de la particularité de la situation de télétravail, le Code du travail fait référence aux critères

« classiques » de reconnaissance prévus par l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale pour tout accident du travail : accident survenu à l'occasion d'une activité de travail, durant le temps de travail et dans un lieu de travail.

Les modalités de déclaration des accidents de travail survenus en télétravail sont identiques à celles applicables aux salariés non-télétravailleurs :

- le télétravailleur à l'obligation d'informer, au plus tard dans les 24 heures, son employeur de tout accident lié à son travail ;
- il appartient ensuite à l'employeur de déclarer l'accident, dans les 48 heures, à la CPAM (avec indication de réserves éventuellement).

Si l'employeur entend contester la qualification d'accident de travail, il lui appartient de renverser la présomption s'il estime que l'accident a été occasionné par une cause étrangère au travail, dans un temps distinct du temps de travail ou dans un lieu autre que celui de télétravail.

Accidents de trajet

Pris en charge dans les mêmes conditions que l'accident de travail, l'accident de trajet est celui qui survient sur le trajet entre la résidence du salarié et son lieu de travail ou entre son lieu de restauration habituel et le lieu de travail.

Si la question de l'accident de trajet s'apprécie aisément lorsque le télétravailleur est affecté dans un tiers-lieu (trajet entre son lieu de résidence et ce tiers-lieu, notamment), il convient de souligner que le télétravail effectué à domicile ne devrait pas exclure systématiquement la prise en compte de certains accidents au titre de l'accident de trajet, notamment lorsque l'accident survient entre le domicile du salarié et un lieu extérieur où il prend régulièrement ses repas lors de sa pause méridienne.

► Modalités de suivi de l'état de santé du télétravailleur

Art. R. 4624-10 et suivants et art. R. 4542-17 du Code du travail

Le suivi de l'état de santé du télétravailleur ne fait pas l'objet de dispositions particulières. Il est assuré dans les mêmes conditions que celles applicables aux autres salariés de l'entreprise : visite d'information et de prévention ou suivi individuel renforcé.

On rappellera que l'affectation des salariés à des travaux sur écran requiert qu'un examen approprié de

la vue soit réalisé lors de la visite d'information et de prévention.

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail mentionne désormais explicitement la prise en compte, par les services de prévention et de santé au travail, de l'impact du télétravail dans la réalisation de leurs missions de conseil en entreprise (nouvelle rédaction de l'article L. 4622-2 2° applicable au 31 mars 2022).

2.2.5 Égalité des droits des salariés, en télétravail comme sur site

Art. L. 1222-9 III du Code du travail ; points 3.1.6, 4.4.1, 4.4.2 et 4.4.3 de l'ANI de 2020

Le Code du travail précise que « le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ».

Cela concerne notamment l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles, l'accès à la formation, l'égalité hommes-femmes, le bénéfice de certains avantages sociaux...

► Bénéfices des tickets restaurants pour les télétravailleurs

L'article L. 3262-1 du Code du travail mentionne que « le titre-restaurant est un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou en partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'une personne ou d'un organisme exerçant la profession de restaurateur, d'hôtelier restaurateur ou une activité assimilée ou la profession de détaillant en fruits et légumes ».

Les textes réglementaires n'imposent pas l'octroi de cet avantage mais, lorsqu'il est prévu dans l'entreprise, les conditions d'attribution doivent respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés. L'application de ce principe autorise, toutefois, l'application de règles différentes lorsque les situations des salariés sont elles-mêmes différentes.

Durant la crise sanitaire ayant imposé du télétravail prolongé, certaines entreprises ont supprimé cet avantage pour les télétravailleurs et l'ont maintenu uniquement au bénéfice des salariés travaillant sur les sites n'offrant pas de restauration.

Récemment saisis de recours sur ces décisions de suppression, des tribunaux judiciaires ont adopté des positions divergentes sur l'octroi de ces tickets restaurants pour les télétravailleurs. Ces décisions ont

semé le doute sur la légalité du traitement différencié entre les salariés des entreprises concernées²⁶.

Le ministère chargé du travail dans le « Questions/réponses » intitulé « Télétravail en période de Covid-19 » (mise à jour au 23 mars 2021) précise, quant à lui, « que dès lors que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes »²⁷.

À noter : Pour ce qui concerne les restaurants d'entreprise, et sauf lorsque leur mise à disposition relève d'un avantage en nature (et constitue une part de la rémunération), ils pourraient être considérés comme des services proposés par l'employeur dans ses locaux, et dont le bénéfice est subordonné à la présence sur site.

► Personnes handicapées en télétravail

Art. L. 5213-6 et L. 1222-9 II du Code du travail

Conformément au principe d'égalité des droits, les personnes handicapées doivent aussi pouvoir bénéficier de l'accès au télétravail lorsque leur poste y est éligible. L'employeur doit en outre s'assurer que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles.

► Maintien du dialogue social, exercice du droit syndical et représentation du personnel

Points 6.1 et 6.2 de l'ANI de 2020

Les dispositions légales et conventionnelles concernant le dialogue social, l'exercice du droit syndical et

26. Décision du TJ Paris du 30 mars 2021 : les salariés en situation de télétravail doivent bénéficier des titres-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire journalier. Le tribunal se fonde sur l'article L. 1222-9 du Code du travail selon lequel « le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ».

Décision du TJ Nanterre 10 mars 2021 : la situation des salariés travaillant sur site qui n'ont pas accès à un restaurant d'entreprise et auxquels sont remis des titres-restaurant n'est pas comparable avec les télétravailleurs. Ainsi, selon le TJ de Nanterre, les salariés en télétravail ne peuvent prétendre à des titres-restaurant.

27. <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/teletravail-en-periode-de-covid-19>

la représentation du personnel s'appliquent pleinement en cas de recours au télétravail. Les salariés en télétravail doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits collectifs que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise : relations avec les représentants du personnel, accès aux informations syndicales, organisation de réunions à distance...

La continuité, dans des conditions satisfaisantes, du dialogue social au sein de l'entreprise implique des adaptations compte tenu de la présence régulière ou occasionnelle de salariés en télétravail. L'ANI de 2020 recommande certaines pratiques afin de s'adapter à cette situation.

