

TÉLÉTRAVAIL

TROISIÈME RÉUNION DE NÉGOCIATION DU 17 NOVEMBRE 2020

Télétravail, le mille-feuille juridique

Le télétravail est réglementé par différentes sources juridiques, qui se contredisent souvent entre elles et qu'il n'est pas toujours évident de démêler. Or les négociations interprofessionnelles en cours s'appuient et renvoient beaucoup à l'existant. Ainsi, comprendre le droit applicable permet à la fois de déterminer le droit du télétravail qui s'applique dans une entreprise donnée et de saisir, dans le cadre des négociations actuelles, les éventuels nouveaux droits et reculs annoncés.

Notons que le projet d'ANI de 2020 n'a pas vocation à se substituer aux normes existantes (ANI de 2005, Code du travail) mais à s'y ajouter. En clair, tant qu'aucune modification législative ne sera intervenue, le Code du travail tel qu'issu des ordonnances Macron continuera à constituer le seul socle minimal et indérogable. Les mesures de l'ANI de 2005 viennent s'y ajouter – sauf si un accord d'entreprise les contredit.

Pour comprendre l'articulation des normes sur le télétravail:

Les normes juridiques nationales qui sont en vigueur aujourd'hui sont l'ANI de 2005 et la loi, issue des ordonnances Macron. Un accord collectif, d'entreprise ou de branche, peut également être conclu.

Les dispositions légales, figurant aux articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail et auxquelles s'ajoute le droit commun du travail, constituent les dispositions obligatoires et impératives en toutes circonstances. Ces règles s'imposent à la négociation collective, c'est-à-dire qu'un accord collectif d'entreprise ne peut y déroger défavorablement.

Exemple : la loi dispose que l'employeur doit motiver son refus à une demande d'un salarié pour être en télétravail lorsque son poste est éligible selon l'accord d'entreprise ou la charte. Cette règle s'impose toujours, un accord d'entreprise ne peut pas prévoir que ce refus n'a pas à être motivé. En revanche, un accord d'entreprise peut aller plus loin et prévoir que le refus de l'employeur doit être motivé dans tous les cas.

De son côté, **l'ANI de 2005** est toujours en vigueur, et ayant été étendu il s'applique à l'ensemble des entreprises qui se trouvent dans son champ d'application, signataires ou non de l'accord (seuls quelques secteurs professionnels sont exclus). La loi n'ayant vocation qu'à constituer un socle minimal, l'ANI de 2005 s'y ajoute en principe. Et les accords de branche ne peuvent y déroger défavorablement, ils ne peuvent que l'améliorer.

Toutefois, un accord d'entreprise est autorisé à déroger défavorablement à l'ANI de 2005. Autrement dit, les dispositions de l'ANI de 2005 ne s'appliquent pas si un accord d'entreprise prévoit des stipulations contraires, même moins favorables. C'est là l'application des réformes successives du Code de travail donnant primauté à l'accord d'entreprise. Cette articulation vaudra également pour le futur ANI.

En résumé, la loi représente le socle minimal, auquel on ne peut déroger défavorablement mais sur lequel on peut toujours construire des nouveaux droits. Toutes les dispositions de l'ANI de 2005, dans leur quasi-totalité plus favorables aux salariés, s'ajoutent donc à ce socle légal. Un accord d'entreprise peut également être conclu, dans le respect du socle légal. Ses stipulations s'ajoutent à l'ANI de 2005 ou, lorsqu'elles le contredisent, s'y substituent.

LE MOT DU GROUPE D'APPUI... PAROLES DE SYNDICATS

Karen, UD CGT de l'Isère

Dans notre boîte, la CGT a signé un protocole relatif au télétravail pour répondre aux attentes des salariés qui tenaient à diminuer le temps de trajet entre le boulot et leur domicile. Nous sommes en Isère et des agents doivent parcourir une grande distance pour se rendre au travail, suite à la fermeture de centres de proximité. Nous avons obtenu que les salariés en télétravail aient à domicile les mêmes conditions de travail que sur site, l'obtention d'une indemnité de télétravail, un suivi sur leur activité (vigilance sur la perte de contenu du travail).

Ce que nous avons pu constater lors du confinement, c'est l'inverse.

