



**GUIDE
TECHNIQUE**



GUIDE DE NÉGOCIATION DU TÉLÉTRAVAIL

2022

GUIDE DE NÉGOCIATION DU TÉLÉTRAVAIL



ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION
Aurélie Cea
Emérance Haushalter

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

Octobre 2022

ISBN : 978-2-38340-025-7

www.cfecgc.org





SOMMAIRE

LES AVANTAGES/INCONVÉNIENTS DE LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

17. Ce qu'il faut retenir
18. Quels arguments économiques mobilisables face à un employeur réticent ?
20. Quels sont les points de vigilance que vous devez avoir en tête au moment de la négociation du télétravail ?

PRIVILÉGIER UN ACCORD COLLECTIF

23. Ce qu'il faut retenir
24. Pourquoi l'accord collectif est-il un cadre juridique nécessaire au bon fonctionnement du télétravail ?
26. Groupe, entreprise : adaptez votre champ d'application
26. Accord national interprofessionnel, accord de branche, accord d'entreprise : qu'est-ce qui s'applique à mon entreprise ?
29. La durée de l'accord collectif mettant en œuvre le télétravail

RÉGULIER, OCCASIONNEL, EXCEPTIONNEL... : QUELLES DIFFÉRENCES ?

31. Ce qu'il faut retenir
32. Les définitions
34. Des modalités communes de mise en œuvre

LE TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER

- 46. Ce qu'il faut retenir
- 47. Les définitions
- 49. Les conditions d'éligibilité des salariés au télétravail
- 54. Le rythme de télétravail
- 56. Le(s) lieu(x) du télétravail
- 63. Égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site
- 66. La période d'adaptation
- 67. Les mesures de prévention de la santé et de la sécurité
- 80. Faire évoluer le cadre juridique sur l'accident du travail
- 83. Vers une attestation du salarié quant aux conditions de sécurité de son lieu de télétravail
- 85. L'accompagnement des salariés et du management
- 92. La CFE-CGC revendique un accès de l'ensemble des représentants du personnel aux outils numériques de l'entreprise
- 98. Les conditions d'utilisation des outils
- 101. La réversibilité du télétravail

LE TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL

- 105. Ce qu'il faut retenir



SOMMAIRE

LE TÉLÉTRAVAIL POUR CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES (CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ À DOMICILE - CAD)

- 109. Ce qu'il faut retenir
- 110. La nécessité de négocier sur la CAD
- 112. Négocier les mesures nécessaires à la préparation de la CAD
- 116. Négocier la mise en place de la CAD
- 120. Négocier l'organisation du travail en période de CAD
- 124. Négocier des mesures visant à préserver la santé et la sécurité des salariés en télétravail exceptionnel
- 128. Négocier l'adaptation des moyens mis à la disposition des représentants élus et syndicaux en cas de CAD
- 130. Négocier la prise en charge des frais en CAD

ASSURER UN SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

- 135. Ce qu'il faut retenir

AUCUN ACCORD TÉLÉTRAVAIL N'A PU ÊTRE CONCLU... QUELLES SONT LES ALTERNATIVES ?

- 137. Ce qu'il faut retenir
- 138. La négociation sur la qualité de vie et conditions de travail (QVCT)
- 140. La négociation d'un accord sur le forfait-jour
- 140. La négociation d'un accord sur l'exercice du droit syndical

ANNEXE 1 : ÉQUIPEMENTS/FRAIS : À QUOI PEUVENT PRÉTENDRE LES TÉLÉTRAVAILLEURS ?

- 141. La fourniture des équipements au télétravailleur
- 142. La prise en charge des frais engendrés par le télétravail
- 147. Tableau URSSAF d'évaluation des frais engagés par le salarié en télétravail
- 150. Exemple de lettre de demande de remboursement de frais

ANNEXE 2 : UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TIC)

- 154. Les restrictions apportées à l'usage des outils professionnels
- 155. Le contrôle de l'employeur par les technologies de l'information et de la communication
- 158. L'utilisation d'un outil personnel à des fins professionnelles
- 160. Le droit à la déconnexion

ANNEXE 3 : GUIDE TÉLÉTRAVAIL : NÉGOCIER L'ADAPTATION DES MOYENS DES REPRÉSENTANTS ÉLUS ET SYNDICAUX

ANNEXE 4 : À LA LOUPE : TÉLÉTRAVAIL À L'ÉTRANGER

La Macif vous protège dans votre activité syndicale () avec des contrats sur mesure.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ Contactez-nous : partenariat@macif.fr



La Macif,
c'est vous.