3. Le télétravail exceptionnel

3.1 Télétravail imposé en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

3.1.1 Mise en place du télétravail imposé

Art. L. 1222-9 II-1° et L.1222-11 du Code du travail ; points 7.1, 7.2, 7.3, 7.3.1 et 7.3.2 de l'ANI de 2020

Depuis 2012²⁸, le Code du travail prévoit la possibilité pour l'employeur d'imposer aux salariés le télétravail :

- soit **en cas de circonstances exceptionnelles**, notamment de menace d'épidémie ;
- soit **en cas de force majeure**.

Le Code du travail ne précise pas les cas de force majeure : il peut s'agir de destruction des locaux de l'entreprise, de catastrophes naturelles affectant les moyens de transports...

Dans ces cas précis, le télétravail « imposé » au salarié peut être considéré, selon le Code du travail²⁹, « 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 ». Il suffit alors que l'employeur les informe du fait qu'il va y recourir, sans avoir à recueillir leur accord.

L'ANI de 2020 préconise toutefois d'en informer les salariés par écrit, avec un délai de prévenance dans la mesure du possible.

C'est dans ce contexte que le gouvernement a recommandé fermement le télétravail à certaines périodes de la crise sanitaire liée à la Covid. Dès lors qu'il était possible, il est apparu comme le mode d'organisation de travail privilégié à mettre en œuvre pour limiter le risque de propagation du virus. De nombreuses entreprises ont dû y avoir recours très rapidement et de façon massive, sans avoir pu anticiper cette nouvelle organisation.

28. Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.

29. Art. L. 1222-11 du Code du travail.

Partant de ce constat, l'ANI de 2020 relève l'importance d'anticiper les mesures permettant la continuité d'activité en prévoyant dans l'accord, ou, à défaut, dans la charte d'entreprise, le recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure. L'anticipation favorisera la mise en place d'une organisation du travail adaptée prenant en compte la spécificité de la situation. En l'absence d'accord collectif, le CSE, s'il existe, doit être consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité. Les modalités habituelles de consultation sont adaptées aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure. L'ANI de 2020 insiste sur l'utilité d'un plan de continuité d'activité et ou de reprise d'activité en organisant des concertations avec les salariés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de CSE.

Le télétravail peut également être mis en place à l'initiative de l'employeur, en cas d'épisode de pollution ayant conduit le préfet à prendre des mesures pour en limiter l'ampleur et les effets³⁰.

3.1.2. Application des règles de droit commun au télétravail imposé

► Application des règles de droit commun à la relation de travail

Points 7.4.1 et 7.4.3 de l'ANI de 2020

Dans les circonstances de télétravail imposé, l'ANI rappelle, qu'en cas de besoin et avec son accord, l'utilisation par le salarié de ses outils personnels est possible, lorsque l'employeur ne fournit pas les équipements de télétravail.

Les règles de droit commun concernant la relation de travail restent applicables : règles relatives aux droits et libertés dans l'entreprise, à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, au contrat de travail, au droit disciplinaire, aux libertés individuelles...

Dans ces circonstances, les règles relatives à la prise en charge des frais restent également applicables.

► Maintien des règles légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité des salariés

Le télétravail imposé dans des circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure n'a pas pour effet de modifier les obligations de l'employeur en termes de prévention des risques pour la santé physique et mentale et la sécurité des télétravailleurs.

Les mesures concernant notamment l'évaluation des risques, l'information des salariés sur ces risques, le droit à la déconnexion, la formation des salariés (y compris les managers), mentionnées dans la partie relative au télétravail régulier ou occasionnel, devront être mises en œuvre.

L'ANI invite à porter une vigilance particulière à la prévention de l'isolement social que peuvent ressentir certains télétravailleurs ou travailleurs sur site, notamment lorsque le télétravail est porté à 100 % du temps de travail sur une très longue période.

► Maintien des règles légales et conventionnelles relatives aux relations collectives de travail

Point 7.4.2 de l'ANI de 2020

Les règles de droit commun relatives à l'organisation et au maintien du dialogue social et de l'exercice du droit syndical restent applicables en situation de télétravail exceptionnel.

L'ANI invite les entreprises à anticiper cette situation et à mettre en place un protocole de fonctionnement des instances représentatives du personnel en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, permettant d'aménager certaines règles d'organisation du dialogue social (modalités d'informations, de consultation, de négociation notamment).

L'accord préconise également en cas de télétravail généralisé une adaptation des règles relatives à l'exercice du droit syndical (modalités de communication entre représentants syndicaux et entre représentants syndicaux et salariés).

30. Art. L. 223-1 du Code de l'environnement.

3.2 Télétravail pour raisons médicales

Art. L. 1226-2, L. 1226-10, L. 4624-3 et L. 4624-6 du Code du travail ; point 4.3.3 de l'ANI de 2020

Le médecin du travail peut préconiser à l'employeur l'organisation temporaire ou permanente de télétravail au bénéfice de salariés confrontés à des difficultés liées à leur état de santé.

Il peut s'agir :

- de salariés déclarés inaptes pour lesquels le médecin du travail a formulé des conclusions écrites ou des indications relatives à leur reclassement sur un autre poste ;
- de salariés pour lesquels le médecin a préconisé des mesures individuelles d'aménagement du poste ou du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé.

La mise en place de télétravail peut ainsi favoriser le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle de certains salariés connaissant des difficultés de santé.

L'ANI rappelle la nécessaire vigilance des managers afin de ne pas créer dans ce cas des situations d'isolement du collectif de travail.

Annexes

Annexe 1. Extraits du Code du travail

Article L. 1222-9

I.- Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne 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.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.

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 comité social et économique, s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé mentionné à l'article L. 5212-13 du présent code ou un proche aidant mentionné à l'article L. 113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus.

II.- L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

1° les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du Code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2° les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3° les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6.

III.- Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible

à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale.

Article L. 1222-10

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

1° d'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

2° de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

3° d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Article 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.

Nota : Conformément à l'article 40-VII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à ladite ordonnance contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte mentionnés à l'article L. 1222-9 du Code du travail, issu de ladite ordonnance, se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

Annexe 2. Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s)
d'employeur(s) :

CPME,
MEDEF,
U2P,
d'autre part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,
FO,
CFTC,
CFE-CGC,
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le développement du télétravail s'est accéléré au cours des vingt dernières années, concomitamment au développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Dans leur accord-cadre du 22 juin 2020, les partenaires sociaux européens soulignent d'ailleurs l'impact de la numérisation de l'économie sur l'organisation du travail, et notamment sur le télétravail. Il est rappelé que cet accord européen a vocation à faire l'objet d'une transposition dans chacun des Etats membres dans les trois ans suivant sa signature. Les acteurs sociaux au niveau national interprofessionnel s'inscrivent dans cette perspective. Ils soulignent que le présent accord permet de transposer les points 2, 3 et 4 du thème 2¹ de l'accord-cadre précité.