Nous avons des collègues qui ont dû travailler pendant le confinement debout dans leur couloir, sans prendre de pause.

Des mails ont été envoyés à 6 heures du matin, et jusqu'à 22 heures même pendant le week-end ou les jours de congé.

Nous avons des collègues qui ont craqué car ils ne savaient pas mettre fin à leur journée de travail et restaient connectés. Avoir un accord négocié pose un cadre, et les salariés savent, du fait d'un avenant à leur contrat de travail et à une formation spécifique liée au télétravail, ce qui peut être fait ou pas.

Les organisations syndicales doivent aussi préciser dans cet accord les moyens mis à leur disposition pour pouvoir rester en contact avec l'ensemble des salariés de la boîte.

Lors de la signature de notre accord, c'est un sujet que nous avons négligé, et le confinement a mis en exergue cette lacune. Nous sommes en train de négocier des moyens pour la visio et avons obtenu très récemment d'avoir accès depuis notre boîte mail pro à la boîte mail syndicale et ainsi de pouvoir communiquer par mail à l'ensemble des salariés.

Alain, syndicat CGT coordination Thales

Le télétravail à Thales est régi actuellement par un accord groupe qui permet de télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine en moyenne (jours fixes dans la semaine ou volume mensuel). Cet accord est en cours de renégociation.

Le confinement nous a obligés à rentrer dans un mode de télétravail bien souvent hors contrôle (télétravail à 100 % ou parfois interdit, pas d'avenant, moyens matériels pas toujours disponibles...).

Fin juin, la CGT Thales a lancé une enquête sur le télétravail pendant la période de confinement. Elle a été diffusée avec les moyens du bord – avec même l'envoi sauvage de messages sur les mails pros. Face au succès (6 000 réponses), la direction a bloqué l'accès au site internet de l'enquête.

Les salariés ont majoritairement estimé avoir produit un travail de qualité dans cette période,

malgré des insuffisances sur les moyens matériels, mais avec une augmentation de la charge dans 30 % des cas. L'enquête a confirmé l'aspiration des salariés au télétravail jusqu'à 2 ou 3 jours par semaine – surtout pour éviter les temps de trajets pour venir travailler.

Les salariés attendent une aide de leur entreprise sur l'adaptation de leur poste de travail pour avoir des conditions de travail correctes (2^e écran pour les PC portables, subvention à l'achat de mobilier ou d'un fauteuil pro...) et une indemnisation des frais engagés personnellement et qui génèrent des économies dans leur entreprise (frais électriques et chauffage, internet, téléphone, participation au repas...).

Les managers ont aussi réclamé des formations dédiées au management en télétravail.

Un nouveau confinement a été mis en place et nous constatons aujourd'hui des freins importants à la mise en place du télétravail de masse au nom de la « *préservation de la performance économique* ». Pour pouvoir objectiver et confirmer cette situation, nous avons décidé de mettre en place une nouvelle consultation, pour savoir si le télétravail est réellement mis en place de façon suffisante par rapport à ce que permettent les activités de chacun.

Fabienne, syndicat CGT banque de France

Suite à la publication des résultats d'une enquête CGT à laquelle plus de 1 000 agents ont répondu, la direction a accepté d'ouvrir des négociations pour un avenant à l'accord télétravail en vigueur dans l'entreprise. Si des avancées ont pu être obtenues, telles que la forte augmentation du nombre de postes éligibles au télétravail ou la prise en compte d'heures supplémentaires que l'accord initial n'autorisait pas pour les télétravailleurs, les syndicats ont eu les pires difficultés à faire accepter par l'employeur qu'il était indispensable qu'il prenne en charge, au moins en partie, les frais substantiels engagés par les salariés pour travailler à distance du fait notamment de la pandémie. De même, la mise en place d'un véritable droit à la déconnexion a fait l'objet de débats houleux. Au bout du compte, celle-ci n'a pas été possible.

Il s'agit pourtant là de demandes fortes des salariés, de la Banque de France comme d'autres entreprises, qui relèvent d'obligations de l'employeur (en termes de santé et de sécurité des salariés notamment) auquel il est urgent d'imposer le respect d'un certain nombre de textes existants, dont l'accord national interprofessionnel de 2005, parti aux oubliettes avec la publication des ordonnances Macron de 2017.

