

## FLASH INFO SOCIAL

Décembre 2020



# TELETRAVAIL : LES APPORTS DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 26 NOVEMBRE 2020

Il était annoncé et attendu, après plusieurs semaines de négociation, l'accord national interprofessionnel (ANI) pour une mise en œuvre réussie du télétravail, a été conclu par les partenaires sociaux.

Ouvert à la signature des organisations syndicales et patronales jusqu'au 23 décembre 2020, l'ANI devrait être signé, par le Medef, la CPME et l'U2P (pour les organisations patronales) et, par la CFTD, la CFE-CGC et CGT-FO (pour les organisations syndicales de salariés), toutes ayant émis un avis favorable. Seule la CGT a indiqué qu'elle ne signerait pas cet accord.

L'exercice n'était pas simple : le MEDEF souhaitait conserver la souplesse du cadre juridique issu des ordonnances du 22 septembre 2017 (ayant favorisé l'essor du télétravail) et donc ne pas imposer de nouvelles obligations aux employeurs, tandis que les organisations syndicales de salariés sollicitaient de nouvelles garanties pour les télétravailleurs.

Forts des enseignements tirés du premier confinement ayant donné lieu à un recours massif au télétravail, et de la perspective du développement du télétravail dans le cadre d'une activité « normale » de l'entreprise, cet accord semble être finalement parvenu à trouver un équilibre.

## TOUR D'HORIZON DE CES PRINCIPAUX APPORTS

### I – L'OBJET DE L'ANI : UN GUIDE PEDAGOGIQUE POUR LES ENTREPRISES ET LEURS ACTEURS DE LA NEGOCIATION

Cet accord regroupe en un seul document les dispositions du précédent accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 – qu'il était urgent d'actualiser tant il n'était plus adapté à la pratique actuelle du télétravail – les dispositions légales modifiées par l'ordonnance du 22 septembre 2017 (C. trav. Art. L.1222-9 et suivants), et la jurisprudence qui en avait précisé la portée.

Selon les termes mêmes du texte, son objet est d'« expliciter l'environnement juridique applicable au télétravail et proposer aux acteurs sociaux dans l'entreprise, et dans les branches professionnelles, un outil d'aide au dialogue social, et un appui à la négociation, leur permettant de favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail. »

Cet ANI est donc pour l'essentiel, non normatif, mais a vocation à servir de référentiel pour les entreprises, proposant un cadre pour la pratique télétravail, tout en incitant à la négociation au niveau de l'entreprise.

### II – UNE REVISION DE LA DEFINITION DU TELETRAVAIL

L'accord rappelle dans son préambule la définition du télétravail telle qu'issue de l'ANI de 2005 mais précise que dans la pratique :

- Il peut s'exercer au lieu d'habitation du salarié ou dans un tiers-lieu, comme par exemple un espace de co-working,
- De façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure,
- En tout état de cause, la mise en œuvre du télétravail doit être compatible avec les objectifs de performance économique et sociale de l'entreprise.

### III – LA DETERMINATION DES ACTIVITES ELIGIBLES AU TELETRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

C'est sûrement l'une des déceptions des organisations syndicales de salariés, l'ANI retient que la détermination des activités éligibles au télétravail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il indique cependant que la définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social et indique que les conditions de mise en œuvre et le périmètre du télétravail font partie des questions sur lesquelles le CSE est consulté (dans les entreprises d'au moins 50 salariés).

### IV – LES CONDITIONS D'ACCES AU TELETRAVAIL : DES PRECISIONS CONCERNANT LE TELETRAVAIL REGULIER

Pas de grandes nouveautés concernant les conditions d'accès au télétravail : volontariat, formalisation, refus, réversibilité. Des précisions sont toutefois apportées concernant le télétravail régulier :

- **Information du salarié** : l'accord indique que le salarié doit être informé par écrit sur les conditions de mobilisation et de mise en œuvre du télétravail (notamment sur le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités d'articulation

entre le présentiel et le distanciel, sur les équipements, leurs coûts, les assurances et les règles de prise en charge des frais professionnels) ;

- **Période d'adaptation aménagée** : l'accord préconise une période d'adaptation au cours de laquelle chacune des parties peut mettre fin unilatéralement au télétravail, en respectant un délai de prévenance, le salarié retrouvant alors son poste dans les locaux de l'entreprise.

## V – L'ORGANISATION DU TELETRAVAIL : DES PRECISIONS CONCERNANT LE FRAIS PROFESSIONNELS ET LA PROTECTION DE LA SANTE DU TELETRAVAILLEUR

L'ANI ne fait que rappeler des principes généraux et les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail, des temps de repos, de contrôle de la charge de travail, de droit à la déconnexion, de droit à la formation, etc.