L'année 2020 a été jusqu'ici marquée par une crise sanitaire sans précédent, dont les impacts économiques et sociaux commencent à peine à être

mesurés. Dans un objectif de continuité de l'activité économique partout où cela était possible, et de protection des salariés, le télétravail a été largement utilisé depuis mars 2020, dans les circonstances exceptionnelles dictées par la pandémie de la Covid-19 : s'il s'est agi d'un télétravail « exceptionnel », dont les conditions de mise en œuvre n'étaient pas comparables au télétravail « habituel » dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise, il a généré une large diffusion de cette forme d'organisation du travail, soulevant un certain nombre de questions opérationnelles. Ainsi de nombreux salariés souhaitent télétravailler plus régulièrement qu'auparavant et de nombreuses entreprises envisagent une mise en place élargie de cette organisation du travail.

Les bénéfices attendus de son développement peuvent satisfaire autant les entreprises que les salariés, tout en tenant compte des problématiques inhérentes à sa mise en place. Le télétravail peut, dans certains cas, être considéré comme une solution permettant de prendre en compte certaines situations spécifiques de salariés.

Il est également important de considérer les impacts territoriaux et environnementaux du développement du télétravail sur l'écosystème de l'entreprise :

– s'agissant des impacts territoriaux : si les territoires peuvent bénéficier d'un avantage compétitif en offrant des conditions d'accueil optimales au sein, par exemple, de tiers-lieux (accessibilité tarifaire, qualité de l'animation et des infrastructures de l'espace de coworking, mixité des espaces offrant des relations avec des pépinières d'entreprises, etc.), le développement du télétravail peut générer des impacts négatifs sur l'environnement direct des entreprises à même de le développer. Il convient, dans la mesure du possible, d'anticiper l'ensemble de ces impacts et de réfléchir aux leviers de développement que sont notamment l'accès aux infrastructures publiques, de transports, commerciales et de logement de qualité. En tout état de cause, cette évolution devrait pousser l'État et les collectivités locales à anticiper ces impacts et à accélérer la stabilité et la qualité des infrastructures, en concertation avec les acteurs sociaux dans les territoires ;

1. Les intitulés des points visés sont les suivants :
– « Respect of (...) teleworking work rules ;
– Appropriate measures to ensure compliance ;
– Providing guidance and information for employers and workers on how to respect (...) teleworking (...) rules including on how to use digital tools, e.g. emails, including the risks of being overly connected particularly for health and safety. »

– s’agissant des impacts environnementaux : le télétravail a un impact positif sur l’environnement car il permet de réduire les déplacements. *A contrario*, l’utilisation accrue des outils numériques peut augmenter la consommation énergétique. Aussi, en mettant en regard les enjeux de la transition écologique et de la transformation numérique, un développement accru du télétravail peut être envisagé, susceptible de permettre aux employeurs et aux salariés de participer à ces transitions.

Face à cette situation, et dans la continuité des conclusions unanimes de la concertation paritaire de 2017 sur le développement du télétravail, les partenaires sociaux ont mené, de juin à septembre 2020, un travail de diagnostic approfondi pour :

- répertorier les enseignements à tirer de la première période de confinement qui a donné lieu à un recours très important à une forme de télétravail ;
- identifier les enjeux et questions qui se posent dans la perspective d’un développement potentiellement plus important du télétravail dans le cadre de l’activité « normale » de l’entreprise, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Les conclusions de ce diagnostic ont reçu un avis favorable de la CFDT, CFE-CGC, FO d’une part, et du MEDEF, CPME et U2P d’autre part.

Le cadre juridique de la mise en œuvre du télétravail est constitué de l’accord national interprofessionnel de 2005 relatif au télétravail et des articles L. 1222-9 et suivants du Code du travail, modifiés par l’ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, dont la portée a pu être précisée par la jurisprudence.

Le télétravail désigne 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. Dans la pratique, il peut s’exercer au lieu d’habitation du salarié ou dans un tiers-lieu, comme par exemple un espace de *coworking*, différent des locaux de l’entreprise, de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. En tout état de cause, la mise en œuvre du télétravail doit être compatible avec les objectifs de performance économique et sociale de l’entreprise.

C’est au niveau de l’entreprise que les modalités précises de mise en œuvre du télétravail sont définies, dans le cadre fixé par le Code du travail, les

dispositions de l’ANI de 2005 et du présent accord, et par les dispositions éventuelles négociées au niveau de la branche. Les organisations d’employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires tiennent à cet égard à souligner la vivacité du dialogue social au sujet du télétravail : depuis le début de 2020, et à la date de la signature du présent accord, on relève plus de 700 accords d’entreprise signés sur cette thématique, qu’ils soient nouveaux ou constituent des avenants à des accords préexistants.

Constatant que l’articulation entre ces sources juridiques n’est pas toujours aisément comprise par les employeurs et les salariés, les organisations signataires souhaitent, par le présent accord, expliciter l’environnement juridique applicable au télétravail et proposer aux acteurs sociaux dans l’entreprise, et dans les branches professionnelles, un outil d’aide au dialogue social, et un appui à la négociation, leur permettant de favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail.

Forts de ces constats et de ces objectifs, les organisations de salariés et d’employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel conviennent des dispositions suivantes :

1. Télétravail dans l’entreprise

À titre liminaire, les organisations signataires du présent accord souhaitent rappeler certains des enseignements de la période récente et certaines bonnes pratiques permettant d’envisager une mise en place réussie du télétravail dans l’entreprise.

1.1 Intégration du télétravail dans le fonctionnement de l’entreprise

La crise sanitaire et le confinement imposé par les pouvoirs publics en mars 2020 ont invité les entreprises qui souhaitent recourir plus largement au télétravail à réfléchir, en amont, à ses conditions de mise en place.

En effet, différents services et sites de l’entreprise peuvent être concernés par sa mise en œuvre et son développement, dès lors que les conditions – notamment matérielles – sont réunies. En outre, la faisabilité de la mise en place du télétravail s’appréhende, le cas échéant, en fonction de la taille de l’entreprise et de ses activités.