Le nouvel accord interprofessionnel, négocié en 2020 à la lumière de l'expérience de deux épisodes de confinement, doit permettre de mettre en œuvre un télétravail « réussi », et pour y

parvenir il doit être porteur de nouveaux droits effectifs pour les salariés. Alors que la crise économique frappe de plein fouet le monde du travail, alors que les arrêts maladie de salariés se multiplient (troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux et épuisements profes-

sionnels se développent chez les télétravailleurs avec le second confinement), les attentes sont très fortes sur ces questions dans la période. Gageons que le patronat saura le mesurer et donnera du corps dans ce sens au projet d'ANI 2020 sur le télétravail.

Les attentes des syndicats en matière de télétravail sont fortes, c'est d'autant plus vrai que les salariés sont demandeurs. Cette période de télétravail contraint, exercé dans des conditions dégradées, doit être l'occasion d'ouvrir le débat. En effet, une grande majorité de salarié a désormais expérimenté le télétravail sans encadrement par la négociation collective, ils sont donc à même de mesurer tous les enjeux de cette négociation nationale interprofessionnelle. C'est une chance car très souvent les sujets de négociation au niveau national interprofessionnel sont loin des réalités du travail des salariés ce qui rend leur mobilisation quasi impossible. Ce sujet d'actualité nous offre donc la possibilité de mener des négociations à chaud, sous la pression du monde du travail. À nous de saisir cette opportunité en allant au débat et en mobilisant.

COMPTE RENDU DE LA TROISIÈME RÉUNION DE NÉGOCIATION DU 17 NOVEMBRE 2020... VUE DE L'INTÉRIEUR

Cette réunion a eu pour objectif la discussion des contenus de tous les articles de la proposition d'ANI en détail.

L'accord envoyé par le Medef la veille comporte un préambule et les chapitres suivants :

1. Le télétravail dans l'entreprise
2. La mise en place du télétravail
3. L'organisation du télétravail
4. L'accompagnement des collaborateurs et des managers
5. La préservation de la relation de travail avec le salarié
6. La continuité de dialogue social de proximité en situation de télétravail
7. La mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure
8. Comité de suivi paritaire
9. Durée, règles de révision et de dénonciation de l'accord

Comme l'a déjà précisé le patronat, ce projet d'accord n'est ni prescriptif ni normatif, sauf sur 2 éléments clés : le patronat demande de modifier les règles d'imputabilité des AT dans le cadre du télétravail et de se désresponsabiliser en matière de santé et de sécurité. Sur ce dernier aspect, toutes les organisations syndicales sont opposées.

- **Politique générale :** la CGT demande de mentionner que le déploiement du télétravail doit faire l'objet d'une évaluation globale sur ses incidences en matière de politique immobilière, d'aménagement des espaces et des lieux de travail, de transport. En particulier les gains attendus doivent être évalués et quantifiés, afin de veiller à ce qu'ils soient bien utilisés dans le cadre d'une amélioration

des conditions de vie et de travail, et d'une amélioration de l'impact écologique (réduction de l'empreinte carbone, etc.).

- **Cadre :** le patronat garde la notion du télétravail de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Les organisations syndicales, sauf la CGT, n'y sont pas opposées mais demandent que la négociation collective prime. La CGC a demandé que le télétravail s'inscrive dans la négociation obligatoire.
- **Formalisation des modalités du télétravail :** toutes les organisations syndicales demandent que ce soit fait par écrit. Le patronat souhaite supprimer les articles 2 et 3 de l'ANI 2005 qui font référence à cet avenant. La CGT, la CGC et la CFTC demandent un avenant au contrat de travail et sont opposées à la suppression de ces 2 articles. La CFTC demande de constituer un comité de pilotage avec la distribution d'un questionnaire aux salariés pour connaître leur souhait sur les modalités de télétravail ainsi que de nommer un référent télétravail à rendre obligatoire à partir d'un certain seuil.
- **Période d'adaptation et réversibilité :** la CGT demande que le salarié retrouve son poste dans l'entreprise et l'instauration d'un délai de prévenance pour la réversibilité.
- **Double volontariat :** ce principe instauré par l'ANI 2005 est maintenu.
- **Éligibilité :** le patronat souhaite que ce soit une décision unilatérale de l'employeur. Les organisations syndicales souhaitent que ça fasse partie de la négociation collective. Il est toutefois important de noter qu'en cas de télétravail de gré à gré, cette négociation n'a pas lieu.