ÉDITO

JEAN-FRANÇOIS FOUCARD

Secrétaire national parcours
professionnels emploi formation

Militantes, Militants, vous avez entre les mains le nouveau guide de télétravail de la CFE-CGC.

Je l'ai voulu pratique et facile d'utilisation afin de vous permettre de vous approprier facilement les textes juridiques et les problématiques auxquels vous serez confrontés. Il devrait vous permettre de répondre aux injonctions de vos mandants et également aux sollicitations de votre entreprise.

Ce guide contient l'expérience de la mise en œuvre massive du télétravail, tant pendant la période intense de Covid-19 que par plus d'un an d'adoption du télétravail par nombre d'entreprises françaises, le plus souvent sous la pression des salariés plus que par conviction profonde de ce nouveau mode d'exécution du contrat de travail par ces dernières.

Il me semble important de rappeler ici quelques principes défendus par la CFE-CGC qui guident nos actions et donc, nos propositions de ce document.

Pour la CFE-CGC, le télétravail doit demeurer une possibilité d'exercer son activité en cohérence avec l'organisation globale de l'entreprise. Le télétravail est un mode d'exécution de son contrat de travail, lié à l'activité exercée, aux contraintes du poste, aux capacités de la personne, mais en aucun cas comme un droit individuel déconnecté des intérêts du collectif de travail. Cela doit être une possibilité offerte à la collectivité de travail, basée sur des règles qui s'appliquent à tous les collaborateurs d'une entreprise afin d'éviter toutes discriminations. Pour la CFE-CGC, il faut voir le télétravail, lorsque l'entreprise le met en place, comme une extension de la flexibilité accordée dans les années 2000 avec les horaires variables lors du passage aux 35 h. A l'époque, de très nombreuses entreprises ont abandonné l'horaire fixe pour passer à l'horaire variable. Cela a permis aux salariés, quand l'activité le permet, d'arriver plus tard et/ou de partir plus tôt introduisant ainsi une flexibilité pour les contraintes personnelles afin de mieux gérer l'articulation vie personnelle, vie professionnelle. Avec le télétravail, on franchit une nouvelle étape, en permettant à la personne de ne plus se déplacer sur un nombre de jours donnés dans la semaine, le mois ou l'année.

C'est pour cela que la CFE-CGC ne milite pas pour des jours fixes de télétravail au choix du salarié, mais pour une possibilité de prendre des jours si l'activité le permet. C'est le travail qui doit rester le facteur premier et non le désir du salarié.

Ce qui est le plus important à comprendre mais également à faire comprendre à la direction, c'est que l'organisation globale de l'entreprise doit évoluer lors de l'introduction du télétravail afin de prendre en compte les besoins collectifs pour que le télétravail devienne une avancée pour le collectif de travail et soit supportable dans la durée pour les salariés eux-mêmes, les managers et l'entreprise.

Autant dans un premier temps, le regard s'est porté sur les demandes et contraintes individuelles avec le déploiement temporaire et rapide du télétravail, autant pour passer dans un mode permanent, il faut se pencher sur l'organisation collective ainsi que sur l'impact du télétravail sur les personnes qui travaillent sur site. En effet le mode hybride (dans un collectif, mixte de travailleurs sur site et de télétravailleurs) nécessite de mettre en œuvre de nouvelles règles, de nouveaux ajustements afin de garder l'efficacité collective.

Cette négociation sur le télétravail nécessite d'arbitrer entre les désirs individuels et les contraintes collectives et de trouver un équilibre afin que le télétravail ne devienne pas pour nos populations le cheval de Troie qui inciterait les employeurs à remplacer des salariés par des indépendants.