Dès lors, les retours d’expérience montrent l’importance de porter une attention particulière à

l'articulation entre le présentiel et le distanciel afin de préserver les fonctionnements collectifs et l'efficacité des organisations du travail. Une analyse des organisations du travail au sein de l'entreprise visant à articuler de manière optimale le télétravail et le travail sur site est utile, dans le cadre du dialogue social et professionnel mis en place par les entreprises.

La période récente invite les entreprises, les salariés et leurs représentants à tirer les enseignements de la pratique du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles durant la crise sanitaire par la réalisation de retour d'expérience, de diagnostic partagé, etc. pour mettre en évidence des conditions de mise en œuvre adaptées à l'entreprise. Les accords d'entreprise pourront utilement s'appuyer sur ces retours d'expérience.

À cet égard, il est utile de tirer les enseignements des mesures prises pour la continuité d'activité et d'en réaliser un suivi, avec les représentants du personnel s'ils existent. L'anticipation de scénarios exceptionnels permet d'identifier les différentes situations auxquelles l'entreprise peut être confrontée, les spécificités éventuelles de la mise en œuvre du télétravail, le rôle des différents acteurs de l'entreprise, les conditions de poursuite du dialogue social et de préservation du lien entre les salariés et leurs représentants lorsqu'il existent.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux reconnaissent l'intérêt des modalités de dialogue et de négociation mises en œuvre par certaines entreprises, dans le cadre des mesures prises pour assurer la continuité de leur activité.

La gestion des parcs de matériels informatiques et l'utilisation globale des outils numériques sont des points de vigilance à intégrer dans la réflexion des entreprises sur le développement du télétravail.

1.2 Télétravail et préservation de la cohésion sociale interne

Il convient d'être attentif à ce que le développement du télétravail ne soit pas source de difficultés entre les salariés qui peuvent en bénéficier et les autres ou encore source d'une distanciation sociale accrue voire d'une perte de lien social entre des salariés et leur communauté de travail.

Une vigilance particulière doit être portée à la préservation de la cohésion sociale interne, aux conditions de maintien du lien social entre les collaborateurs, au regard de la distanciation des rapports sociaux, voire

de perte du lien social inhérente à l'utilisation des outils de communication à distance. La mise en place d'une phase d'expérimentation, suivie de l'élaboration d'un bilan, testée dans certaines entreprises, est de nature à permettre d'identifier les facteurs clés de succès, au regard des spécificités de l'entreprise.

1.3 Télétravail et attractivité de l'entreprise

Le télétravail fait l'objet d'une demande croissante de certains salariés et de certaines entreprises, au regard des bénéfices souvent constatés : réduction des déplacements, amélioration des équilibres de vies, possibilités offertes au salarié quant à une meilleure concentration, plus grande autonomie, accroissement de la prise d'initiatives, etc.

Il peut constituer un critère et un atout pour renforcer l'attractivité de l'entreprise confrontée à des difficultés récurrentes de recrutement, et un outil de fidélisation des salariés, notamment dans certains bassins d'emploi.

Cette modalité d'organisation du travail peut être prévue dès l'embauche du salarié ou mise en place en cours d'exécution du contrat.

Aussi, dans le cadre d'un recrutement externe ou interne, le fait de stipuler dans une offre d'emploi la possibilité, le cas échéant, de télétravail, peut constituer un facteur d'attractivité.

2. Mise en place du télétravail

2.1 Rappel des fondements juridiques du télétravail

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 comité social et économique, s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, la mise en place du télétravail est possible par accord de gré à gré entre le salarié et l'employeur.

Aux termes de la loi, l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du Code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6.

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. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction unilatérale de l'employeur.

S'agissant de l'identification des activités de l'entreprise pouvant faire l'objet de télétravail, il convient de rappeler que la mission première du chef d'entreprise est de pouvoir répondre aux demandes de ses clients en s'appuyant sur les équipes de l'entreprise. Ce dernier doit s'assurer que les salariés travaillent en toute sécurité.

À ce titre, l'employeur engage sa responsabilité, dans les conditions fixées par la loi. La question de l'organisation concrète du travail, et notamment l'identification des activités de l'entreprise pouvant faire l'objet de télétravail, conditionne la réussite de ces missions essentielles et relève donc nécessairement de la responsabilité de l'employeur et de son pouvoir de direction, sans préjudice des dispositions du Code du travail et conventionnelles applicables aux relations collectives de travail dans l'entreprise.

Afin d'être mis en place de manière efficiente et pérenne, le télétravail doit s'intégrer dans une organisation du travail adaptée. Une analyse préalable des activités éligibles facilite sa mise en œuvre. Pour ce faire, les partenaires sociaux considèrent que le dialogue professionnel permet de repérer les activités pouvant être exercées en télétravail. La définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social. Dans le cadre de ses missions habituelles, le CSE est consulté sur les décisions de l'employeur relatives à l'organisation du travail ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise, dont les conditions de mise en œuvre et le périmètre du télétravail.

2.2 Faire du télétravail un sujet de dialogue avec les salariés et/ou leurs représentants

Les signataires du présent accord insistent sur l'importance de faire de la mise en place du télétravail un thème de dialogue social et de négociation au niveau de l'entreprise, et, le cas échéant, au niveau de la branche professionnelle. Un dialogue social et des négociations de qualité constituent un gage de réussite de la mise en place d'un dispositif de télétravail adapté aux besoins spécifiques de l'entreprise, permettant de concilier efficacement les intérêts de l'employeur et des salariés.

À titre d'exemple, la négociation collective périodique dans l'entreprise, notamment celle relative à la qualité de vie au travail, ou la négociation relative au droit à la déconnexion, telles que prévues par le Code du travail, peuvent permettre d'engager le dialogue dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif relatif au télétravail, pouvant notamment traiter, outre les thèmes visés au 2.1 du présent accord, du périmètre, des conditions de mise en œuvre, des modalités de prise en charge des frais professionnels, etc.

Dès lors que l'employeur envisage, par charte, d'ouvrir la possibilité de recourir au télétravail dans l'entreprise, il consulte le CSE dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de CSE, les signataires du présent accord encouragent l'employeur qui envisage la mise en place du télétravail à se concerter avec les salariés, au regard d'un accord de branche conclu sur ce thème, s'il existe.

2.3 Définition des conditions d'accès au télétravail hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure

Les dispositions suivantes remplacent les articles 2 et 3 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail.

2.3.1 Double volontariat

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés, sauf dans le cas du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure. Le télétravail peut être institué dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail.