- **Prise en charge des frais :** le texte patronal laisse libre cours à des interprétations. Toutes les organisations syndicales demandent que les frais soient pris en charge par l'employeur sous forme d'une indemnité forfaitaire pour certains ainsi que la prise en charge des tickets-restaurants.
- **Fréquence du télétravail :** le patronat propose que ça relève de la négociation collective quand il y en a. La CGT et la CFTC demandent que le nombre de jours de télétravail ne puisse excéder les 3 jours. FO est opposé au télétravail à temps plein.
- **Risques professionnels :** Toutes les organisations syndicales demandent une analyse des risques et leur inscription au DUER. Dans le texte patronal il s'agit simplement d'une recommandation mais précise la nécessité de la prévention contre l'isolement.
- **Droit à la déconnexion :** le patronat rappelle ce droit dans son texte. La CGT demande des mesures qui rendent ce droit effectif. La CGC souligne l'importance de ce droit pour les télétravailleurs.
- **Formation au télétravail des salariés et managers :** le patronat propose des formations ou des guides pratiques. Les organisations syndicales souhaitent plutôt des formations.
- **Alternants :** le patronat ouvre la possibilité de télétravail aux alternants. FO ne s'y oppose pas. La CGT et la CFTC ne sont pas favorables.
- **Les salariés en situation de handicap, les aidants familiaux et les salariés fragiles :** le texte patronal reste très léger et se limite à la sensibilisation des managers. La CGT a demandé des mesures concrètes notamment sur la prévention et de nouveaux droits pour les aidants familiaux.
- **Égalité femmes-hommes :** le texte patronal souligne la non-discrimination dans l'accès au télétravail entre les femmes et les hommes. La CGT demande à préciser que le télétravail ne se substitue pas à un mode de garde, à intégrer des propositions sur les violences sexistes ou sexuelles, et le fait que le télétravail est un droit opposable pour femmes enceintes. La CFDT précise que le télétravail n'est pas une bonne solution en cas de violences conjugales.
- **Management :** le patronat souhaite que le télétravail englobe du management par objectifs. Les organisations syndicales souhaitent plutôt un management de confiance. La CGT rappelle la nécessité des managers de proximité et de RH de proximité de se former à cette organisation du travail.
- **Droit syndical :** aucune avancée n'est proposée dans le texte patronal. Les organisations syndicales demandent la possibilité de communiquer par mail aux salariés. La CFDT renvoie ce sujet à la négociation collective. La CGT demande en plus la tenue de réunions syndicales sur le temps de travail en utilisant les outils professionnels.
- **Télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure :** le patronat demande un assouplissement des règles de consultation des CSE, notamment les délais et un ajustement des règles applicables en matière de santé et de sécurité. Le télétravail et ses modalités deviennent une décision unilatérale de l'employeur. La CGT demande des précisions sur les cas de circonstances exceptionnelles et les cas de force majeure. Elle demande également de maintenir le volontariat et de négocier les PCA et PRA. Toutes les organisations syndicales sont opposées à la demande d'ajustement des règles de santé et de sécurité.
- **Comité de suivi paritaire :** il est proposé avec les organisations syndicales signataires et se réunira deux ans après la mise en œuvre de l'accord. La CGT demande plutôt un observatoire avec toutes les organisations syndicales représentatives et non seulement les signataires. FO est aussi favorable à y intégrer toutes les organisations syndicales.
- **Durée de l'accord :** indéterminée. La CGT demande un accord déterminé.
- **Analyse :** La séance de négociations a duré plus de cinq heures. Le texte de travail de 17 pages qui a servi de base aux négociations, transmis la veille au soir par les organisations patronales (Medef, CPME et U2P), demeure non contraignant pour les employeurs. Il n'est ni prescriptif, ni normatif. Nous sommes très loin d'un accord innovant et ambitieux, alors que la situation actuelle en révèle toute la nécessité et les enjeux.

Prochaine et dernière réunion prévue : le 23 novembre à 15 h 00.