



TÉLÉTRAVAIL

**NÉGOCIER L'ADAPTATION  
DES MOYENS  
DES REPRÉSENTANTS  
ÉLUS ET SYNDICAUX**

2021



# **NÉGOCIER L'ADAPTATION DES MOYENS DES REPRÉSENTANTS ÉLUS ET SYNDICAUX**



ÉDITEUR  
CFE-CGC  
59 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION  
Aurélie Cea  
Barbara Reginato  
Bérangère Lacombe-Matteoli

CONCEPTION  
Service communication CFE-CGC  
Adrien Vinet

RELECTURE  
Service communication CFE-CGC

CRÉDIT PHOTOS  
Adobe stock

IMPRIMEUR  
ITF Imprimeurs  
Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne  
Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FS

Juillet 2021

ISBN : 978-2-38340-005-9

[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)



# Sommaire

## **TÉLÉTRAVAIL ET RELATIONS COLLECTIVES : LES RÈGLES APPLICABLES**

**Ce que prévoit le Code du travail..... 9**

**Ce que prévoit l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif  
à une mise en œuvre réussie du télétravail du 26 novembre 2020 ..... 10**

## **TÉLÉTRAVAIL ET RELATIONS COLLECTIVES : MAÎTRISER LES ENJEUX DU NUMÉRIQUE**

**Faire un état des lieux de l'environnement numérique  
du collectif de travail..... 13**

**Mesurer l'impact du télétravail sur cet environnement ..... 15**

## **NÉGOCIER DES MOYENS ADAPTÉS AU TÉLÉTRAVAIL**

**Utiliser les outils professionnels dans l'exercice du mandat ..... 19**

**Adapter les règles relatives aux moyens de communication ..... 23**

**Adapter les règles relatives aux réunions..... 29**

**La négociation et le télétravail ..... 35**

## **FORMER LES MANDATÉS À LA BONNE UTILISATION DES OUTILS NUMÉRIQUES**

**TABLEAU RÉCAPITULATIF DES MOYENS ATTRIBUÉS  
AUX REPRÉSENTANTS SYNDICAUX PAR LE CODE DU TRAVAIL  
ET DE LEURS ÉQUIVALENCES POSSIBLES ..... 43**

**TABLEAU RÉCAPITULATIF DES MOYENS ATTRIBUÉS AUX ÉLUS  
PAR LE CODE DU TRAVAIL ET DE LEURS ÉQUIVALENCES POSSIBLES ..... 48**

# INTRODUCTION

La pandémie de Covid-19 a donné au télétravail une nouvelle dimension. Même si ses limites ont été confortées, ce mode d'organisation du travail suscite un réel engouement pour de nombreux salariés qui le vivent comme une liberté d'organisation supplémentaire.

Pour la CFE-CGC, le changement d'échelle du télétravail nécessite de passer **d'une approche individuelle à une approche collective**.

Cela signifie d'une part que l'exécution du contrat de travail en télétravail doit se faire sur la base d'un cadre commun, fixé par des règles négociées dans un accord collectif, lorsque cela est possible.

Mais cela signifie également **que les relations collectives de travail doivent trouver toute leur place** et ne pas se voir entraver par le déploiement du télétravail dans l'entreprise.

**L'enjeu est donc de permettre aux élus et représentants syndicaux, dans le cadre d'une organisation du travail hybride mêlant télétravail et travail sur site, d'exercer pleinement leurs prérogatives**, et notamment :

- leur **liberté de circuler** dans l'entreprise et d'aller aux contacts des salariés ;
- leur droit à **communiquer** avec les salariés ;
- leur droit d'organiser des **réunions...**

Aujourd'hui, le cadre juridique de la mise en œuvre du télétravail est constitué d'un ensemble de règles issues :

- de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2005 relatif au télétravail ;
- des articles L. 1222-9 et suivants du Code du travail, modifiés par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ;
- de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à une mise en œuvre réussie du télétravail du 26 novembre ;
- de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2005 relatif au télétravail.

