

Pour une mise en œuvre réussie du télétravail : accord de l'ANI du 26 novembre 2020

Les organisations syndicales (CFDT, FO, CFE, CGC et CFTC) et patronales (MEDEF, CPME et U2P) ont conclu un nouvel Accord National Interprofessionnel (ANI) dédié au télétravail lors de la séance du 26 novembre 2020.

Outre le recours au télétravail exceptionnel rendu nécessaire par l'épidémie de coronavirus aux fins de concilier continuité de l'activité et protection de la santé des salariés, nous assistons actuellement à un développement du télétravail habituel. Il est alors apparu nécessaire de clarifier le cadre juridique de mise en œuvre du télétravail fixé jusqu'alors par l'Accord National Interprofessionnel de 2005 et les articles L. 1222-9 et suivants du Code du travail tels que modifiés par l'une des ordonnances MACRON du 22 septembre 2017.

Rappelons que 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 ses locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication », que ce soit au lieu d'habitation du salarié ou dans un tiers lieu tel qu'un espace d'un coworking différent des locaux de l'entreprise.

Le télétravail est mis en place par accord collectif ou, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe ou, enfin, en l'absence de tels documents, par « accord de gré à gré entre le salarié et l'employeur ». Force est de constater que le dialogue social portant sur la question du télétravail est intense, puisque plus de 700 accords d'entreprise ont été signés sur cette thématique en 2020. L'ANI du 26 novembre 2020 se veut « un outil d'aide au dialogue social et un appui à la négociation » permettant de « favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail ».

Après une présentation des enjeux du télétravail (I), l'ANI de 2020 précise la mise en place de ce mode d'organisation (II).

I – Les enjeux d'une mise en place réussie du télétravail

L'ANI met en exergue trois enjeux :

- Intégration du télétravail dans le fonctionnement de l'entreprise. Le télétravail doit être compatible avec « les objectifs de performances économiques et sociales de l'entreprise ». À ce titre, l'ANI de 2020 incite les entreprises à réaliser un retour d'expérience sur l'utilisation du télétravail, notamment du fait de la crise sanitaire actuelle, aux fins de mettre en évidence les conditions d'une mise en œuvre du télétravail adaptée aux spécificités de chaque structure (taille, activité, organisation en services, etc.).

- Télétravail et préservation de la



cohésion sociale interne.

Le télétravail implique un risque d'isolement et de perte de lien vis-à-vis de la communauté de travail. Il est indispensable de veiller à la fois à la protection de la santé du salarié en télétravail et au maintien du sentiment d'appartenance à l'entreprise. Pour ce faire, la situation du salarié en télétravail doit être appréhendée par le document unique d'évaluation des risques et donner lieu à la mise en place de guides et autres organisations du travail adaptées : temps de travail collectif réguliers, alternance du travail en présentiel et en télétravail, formation des salariés en télétravail (modalités de réalisation de l'activité, autonomie du salarié, séquençage de la journée, respect du cadre relatif à la durée du travail et au droit à la déconnexion, utilisation régulière des outils numériques et collaboratifs notamment en termes de cybersécurité et de protection des données à caractère personnel, etc.), formation des managers devant encadrer les salariés en télétravail, dont il est indispensable qu'ils apprennent à adapter leurs fonctions à ce nouveau mode d'organisation du travail.

- Télétravail et attractivité de l'entreprise.

Le télétravail peut, pour les entreprises, être une réelle source d'attractivité : réduction des déplacements, amélioration des équilibres entre vie personnelle et vie professionnelle, grande autonomie, accroissement de la prise d'initiatives, etc. À ce titre, ce critère peut être un atout pour renforcer l'attractivité d'entreprises confrontées à des difficultés récurrentes de recrutement, mais aussi un outil de fidélisation des salariés.

II – Sur la mise en place du télétravail

1. Le télétravail habituel

L'ANI du 26 novembre 2020 rappelle que l'identification des activités de l'entreprise pouvant faire l'objet de télétravail relève de la responsabilité de l'employeur et de son pouvoir de direction, même s'il incite l'employeur à consulter les représentants du personnel sur les critères d'éligibilité, leur définition pouvant « utilement alimenter le dialogue social ».

L'ANI met en exergue l'intérêt du dialogue social aux fins d'adapter au mieux le télétravail aux besoins spécifiques de l'entreprise en conciliant les intérêts de l'employeur et des salariés, et incite les entreprises à inclure la question du télétravail à la négociation collective périodique, notamment celle relative à la qualité de vie au travail ou à la négociation relative au droit à la déconnexion. Outre la mise en place du télétravail et les critères d'éligibilité, la négociation pourra notamment porter sur les conditions de mise en œuvre et les modalités de prise en charge des frais professionnels dont l'ANI rappelle que ceux-ci doivent être « supportés par l'employeur ».

S'agissant de l'accès au télétravail, l'ANI consacre le principe du « double volontariat », à savoir le caractère volontaire de sa mise en place tant pour le salarié que pour l'employeur, que ce soit dès l'embauche ou en cours d'exécution du contrat de travail.

Enfin, l'ANI rappelle la possibilité de prévoir une période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties peut mettre un terme à cette forme d'organisation du travail, ainsi que la possibilité de prévoir la réversibilité du télétravail régulier dès lors que le télétravail ne

fait pas partie des conditions d'embauche.

Enfin, l'ANI aborde la question des représentants du personnel en télétravail et rappelle que ceux-ci doivent pouvoir exercer l'intégralité de leurs droits et prérogatives. Il appartient à l'employeur de mettre en place une organisation adaptée pour ces derniers, l'accord faisant référence aux initiatives de certaines entreprises ayant mis en place un « local syndical numérique » ou encore des panneaux d'affichage numérique.

2. Le télétravail exceptionnel

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. À ce titre, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur. L'accord du salarié n'est pas requis. Le CSE doit être consulté dans les plus brefs délais.

Les partenaires sociaux insistent sur l'intérêt d'encadrer par accord collectif ou dans le cadre d'une charte, les modalités de recours au télétravail dans de telles circonstances. 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.

Eu égard aux circonstances exceptionnelles, en cas de besoin et avec l'accord des salariés, l'ANI prévoit expressément que l'utilisation de leurs outils personnels est possible en l'absence d'outils nomades fournis par l'employeur.

Ainsi, ce nouvel ANI constitue un outil utile à la définition du cadre du télétravail en entreprise, quelle qu'en soit la forme (accord, charte, contrat de travail, etc.), lequel doit notamment définir les modalités de mise en œuvre du télétravail, le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte-rendu et de liaison avec l'entreprise, l'articulation entre le télétravail et le présentiel, les règles d'utilisation des équipements, etc. À ce titre, une attention particulière devra être portée à la question du contrôle du temps de travail du salarié en télétravail pour lequel les règles sont identiques à celles applicables aux autres salariés de l'entreprise, ainsi qu'au respect au droit de la déconnexion, étant rappelé que les entreprises de 50 salariés et plus ou ayant recours aux conventions de forfait en jours sur l'année ont l'obligation d'être couvertes par un accord d'entreprise ou une charte relatif au droit à la déconnexion.

Maître Sophie WATTEL
Avocat spécialiste
en Droit du travail

CABINET CADRA
Valence