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

2.3.2 Forme de l'accord

En l'absence de dispositions particulières prévues par un accord collectif d'entreprise ou une charte, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par tout moyen. Les organisations signataires du présent accord soulignent l'utilité de recourir à un écrit, quel qu'il soit, afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord.

Tout salarié qui accède, d'un commun accord avec l'employeur, au télétravail régulier est informé par écrit des conditions de mobilisation et de mise en œuvre de cette forme de travail, en fonction du lieu d'exercice du télétravail. Ces informations peuvent notamment porter sur :

- le cadre collectif existant (accord, charte), le cas échéant ;
- la pratique du télétravail telles que le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte-rendu et de liaison avec l'entreprise,
- les modalités d'articulation entre télétravail et présentiel pour tenir compte notamment du maintien de la qualité du travail avec les autres salariés ;
- les équipements, à leurs règles d'utilisation, à leurs coûts et aux assurances, etc. ;
- les règles de prise en charges des frais professionnels, telles que définies dans l'entreprise.

2.3.3 Refus du télétravail

Il est rappelé qu'aux termes des dispositions de l'article L. 1222-9 du Code du travail, l'employeur motive son refus d'accéder à une demande de recours au télétravail formulée par un salarié, dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif de travail ou par une charte, et que le salarié demandeur occupe un poste télétravaillable en vertu d'une disposition de cet accord ou de cette charte, ou dès lors qu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap ou aidant un proche. Dans les autres cas, l'employeur est invité à préciser les raisons de son refus d'accéder à la demande de télétravail émanant d'un salarié.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas, en soi, un motif de rupture du contrat de travail.

2.3.4 Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre un terme à cette forme d'organisation du travail en respectant un délai de prévenance préalablement défini soit par l'accord collectif relatif au télétravail, soit par la charte, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié, en fonction des règles applicables dans l'entreprise. Le salarié retrouve alors son poste dans les locaux de l'entreprise.

2.3.5 Réversibilité du télétravail régulier

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

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

3. Organisation du télétravail

3.1 Rappel des principes fondamentaux et des dispositions légales et conventionnelles applicables

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent aux salariés en télétravail. Ces derniers ont les mêmes droits légaux et conventionnels que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, sont notamment applicables aux salariés en télétravail, les règles légales et conventionnelles relatives aux sujets suivants :

3.1.1 Maintien du lien de subordination entre employeur et salarié

Les signataires du présent accord rappellent que le recours au télétravail n'affecte pas la qualité de

salarié du salarié en télétravail et ne remet pas en cause le lien de subordination contractuel entre l'employeur et les salariés s'agissant de l'exécution du travail.

3.1.2 Durée du travail et temps de repos

La durée du travail du salarié est identique qu'il soit sur site ou en télétravail. Les dispositions notamment relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

3.1.3 Contrôle du temps de travail, respect du droit à la déconnexion et de la vie privée

Les dispositions du Code du travail imposent à l'employeur de contrôler la durée du travail du salarié.

L'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise.

Il résulte des dispositions légales que si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et de contrôle du temps de travail est mis en place, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et le salarié doit en être informé. La mise en place de dispositifs numériques spécifiques nécessite le respect de deux conditions cumulatives : la consultation préalable du CSE et l'information préalable des salariés.

La mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion, lequel doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre, dans les conditions prévues par les dispositions du Code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail.

3.1.4 Équipements et usage des outils numériques

Qu'il s'agisse d'outils fournis par l'employeur ou d'outils personnels du salarié, l'usage des outils

numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles. L'employeur informe le salarié en télétravail des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité. Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Il incombe au salarié en télétravail de se conformer à ces règles. Néanmoins, dès lors que le salarié utilise un outil personnel, ces restrictions ne concernent que leur usage à des fins professionnels.

À cet égard, les signataires du présent accord soulignent l'intérêt des bonnes pratiques suivantes, s'agissant de l'usage des outils numériques et de la protection des données :

- possibilité d'établir un socle de consignes minimales à respecter en télétravail, et communiquer ce document à l'ensemble des salariés ;
- mise à disposition éventuelle des salariés une liste d'outils de communication et de travail collaboratif appropriés au travail à distance, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées ;
- possibilité de mise en place de protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du serveur destinataire.

3.1.5 Prise en charge des 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 s'applique à l'ensemble des situations de travail. À ce titre, il appartient ainsi à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.

Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rembourser ce dernier est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée

de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.

3.1.6 Droit à la formation

Les salariés en télétravail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail.

Les salariés en télétravail de manière régulière reçoivent, en outre, une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Les responsables hiérarchiques et les collègues directs des salariés en télétravail doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

3.2 Fréquence du télétravail, hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure

La fréquence du télétravail est déterminée par accord entre l'employeur et le salarié, conformément, le cas échéant, aux dispositions de l'accord collectif ou de la charte relatifs au télétravail en vigueur dans l'entreprise.

Les organisations signataires attirent l'attention des employeurs et des salariés, en dehors de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure le nécessitant, sur l'importance d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site, en lien avec les activités et les objectifs de chaque entreprise, notamment pour garantir la préservation du lien social au sein de l'entreprise, la cohésion de la communauté de travail et limiter l'émergence de difficultés organisationnelles.

Comme le montrent certains accords collectifs d'entreprise en vigueur, cette fréquence peut être exprimée par exemple en nombre de jours par semaine, par mois, ou par un nombre de jours forfaitaires par semestre ou par an. En tout état de cause, le télétravail peut être régulier ou occasionnel.

3.3 Communication au sein de la communauté de travail

La communication est un facteur essentiel du maintien des relations au sein de la communauté de travail, notamment lorsqu'il s'agit d'articuler travail sur site et télétravail. Dans ce cadre, un dialogue professionnel renforcé, ainsi qu'une expression individuelle et collective des salariés facilitée, contribuent

à une mise œuvre opérationnelle réussie du télétravail au sein de la communauté de travail, à travers une bonne circulation des informations.

3.4 Règles en matière de santé et sécurité en cas de télétravail

Il est rappelé que, en fonction des spécificités de chaque entreprise, le recours au télétravail peut être un moyen de limiter certains risques en cas de circonstances exceptionnelles, et notamment en cas de pandémie.

Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

3.4.1 Évaluation des risques professionnels

Les signataires du présent accord soulignent l'importance de la prise en compte du télétravail dans la démarche d'analyse de risque visée à l'article L. 4121-1 du Code du travail et qui fait l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques.

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut faire l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée. Cette évaluation des risques peut notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques.