À la sortie du Covid-19 de très nombreuses entreprises françaises ont décidé, à la suite de l'utilisation 5 jours sur 5 du télétravail, de mettre en place le télétravail de façon permanente sur un nombre de jours donnés, la majorité étant à 2 jours, sans réellement se poser la question de savoir s'il y avait d'autres possibilités pour répondre à l'attente de flexibilité demandée par leurs salariés. Dans d'autres pays, de très nombreuses expériences sur la semaine de 4 jours voient le jour ; la durée hebdomadaire fluctuant suivant les cas de 32 à 40 h/semaine. En effet, la semaine de 4 jours est également un aménagement de la durée du travail qui permet de rendre de la flexibilité à tous les salariés et pas seulement à ceux qui ont comme outil un ordinateur. Cela permet aussi de garder le mode de fonctionnement du collectif et de garantir les règles de sécurité tant juridique que de fonctionnement. De plus, tous les salariés à qui on pose la question, semaine de 4 jours avec télétravail occasionnel ou semaine de 5 jours avec 2 jours de télétravail, plébiscitent la semaine de 4 jours !

Mais quel que soit le choix de votre société, chaque négociation qui modifie le quotidien et donc l'espace-temps vie professionnelle, vie personnelle nécessite une attention particulière pour les syndicalistes que nous sommes, car elle aura un impact majeur sur la vie des salariés pour de très nombreuses années. C'est un peu notre « mère des négociations » à nous.

Je sais qu'avec ce guide, vous êtes prêts pour négocier toutes les modes de télétravail, à savoir régulier, occasionnel, exceptionnel qui désormais feront, quoiqu'il arrive, partie des modalités d'activités pour une partie de plus en plus importante des salariés et surtout de la population que nous représentons, que la durée de travail soit sur 5 ou 4 jours.

Aussi, je vous souhaite au nom de toutes les personnes qui ont participé à ce guide, une bonne lecture, une bonne appropriation et surtout une très bonne négociation.



ÉDITO

MIREILLE DISPOT

Secrétaire nationale en charge
du secteur Égalité des chances
et Santé au travail

Vous êtes militant CFE-CGC et devez négocier un accord de télétravail dans votre branche ou votre entreprise ? Ce guide est fait pour vous. Il porte l'ambition de vous accompagner dans cet exercice délicat, y compris dans les aspects importants relatifs à la santé au travail et à la sécurité parfois laissés au second plan lors de la négociation. Pas pour la CFE-CGC.

Confrontés à une pandémie à caractère inédit, ce fut comme une évidence pour les partenaires sociaux de se saisir du sujet du télétravail pour en définir les contours dans ses différentes déclinaisons et d'en identifier les écueils. C'est aussi avec détermination qu'en parallèle de la négociation à l'époque en cours sur la santé au travail, la CFE-CGC a souhaité porter un regard redoublé sur les risques de ces formes particulières de travail sur la santé et la sécurité des salariés.

Pour la CFE-CGC, la santé ça ne se discute pas ! C'est un capital qu'il faut préserver et qui fait partie des atouts de l'entreprise au même titre que son capital financier. Il importe également de rappeler qu'en droit français il existe des principes fondamentaux mettant à la charge de l'employeur une obligation de veiller à la santé et à la sécurité des salariés et de mettre en place un certain nombre d'actions de prévention, d'information et de formation. Il convient d'indiquer de surcroît que ce dernier est également tenu d'évaluer les risques professionnels sur chaque poste.

La nouvelle organisation sous forme de télétravail n'a pas pour effet de voir remettre en cause ces principes fondamentaux. Ils doivent néanmoins être appréhendés de façon éclairée et avec toutes les précautions nécessaires.

Il ne reste pas moins vrai qu'à domicile, le télétravail, régulier ou occasionnel ainsi que la continuité d'activité sont susceptibles d'entraîner des risques graves liés à l'aménagement des postes de travail, aux postures sédentaires, à la fatigue visuelle, aux conséquences de l'usage intensif d'un écran et, surtout, aux risques psychosociaux.

Les personnels d'encadrement et assimilés qui constituent l'ADN de la CFE-CGC sont les salariés les plus concernés par ces problématiques. Il est donc important d'être armé pour mettre en place des garde-fous susceptibles d'amoindrir ou supprimer ces risques.