## ATTENTION

**L'ANI 2020 ne remplace pas l'ANI 2005. Au contraire, l'ANI 2005 fait l'objet d'une réaffirmation par celui de 2020 en tant que source de droits pour les télétravailleurs. De ce fait, les deux accords coexistent.**

À ces règles de portée nationale s'ajoutent bien évidemment les **éventuels accords collectifs d'entreprise, ou de branche, applicables aux télétravailleurs**.

Il est à noter que désormais, un accord d'entreprise relatif au télétravail, même moins favorable, prime sur l'accord de branche et sur les accords nationaux interprofessionnels existants en la matière.

L'accord d'entreprise pourra donc contenir des normes différentes de celles contenues dans ces accords, sous réserve du respect des dispositions du Code du travail qui y sont rappelées.

En revanche, dans les entreprises non couvertes par un accord d'entreprise ou un accord de branche relatif au télétravail, les dispositions des deux ANI doivent être respectées par l'employeur.

Quelle que soit la situation dans votre entreprise, la présente fiche vous permettra :

- de connaître les règles relatives au télétravail qui ont un impact sur l'exercice de vos mandats ;
- de nourrir vos réflexions et propositions dans le cadre de la négociation de moyens de fonctionnement adaptés au télétravail.



### RÉFLEXE MILITANT

Adapter le droit syndical pour qu'il s'applique aussi bien sur site qu'à distance est un vrai défi pour les représentants syndicaux et élus.

Si l'évolution des derniers mois doit conduire les entreprises à réaliser ce travail essentiel d'adaptation, il est malheureusement possible que certains d'entre vous rencontriez des résistances.

La confédération CFE-CGC est prête à aider les sections syndicales structurées qui se heurteraient à un refus de négocier et désireraient engager des actions susceptibles d'ouvrir la voie de l'adaptation, pour elles, mais aussi pour les autres.







# TÉLÉTRAVAIL ET RELATIONS COLLECTIVES : LES RÈGLES APPLICABLES

## Ce que prévoit le Code du travail

La section du Code du travail relative au télétravail n'aborde pas directement la question de l'impact du télétravail sur les relations collectives de travail.

Il faut néanmoins relever l'importance du paragraphe III, alinéa 1, de l'article L. 1222-9, qui dispose que « **le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise** ». Cet article, qui pose le principe de l'égalité des droits entre télétravailleurs et salariés travaillant sur site, vise aussi bien les droits individuels que les droits collectifs. Pour la CFE-CGC, il signifie nécessairement que **l'exercice des droits collectifs ne peut être entravé par le fait que les salariés exécutent tout ou partie de leur contrat de travail en télétravail, y compris lorsqu'ils sont porteurs de mandat**.

Si l'on s'intéresse non plus à la partie du Code relative au télétravail, mais à celles applicables aux représentants élus et syndicaux, le télétravail n'est pas davantage abordé.

**Le Code du travail traite néanmoins de la question fondamentale de l'usage des outils numériques disponibles dans l'entreprise pour diffuser les informations syndicales.**

En effet, **l'article L. 2142-6 du Code du travail** prévoit que : « *Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.*

*À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.*

*L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :*

1° *Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise.*

2° *Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.*

3° *Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »*

Il ressort de cet article que **les conditions et modalités de l'usage des outils numériques par les représentants élus et syndicaux doivent être négociées et fixées par un accord** collectif d'entreprise.

# RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE CE DOCUMENT SUR L'INTRANET DE LA CFE-CGC

## UN INTRANET... RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS !

**SE CONNECTER À L'INTRANET**

Nom d'utilisateur

Mot de passe

**SE CONNECTER**

**Mot de passe oublié ?**

Saisissez votre identifiant ou votre adresse mail

**RÉINITIALISER**

### **INTRANET.CFECGC.ORG**

Chaque adhérent peut accéder à l'intranet en entrant son identifiant et mot de passe.

Vous ne les avez pas encore ? Rien de plus simple. Connectez-vous à Monprofil <http://monprofil.cfecgc.org/inscription> et ils vous seront envoyés automatiquement.

Une question ? Envoyez un e-mail à : [monprofil@cfecgc.fr](mailto:monprofil@cfecgc.fr).