3.4.2 Information du salarié

L'employeur informe le salarié en télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie. Le salarié en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité.

3.4.3 Accident de travail

Le télétravail étant une modalité d'exécution du contrat de travail, la présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail. Malgré les difficultés de mise en œuvre pratique, c'est ce que prévoit explicitement le Code du travail.

4. Accompagnement des collaborateurs et des managers

4.1 Adaptation des pratiques managériales

Le télétravail s'exerce dans le cadre normal de la relation contractuelle de travail. Néanmoins, mis en place de manière régulière, il fait évoluer la manière d'animer la communauté de travail et peut donc s'accompagner de la mise en place de pratiques managériales spécifiques.

L'ANI du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres aborde déjà les enjeux nouveaux liés au management à distance en référence notamment au télétravail et « appelle à une forme de renouveau des pratiques managériales qui parviendrait à concilier la multiplicité des organisations de travail (en fonction des projets et des enjeux notamment), la mobilisation des nouveaux outils numériques, et les bénéfices que représentent les liens humains avec le collectif de travail, tant en termes de performance que d'épanouissement personnel et professionnel.

Ces nouvelles pratiques managériales impliquent de nouvelles responsabilités partagées entre l'employeur et le salarié cadre, dans une recherche de performance collective et d'excellence opérationnelle, en veillant à respecter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle... »

Il en ressort que le télétravail repose sur un postulat fondamental – la relation de confiance entre un responsable et chaque salarié en télétravail – et deux aptitudes complémentaires – l'autonomie et la responsabilité nécessaires au télétravail.

Les pratiques managériales sont ainsi réinterrogées et adaptées en fonction de ce socle, ainsi que des objectifs du télétravail et de l'organisation de celui-ci : elles différeront notamment en fonction du nombre de personnes en télétravail ou de la fréquence de ce dernier. La mise en œuvre réussie du télétravail se traduit par des règles d'organisation claires afin d'assurer le bon fonctionnement de la communauté de travail et de fixer un cadre au sein duquel les collaborateurs peuvent évoluer de la manière la plus autonome possible.

Le manager, accompagné par sa hiérarchie, a un rôle clé dans la mise en œuvre opérationnelle du télétravail, notamment parce qu'il assure ou participe à la fixation des objectifs du salarié. Il favorise ainsi le dialogue professionnel sur les pratiques de

télétravail et sur l'articulation entre le télétravail et le travail sur site pour chacun des salariés et au sein des communautés de travail. Il est également un des garants du maintien du lien social entre le salarié en télétravail et l'entreprise.

Au-delà d'une relation de confiance entre le manager et les salariés nécessaire à la mise en place du télétravail, la définition d'objectifs clairs peut faciliter le management à distance. Il est alors possible de se concentrer sur la résolution des dysfonctionnements éventuels, et d'évaluer plus facilement la bonne répartition de la charge de travail et la bonne réalisation des missions. Cela peut permettre une plus grande délégation de responsabilité et une autonomie plus importante octroyée au salarié.

Enfin, les outils de communication évoluent avec le télétravail, les modes de communication doivent donc également s'adapter. L'absence de communication non-verbale dans les échanges à distance est prise en compte et les modes et canaux de communication doivent être adaptés aux messages.

4.2 Formation des managers et des collaborateurs

La montée en compétences des managers et des salariés aux évolutions managériales et d'organisation du travail engendrées par le télétravail est un moyen d'en assurer une mise en place réussie. Sans préjudice des dispositions de l'article 3.1.6 du présent accord, des formations peuvent notamment être proposés sur les thématiques suivantes : l'adaptation des modalités de réalisation de l'activité, l'autonomie du salarié en télétravail, le séquençage de la journée de télétravail, le respect du cadre légal relatif à la durée du travail et à la déconnexion, l'utilisation régulée des outils numériques et collaboratifs. Des guides pratiques peuvent également être mis à disposition pour accompagner les managers et salariés dans la mise en place du télétravail. En outre, il est recommandé que les managers soient, dès leur prise de poste, formés aux modalités du management à distance et à la prise en compte des particularités de l'hybridation de l'organisation du travail : articulation et concomitance entre télétravail et travail sur site. Le CLÉA Manager, dont la création a été actée par l'ANI du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres, pourra utilement être mobilisé.

Enfin, les compétences numériques des managers et collaborateurs sont essentielles dans la pratique du télétravail : d'une part pour veiller à l'appropriation

des outils de travail à distance mais également à la sécurisation des données de l'entreprise. Une formation à ces outils, ainsi qu'à la cybersécurité, peut être nécessaire en amont de toute mise en place du télétravail et peut se faire en mobilisant le CLÉA numérique.

4.3 Prise en compte des situations particulières

4.3.1 Nouveaux salariés

L'intégration réussie des nouveaux embauchés demande une attention particulière qui peut nécessiter d'être renforcée dans le cadre du télétravail pour garantir l'inclusion dans la communauté de travail et la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu : apprentissage, montée en compétence, acculturation à l'esprit de l'entreprise, etc. Il peut être ainsi pertinent de prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail.

4.3.2 Alternants

La présence dans l'entreprise des alternants participe de leur formation : le tuteur ou le maître d'apprentissage de l'alternant est notamment chargé de son accueil, de la conception, en partie, de son parcours de formation, de sa formation, de son suivi et de son évaluation. Si la pratique du télétravail est permise pour les alternants, celle-ci peut être adaptée pour garantir l'encadrement des missions de l'alternant par le manager, et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

4.3.3 Salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante

La pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique), ou dans le cadre du maintien en emploi. Elle reste cependant également soumise au principe de double volontariat. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec, le cas échéant, le concours des services de santé au travail : à cet effet, il est rappelé que des financements de l'AGE-FIPH peuvent être mobilisés.

Le manager porte une attention particulière aux salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante afin de ne pas créer de situations d'isolement du collectif de travail.

4.3.4 Aidants familiaux

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le travailleur dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le manager porte une attention particulière au salarié en télétravail aidant familial.

4.3.5 Salariés en situation de fragilité

Il est utile de mettre à disposition de tous les salariés, y compris ceux en télétravail, les contacts pertinents (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les salariés en situation de fragilité (notamment ceux exposés à des risques de violences intrafamiliales, d'addictions, etc.) puissent y recourir.

4.4 Préservation de la politique de gestion des ressources humaines

4.4.1 Égalité femmes/hommes

Le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'employeur s'assure de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes. C'est une des conditions de réussite de sa mise en œuvre.