Ce guide a pour objectif de vous présenter un certain nombre de recommandations qui s'ancrent sur le fondement de l'ANI sur le télétravail signé par la CFE-CGC en novembre 2020 (cette loi transpose l'ANI sur la santé au travail). Elles visent à protéger les managés et les managers face aux conséquences pour la santé de différentes situations avérées et en particulier les pathologies psychiques liées à :

- l'augmentation de la charge de travail et l'enchaînement de longues journées de travail ;
- la distanciation avec l'accès aux informations ;
- les problèmes techniques parfois rencontrés lors de l'utilisation des outils numériques ;
- la complexification des interactions sociales nécessaires à la réalisation du travail ;
- l'érosion des moments de convivialité, l'isolement du collectif, la perte du sentiment d'appartenance ;
- le caractère parfois excessif des actions de reporting du travail à distance ;
- l'isolement et le manque de soutien face au travail et aux problèmes éventuels ;
- le questionnement sur le sens du travail ;
- la porosité entre la sphère professionnelle et la sphère privée.

Autant de signaux d'alerte contre lesquels il vous faut être vigilant. C'est l'objet de ce guide qui, je l'espère, contient les réponses aux questions que vous vous posez. Il vous permettra de porter des propositions adaptées afin que les salariés que vous représentez poursuivent leur activité en toute sérénité dans le cadre de ces nouvelles formes de travail.

Je vous en souhaite une excellente lecture.

INTRODUCTION

Vous avez entre les mains un guide technique complet sur la négociation sur le télétravail et à jour juridiquement !

L'objectif est de vous permettre d'avoir une vision qui soit la plus globale possible sur les enjeux qui se rattachent au télétravail. Nous avons cherché à être le plus exhaustif possible.

Vous trouverez ci-dessous des clés de compréhension afin de vous faciliter l'utilisation de ce guide.

QUELLE A ÉTÉ NOTRE PHILOSOPHIE POUR L'ÉLABORATION DE CE GUIDE ?

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 télétravail ne constitue pas un avantage mais une modalité d'exécution du contrat de travail. Dans la mise en œuvre pratique du télétravail, l'employeur et le salarié doivent parvenir à un équilibre entre les avantages et les inconvénients générés par cette modalité d'exécution de la prestation de travail. La négociation d'un accord collectif peut favoriser cet équilibre.

Nous avons donc eu à cœur de mettre en avant des points de vigilance en cas de pratique soutenue de télétravail, afin que cette pratique ne s'avère pas finalement contraire aux intérêts du salarié.

COMMENT EST STRUCTURÉ CE GUIDE ?

Alors que le télétravail régulier ne concernait que 3 % des salariés en 2020, il concerne désormais en 2022 18 % ! C'est une donnée que nous avons pris en compte.

Afin de répondre au mieux aux nouvelles réalités d'entreprise, **nous avons opté pour une distinction des trois formes de télétravail : occasionnel, régulier et exceptionnel.**

Au cours de la négociation de votre accord, vous devez avoir en tête que des dispositions spécifiques doivent nécessairement être négociées pour ces trois formes de télétravail. Certains sujets auront davantage d'intérêts à être négociés en vue d'un télétravail régulier plutôt que dans le cadre d'un télétravail occasionnel : cela est notamment le cas de la réversibilité.

La structure globale du guide reprend donc cette distinction qui nous paraît opportune et facilite d'autant son utilisation au moment de la négociation de votre accord.

QUEL EST LE CONTENU DE CE GUIDE ?

Dans ce guide, **vous allez pouvoir retrouver les sujets et enjeux qui se rattachent à chacune des formes de télétravail**. Cela concerne notamment la question de l'éligibilité, de l'organisation du travail, la préservation de la santé ou encore les équilibres financiers.

En termes de méthode, pour chacun de ces sujets de négociation, **nous avons opté pour une approche en trois temps** :

- **les règles applicables** (Code du travail, jurisprudence, accords nationaux interprofessionnels (ANI)) ;
- **des commentaires et éléments d'explication** ;
- **des préconisations CFE-CGC**.

En effet, ce guide a une double vocation puisqu'il constitue à la fois un support technique, en vous apportant les éléments de contexte juridique, mais aussi un appui syndical par la formulation de recommandations syndicales de négociation.

Par exemple, pour la CFE-CGC, il est primordial de limiter à 2 par semaine le nombre de jours de télétravail. Au-delà, la pratique du télétravail comporte le risque pour le salarié de se couper de son collectif de travail et de sa hiérarchie.

Au final, vous avez la possibilité de recueillir les éléments dont vous avez besoin, au moment où vous en avez besoin.

Nous espérons que ce guide répondra à toutes vos questions et vous aidera dans votre action syndicale !





