

Avec ce cahier central, nous abordons les fondamentaux législatifs de la Santé au Travail, tels que définis par le Code du travail et donc, applicables aux entreprises privées. Il s'agit de synthèses qui ne se substituent pas à la lecture des textes originaux.

## L'ACTU

### Accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail

Co-signé pour une durée indéterminée le 26 novembre 2020 par la CPME, le Medef, l'U2P, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, la CGT-FO, l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail s'inscrit dans l'application de l'accord-cadre sur la numérisation, signé le 22 juin 2020 entre les partenaires sociaux européens.

Ce nouvel accord national interprofessionnel (Ani) fixe le cadre juridique de la mise en œuvre du télétravail ; il succède à l'accord précédent relatif au télétravail en date du 19 juillet 2005. Il fait suite à l'établissement d'un diagnostic partagé, adopté le 22 septembre 2020.

Il ne supprime pas les dispositions légales

et réglementaires du Code du travail, ni les dispositions conventionnelles, notamment en matière de santé et sécurité des travailleurs.

Un accord national interprofessionnel s'impose à un employeur membre d'un syndicat patronal signataire. Il s'applique à l'ensemble du territoire et toutes les entreprises, quand son arrêté ministériel d'extension est publié au Journal officiel. On parle alors d'accord national interprofessionnel étendu.

Souvent, un accord national interprofessionnel étendu préfigure un nouveau texte de loi.



## Pour une mise en œuvre réussie du télétravail

Cet accord national interprofessionnel décrit deux cadres de mise en œuvre du télétravail :

- Télétravail de manière régulière ou occasionnelle.
- Télétravail pour circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

Le télétravail doit s'adapter à l'activité et à la taille de l'entreprise. La décision de mise en œuvre relève du pouvoir de direction de l'employeur, dans le strict respect des dispositions législatives, réglementaire et conventionnelles. Cette mise en œuvre repose sur un double volontariat (employeur et collaborateur). Le dialogue social au sein de l'entreprise doit être respecté. Il est gage de réussite.

### 1 Le télétravail dans l'entreprise

- Intégration dans le fonctionnement : « 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 ».
- Préservation de la cohésion sociale interne : « 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 ».
- Attractivité : le télétravail « peut constituer un critère et ou atout pour renforcer l'attractivité de l'entreprise ».

### 2 La mise en place du télétravail

- Fondamentaux juridiques :
  - Accord, charte ou gré à gré : le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, 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.
  - Identification des activités : l'identification des activités pouvant faire l'objet de télétravail relève 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.
- Gage de réussite : le dialogue avec les salariés et/ou leurs représentants.
- Conditions d'accès hors circonstances exceptionnelles et de cas de force majeure
  - Double volontariat, dès l'embauche ou en cours d'exécution du contrat de travail.
  - Accord commun : cadre collectif, rattachement hiérarchique, modalités d'évaluation de la charge de travail, modalités de compte-rendu et de liaisons, articulation entre télétravail et présentiel, équipements (coûts, règles d'utilisation, assurances), règles de prise en charge des frais professionnels.
  - Refus : l'employeur doit motiver son refus dès lors que la demande du salarié concerne un poste télétravaillable dans le cadre d'un accord d'entreprise ou de la charte, ou dans le cas d'un salarié en situation de handicap ou aidant un proche.
  - Période d'adaptation à prévoir, pendant laquelle chacune des parties peut mettre un terme.
  - Réversibilité acquise si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche.

### 3 L'organisation du télétravail

- Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent aux salariés en télétravail :

- Maintien du lien de subordination.
- Durée du travail et temps de repos.
- Contrôle du temps de travail, respect du droit à la déconnexion et de la vie privée.
- Equipements et usage des outils numériques, protections des données.
- Prise en charge des frais professionnels dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.
- Droit à la formation.

- Fréquence du télétravail hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure : équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site en lien avec les activités et les objectifs de chaque entreprise pour garantir la préservation du lien social, la cohésion de la communauté de travail et limiter l'émergence de difficultés organisationnelles (nombre de jours par semaine, par mois, par semestre ou par an).

- Communication au sein de la communauté de travail : facteur essentiel de réussite.

- Les règles de santé et sécurité du Code du travail sont intégralement applicables :

- Evaluation des risques professionnels.
- Information du salarié.
- Accident de travail.

### 4 L'accompagnement des collaborateurs et des managers

- Adapter les pratiques managériales : le télétravail fait évoluer la manière d'animer la communauté de travail en interrogeant le management sur la relation de confiance, l'autonomie et la responsabilité nécessaires.

- Formation des managers et des collaborateurs : adaptation de modalités de réalisation de l'activité, autonomie, cadre légal, utilisation régulée des outils numériques.

- Prise en compte des situations particulières : nouveaux salariés, alternants, salariés en situation de handicap, présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante, aidants familiaux, salariés en situation de fragilité.

- Préservation de la gestion des ressources humaines : égalité femmes-hommes, gestion des carrières, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

## Pour une mise en œuvre réussie du télétravail

### 5 La préservation de la relation de travail avec le salarié

- Maintenir le lien social : cela participe de la responsabilité sociétale de l'entreprise.
- Prévenir l'isolement : cela participe à la fois de la santé au travail du salarié et du maintien du sentiment d'appartenance à l'entreprise.

### 6 La continuité du dialogue social de proximité en situation de télétravail

- Les règles collectives de travail légales et conventionnelles s'appliquent pleinement en cas de recours au télétravail (notamment exercice du droit syndical et de la représentation du personnel).
- Les conditions de mise en œuvre du dialogue social doivent s'adapter.

### 7 La mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure

- La décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- Le télétravail est considéré alors comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés.
- Les signataires considèrent qu'il est utile d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure. A ce titre, l'élaboration d'un plan de continuité d'activité et/ou de reprise d'activité, mobilisant les acteurs de l'entreprise, est utile.



#### IMPORTANT !

Les dispositions du Code du travail relatives au télétravail s'appliquent :

- **Article L 1222-9** : définition et cadre général (accord collectif, charte).
- **Article L 1222-10** : prise en charge des frais, information sur les restrictions dans l'usage des outils numériques, plages horaires pour contact, entretien annuel, réversibilité.
- **Article L 1222-11** : circonstance exceptionnelle ou cas de force majeure.

#### À NOTER !

Les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles relatives à la contractualisation et aux relations du travail, à la santé et la sécurité des travailleurs restent inchangées, avec ou sans télétravail.