4.4.2 Gestion des carrières des femmes et des hommes

La pratique du télétravail ne peut influencer négativement sur la carrière des femmes et des hommes. L'éloignement physique du salarié en télétravail des centres de décision ou du manager ne doit pas conduire à une exclusion des politiques de promotion interne et de revalorisation salariale.

4.4.3 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut intégrer le télétravail afin d'assurer une cohérence entre l'évolution des modes de travail et le développement des compétences nécessaires à la pratique du télétravail, au management à distance, à l'organisation du travail au sein des communautés de travail et à la prise en compte des transformations numériques de l'entreprise.

5. Préservation de la relation de travail avec le salarié

Le diagnostic paritaire partagé du 22 septembre 2020 a souligné les risques d'isolement en télétravail et de perte du lien vis-à-vis de la communauté de travail. Une attention particulière doit être portée non seulement aux salariés en télétravail, mais également à ceux qui travaillent sur site, notamment en cas de recours au télétravail en raison de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

5.1 Maintenir le lien social

L'éloignement des collaborateurs et la distanciation physique des équipes de travail du fait du télétravail ne doit pas conduire à un amoindrissement du lien social. Des dispositifs *ad hoc* mobilisant tous les acteurs de l'entreprise peuvent être élaborés et mis en œuvre dans l'entreprise pour garantir le maintien du lien social. Cela participe de la responsabilité sociétale de l'entreprise.

5.2 Prévenir l'isolement

La prévention de l'isolement participe à la fois de la santé au travail du salarié en télétravail et du maintien du sentiment d'appartenance à l'entreprise. Des règles de fonctionnement communes intégrant des repères relatifs aux activités, aux responsabilités individuelles et collectives, à la marge de manœuvre et à l'autonomie de chacun des salariés en télétravail, aux interlocuteurs et personnes ressources et aux modalités de leur interpellation sont autant de garants face au risque d'isolement. Les temps de travail collectif réguliers sont indispensables.

Le salarié en télétravail doit pouvoir alerter son manager de son éventuel sentiment d'isolement, afin que ce dernier puisse proposer des solutions pour y remédier. À cet égard, il peut notamment être utile de mettre à disposition des salariés en télétravail les coordonnées des services en charge des ressources humaines dans l'entreprise, des services de santé au travail, etc.

6. Continuité du dialogue social de proximité en situation de télétravail

6.1 Rappel des règles en vigueur en matière de dialogue social, d'exercice du droit syndical et de la représentation du personnel

Les signataires du présent accord rappellent que les règles collectives de travail légales et conventionnelles s'appliquent pleinement en cas de recours au télétravail.

Notamment, les règles relatives aux négociations périodiques obligatoires restent en vigueur, y compris lorsque les acteurs du dialogue social sont en télétravail. De même, les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise s'agissant de leurs relations avec les représentants du personnel, s'ils existent, et l'accès aux informations syndicales.

6.2 Organisation matérielle de la continuité du dialogue social en cas de télétravail

Le développement du télétravail régulier, occasionnel ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure nécessite d'adapter les conditions de mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise, ou dans la branche professionnelle, afin que celui-ci puisse s'exercer dans des conditions efficaces et satisfaisantes pour tous – employeur, salariés et leurs représentants.

À titre d'exemple, certaines entreprises ont mis en place un « local syndical numérique », des panneaux d'affichage numérique, etc.

Les réunions de négociation et les réunions du CSE peuvent être impactées par le développement du télétravail. Si l'organisation des réunions sur site est préférable, il est possible, selon la réglementation en vigueur, d'organiser certaines d'entre elles à distance en l'absence d'accord spécifique, afin, notamment, de répondre à des situations particulières.

Les représentants élus du personnel et les mandataires syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. Afin de leur permettre de maintenir le lien avec les salariés en télétravail, il est utile de préciser par accord collectif, ou à défaut par une

charte, les modalités adaptées d'utilisation des outils numériques à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise

7. Mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

Il est rappelé en préambule qu'en cas de circonstances exceptionnelles (comme une pandémie) ou un cas de force majeure, 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 cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.1 Anticipation des mesures pour la continuité d'activité

Le caractère inédit et soudain de la crise sanitaire provoquée par la pandémie de Covid-19 a contraint de nombreuses entreprises à avoir recours très rapidement et de façon massive au télétravail pour les postes qui le permettaient, sans avoir pu anticiper cette nouvelle organisation du travail.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il est utile, afin de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise, d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou les cas de force majeure. À cet égard, les partenaires sociaux soulignent l'importance de prévoir dans l'accord ou, à défaut, la charte relatifs au télétravail, lorsqu'ils existent, les conditions et modalités de mobilisation du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. À cet égard, le repérage en amont du périmètre des activités télétravaillables facilite la mise en place rapide du télétravail.

En l'absence d'accord collectif, il est rappelé que le CSE, s'il existe, doit être consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité, conformément aux dispositions du Code du travail relatives à la représentation du personnel.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de CSE, les signataires encouragent les employeurs à organiser des concertations avec les

salariés avant de mettre en place le plan de continuité par décision unilatérale.

En tout état de cause, l'élaboration d'un plan de continuité d'activité et/ou d'un plan de reprise d'activité, mobilisant les acteurs de l'entreprise, est utile pour faire face à des circonstances exceptionnelles ou un cas de force majeure nécessitant un recours au télétravail.

7.2 Prise en compte du contexte

Pour faire face par exemple à des situations de pandémie, de catastrophes naturelles, de destruction accidentelle des locaux de l'entreprise, il peut être indispensable de recourir au télétravail dans l'entreprise pour permettre la continuité de son activité et la protection des salariés.

Dans de telles circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure, le recours au télétravail peut concerner des salariés qui ne connaissent pas ces modalités d'organisation de travail en période normale. Une vigilance particulière doit être apportée lorsque le télétravail est porté à 100 % du temps de travail sur une très longue période.

7.3 Mise en place du télétravail

Pour faire face à des circonstances exceptionnelles ou un cas de force majeure, la direction de l'entreprise, en lien avec les services de ressources humaines lorsqu'ils existent, veille à mettre en place une organisation du travail adaptée et à se mobiliser pour assurer la continuité de l'activité et répondre aux attentes des salariés.