Certaines précisions sont toutefois à relever :

- **Frais professionnels à la charge de l'employeur** : l'accord réaffirme le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur et que ce principe s'applique à l'ensemble des situations de travail. L'ANI précise que le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise et qu'il peut s'agir d'une allocation forfaitaire ;
- **Protection de la santé et accidents du travail** : l'accord souligne que « *l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise* » du lieu de télétravail qui relève de la sphère privée mais aussi l'importance de prendre en compte le télétravail dans l'évaluation des risques professionnels, et notamment « *les risques liés à l'éloignement* » de la communauté de travail et à « *la régulation de l'usage des outils numériques* ». Enfin, « *malgré les difficultés de mise en œuvre pratique* », le télétravail est soumis à la présomption d'imputabilité des accidents de travail.

## VI – ADAPTATION DES PRATIQUES MANAGERIALES

Bien que non normatives, ces dispositions viennent prendre en compte l'un des principaux enjeux du télétravail :

- **Accompagnement des collaborateurs et des managers** : L'ANI indique que le télétravail repose sur un postulat fondamental de confiance entre un responsable et chaque salarié en télétravail, ainsi que sur deux aptitudes complémentaires que sont l'autonomie et la responsabilité. Il préconise des formations pour les managers notamment sur le management à distance, le respect du cadre légal de la durée du travail et du droit à la déconnexion, l'utilisation régulée des outils numériques et collaboratifs, etc. L'accord recommande également qu'une attention particulière soit apportée à la situation de certains salariés lors de la mise en œuvre du télétravail (nouveaux salariés, alternants, salariés en situation de handicap, aidants familiaux, etc.).
- **La préservation de la relation de travail avec le salarié** : évoqués dans le cadre du diagnostic paritaire du 22 septembre 2020, pour la première fois cet accord vient fixer comme objectifs : le maintien du lien social par l'élaboration « *de dispositifs ad hoc mobilisant tous les acteurs de l'entreprise* » et la prévention de l'isolement en permettant au « *salarié en télétravail (...) [d'] alerter son manager de son éventuel sentiment d'isolement, afin que ce dernier puisse proposer des solutions pour y remédier* ».

## VII – LA CONTINUITÉ DU DIALOGUE SOCIAL DE PROXIMITÉ EN SITUATION DE TELETRAVAIL

L'accord indique notamment que « *le développement du télétravail régulier, occasionnel ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure nécessite d'adapter les conditions de mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise afin que celui-ci puisse s'exercer dans des conditions efficaces et satisfaisantes* », et donne comme exemples, la mise en place d'un « *local syndical numérique* », de « *panneaux d'affichage numériques* » ainsi que par l'organisation de réunions de négociation et certaines réunions du CSE à distance.

## VIII – LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES DE FORCE MAJEURE

Les précisions apportées par l'ANI sont notamment les suivantes :

- **Exception au principe du volontariat** : décision qui relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires ;
- **Anticipation du recours au télétravail** : L'ANI préconise de prévoir, dans l'accord ou la charte sur le télétravail, les conditions et les modalités du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, et un repérage en amont du périmètre des activités télétravaillables facilitant la mise en place rapide du télétravail ;
- **Consultation du CSE** : les modalités habituelles de consultation peuvent être adaptées aux circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure, mais le CSE doit être consulté dans les plus brefs délais sur la mise en place du télétravail ;
- **Information des salariés** : les salariés doivent être informés par tout moyen, mais de préférence par écrit ;
- **Frais professionnels** : contrairement à ce qui avait été indiqué dans les Questions-Réponses du 6 novembre 2020 du ministère du Travail, l'ANI précise que le principe de prise en charge des frais professionnels qui vaut pour le télétravail régulier s'applique également au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

L'ensemble de ces dispositions devraient principalement attirer l'attention des entreprises qui mettront en place une charte sur le télétravail. En effet, en cas de conclusion d'un accord d'entreprise, ces dispositions primeront sur celles de l'ANI du 26 novembre 2020.

Enfin, signalons que le ministère du travail vient de publier trois guides à destination des employeurs, des managers et des salariés, rassemblant chacun sept mesures-clés pour bien organiser et bien vivre le télétravail durant la période de confinement, ce qui pourra également guider les entreprises désireuses d'encadrer leur pratique du télétravail.

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/infographie\\_direction.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/infographie_direction.pdf)  
[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/infographie\\_manager.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/infographie_manager.pdf)  
[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/infographie\\_salarie.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/infographie_salarie.pdf)



Marie CONTENT  
Avocat, associée  
[content@bq2v.com](mailto:content@bq2v.com)



Mélanie ROUILLON  
Avocat  
[rouillon@bq2v.com](mailto:rouillon@bq2v.com)