LES AVANTAGES/INCONVÉNIENTS DE LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

Le développement massif du télétravail durant la crise sanitaire¹ s'est traduit par la levée de certains freins face à cette organisation du travail. Néanmoins, nombres d'entreprises demeurent réticentes à le mettre en place.



CE QU'IL FAUT RETENIR

Le télétravail présente des avantages et des inconvénients.

Pour le salarié, le télétravail permet d'augmenter ses gains de productivité, ainsi que de réduire son empreinte carbone. Pour l'employeur, le télétravail permet de réduire l'absentéisme et est un gage d'attractivité des futurs salariés et de fidélisation des salariés en poste.

Mais certains points de vigilance doivent être portés à votre connaissance : il est important de garantir une bonne conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle pour les salariés. Le lien social doit également ne pas être rompu mais dans le même temps, il faut éviter l'hyperconnexion des salariés.



Quels arguments économiques mobilisables face à un employeur réticent ?

p.14

Quels sont les points de vigilance que vous devez avoir en tête au moment de la négociation du télétravail ?

p.16

1 Un quart des salariés étaient en télétravail en mars 2020 puis en janvier 2021, DARES.

QUELS ARGUMENTS ÉCONOMIQUES MOBILISABLES FACE À UN EMPLOYEUR RÉTICENT ?

Face à une telle situation, il est utile de rappeler qu'au-delà d'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée, la mise en place du télétravail est source de gains économiques pour l'entreprise.

Des gains de productivités

Bien avant la survenance de la pandémie et la généralisation du télétravail, différentes études² ont montré, et continuent encore de démontrer, que la productivité individuelle s'accroît en télétravail, de l'ordre de 5 à 30 % en moyenne selon les études³. Cela s'explique aisément : le travail à domicile favorise la concentration, et le temps gagné en évitant les transports (50 minutes en moyenne de transport entre le domicile et le lieu de travail en France, et 68 minutes en ile de France⁴), est bien souvent utilisé pour travailler.

Une réduction de l'absentéisme

Facteur d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des salariés, le télétravail peut favoriser la qualité de vie. 62 % des salariés qui ont été en télétravail pendant la crise de Covid-19 estiment ainsi que ce mode d'organisation du travail est une bonne chose pour leur équilibre vie professionnelle / vie personnelle, selon un sondage publié en 2021⁵. Selon une enquête d'OBERGO, 95 % des télétravailleurs estiment que leur qualité de vie au travail et hors travail, est meilleure⁶.

L'impact positif sur la santé qui découle de cette meilleure qualité de vie, est évident. Selon la même enquête OBERGO, 80 % des répondants considèrent être en meilleure santé physique et mentale grâce au télétravail : 68 % ont une fatigue physique liée au travail moins élevée, et 62 % estiment faire face à un stress lié au travail moins important.

Cela s'explique aisément, notamment par l'augmentation du temps dédié à la vie personnelle (sommeil, vie familiale, activités personnelles...).

Et cet impact sur la santé ne résulte pas seulement du ressenti des salariés par rapport à leur fatigue ou leur stress : cela s'accompagne d'une baisse de l'absentéisme et d'une réduction des arrêts maladie du fait du télétravail. Ainsi, les salariés qui recourent au télétravail occasionnellement présenteraient un taux d'absentéisme de 1,2 %, soit trois fois moins que la moyenne des salariés qui se situe à 3,9 %⁷.

2 Cf. les études réalisées bien avant la pandémie sur la pratique du télétravail dans les grandes entreprises françaises : Greenworking, 2012. The good, the bad and the unknown about telecommuting : Meta-Analysis of psychological mediators and Individual Consequences, Gajendran, R. S., & Harrison, D. A., 2007.

3 Direction générale du trésor, « Que savons-nous aujourd'hui des effets économiques du télétravail », Novembre 2020.

4 DARES analyse, « les temps de déplacement entre domicile et travail », Novembre 2015.

5 Elabe, « Les français et le télétravail », Juin 2021.

6 Enquête OBERGO 2018 : « Impacts du télétravail 2018 : de plus en plus de qualité et de productivité, et de moins en moins de fatigue et de stress », p. 10.

7 BVA pour Réhalto – wpo, « Baromètre sur les arrêts de travail », septembre 2019.

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.