À cette fin, et en vue d'initier un dialogue interne associant l'ensemble des acteurs de l'entreprise, il est utile de mettre en œuvre un processus adapté à l'entreprise. Ainsi, par exemple, en fonction de la taille de l'entreprise, une ou plusieurs personnes dédiées peuvent permettre le partage d'informations, la communication à destination de la communauté de travail, l'identification et le suivi des situations individuelles et collectives susceptibles d'entraîner des difficultés, afin d'adapter les actions à mener.

7.3.1 Consultation du CSE

Face à l'urgence imposant le recours immédiat au télétravail et pour répondre rapidement à une situation exceptionnelle ou un cas de force majeure, l'employeur peut s'appuyer prioritairement sur le

fondement de l'article L. 1222-11 du Code du travail pour décider unilatéralement le recours au télétravail pour tout ou partie des salariés. En effet, le télétravail est alors considéré comme un aménagement du poste de travail permettant la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés. En conséquence, les modalités habituelles de consultation du CSE, lorsqu'il existe, sont adaptées aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure : le CSE est consulté dans les plus brefs délais sur cette décision.

7.3.2 Information des salariés

Il est rappelé que, compte tenu des circonstances de sa mise place, le principe de double volontariat ne s'applique pas au recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles et de cas de force majeure.

Par conséquent, dans ce cas, l'employeur procède à une information des salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant, autant que faire se peut, un délai de prévenance suffisant. Cette information peut par exemple comporter les éléments suivants : période prévue ou prévisible de télétravail, informations relatives à l'organisation des conditions de travail individuelles, informations relatives à l'organisation des relations collectives de travail (les contacts utiles dans l'entreprise, l'organisation du temps de travail, l'organisation des échanges entre les salariés d'une part, et entre les salariés et leur représentants, s'ils existent, d'autre part, les modalités de prise en charge des frais professionnels en vigueur dans l'entreprise, les règles d'utilisation des outils numériques, etc.).

7.4 Organisation du télétravail

Il est rappelé que les règles d'organisation du travail applicables au télétravail régulier ou occasionnel, ont vocation à s'appliquer également au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Considérant les éventuelles difficultés que le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure peut occasionner pour les salariés, l'employeur porte une attention particulière à l'application des règles légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité des salariés concernés. En outre, le manager a un rôle clé dans la fixation des objectifs et la priorisation des activités. L'échange

entre le salarié et le manager facilite d'éventuelles adaptations.

Dans ces circonstances particulières, une vigilance est portée sur la prévention de l'isolement que peuvent ressentir certains salariés, qu'ils soient en télétravail ou qu'ils travaillent sur le site de l'entreprise.

7.4.1 Organisation matérielle, prise en charge des frais professionnels et équipements de travail

Eu égard aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure justifiant le recours au télétravail, en cas de besoin et avec l'accord des salariés, l'utilisation de leurs outils personnels est possible en l'absence d'outils nomades fournis par l'employeur, selon les modalités prévues par l'article 7 de l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail.

Il est rappelé que l'article 3.1.5 du présent accord, relatif à la prise en charge des frais professionnels, s'applique également aux situations de télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

7.4.2 Modalités d'organisation du dialogue social / exercice du droit syndical en cours de télétravail

Il est rappelé l'importance de préserver les missions et le fonctionnement des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et, à cet égard, l'obligation d'appliquer les règles de droit commun. À cet effet, les organisations signataires soulignent l'intérêt de prévoir un protocole de fonctionnement en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Il peut ainsi être utile d'adapter, par accord collectif de travail, certaines règles d'organisation du dialogue social afin d'en préserver la qualité et la continuité, en se saisissant des possibilités prévues par les dispositions du Code du travail. Cela peut notamment porter sur :

- l'assouplissement des modalités d'organisation des informations et consultations, ainsi que des négociations (aménagement des délais de consultation, réunions en visioconférence) ;
- l'adaptation des règles de communication entre les salariés et leurs représentants et/ou les représentants syndicaux visant à faciliter l'exercice du droit syndical en cas de télétravail généralisé.

7.4.3 Application des règles de droit commun en matière de relation de travail

Il est rappelé que les règles de droit commun relatives à la relation de travail s'appliquent aux situations de télétravail, y compris en cas de circonstances exceptionnelles et cas de force majeure.

8. Comité de suivi paritaire

Compte tenu de l'évolution continue des pratiques s'agissant de recours au télétravail, les organisations de salariés et d'employeurs signataires conviennent de mettre en place un comité de suivi paritaire de l'application du présent accord, constitué de représentants des organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Il se réunit au terme d'un délai de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Il s'agira notamment d'établir un état des lieux de l'évolution des pratiques, d'analyser l'impact du télétravail sur les entreprises et leur performance économique et sociale, ainsi que d'évaluer la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

9. Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

Fait à Paris le 26 novembre 2020.

Pour la CPME,	Pour la CFDT,
Pour le MEDEF,	Pour la CFE-CGC,
Pour l'U2P,	Pour la CFTC,

Toutes les publications de l'INRS sont téléchargeables sur ■

www.inrs.fr

Pour commander les publications de l'INRS au format papier ■

Les entreprises du régime général de la Sécurité sociale peuvent se procurer les publications de l'INRS à titre gratuit auprès des services prévention des Carsat/Cramif/CGSS. Retrouvez leurs coordonnées sur www.inrs.fr/reseau-am

L'INRS propose un service de commande en ligne pour les publications et affiches, payant au-delà de deux documents par commande.

Les entreprises hors régime général de la Sécurité sociale peuvent acheter directement les publications auprès de l'INRS en s'adressant au service diffusion par mail à service.diffusion@inrs.fr

Cet aide-mémoire présente le cadre juridique et conventionnel du télétravail, que celui-ci soit régulier, occasionnel ou exceptionnel (définitions, modalités de mise en place...). Le document aborde plus spécifiquement ce sujet sous l'angle réglementaire de la santé et de la sécurité. Il appelle notamment à être vigilant sur certains points de la démarche de prévention applicable aux situations de télétravail : évaluation des risques et mise en œuvre des mesures de prévention (aménagement du poste, équipements de télétravail, information et formation des collaborateurs et des managers...).



**Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail
et des maladies professionnelles**
65, boulevard Richard-Lenoir 75011 Paris
Tél. 01 40 44 30 00 • info@inrs.fr

Édition INRS TJ 25

1^{re} édition | août 2021 | 3 000 ex. | ISBN 978-2-7389-2690-6

**L'INRS est financé par la Sécurité sociale
Assurance maladie / Risques professionnels**