

TÉLÉTRAVAIL : ENJEUX ET MOYENS D'ACTION POUR LE CSE

Novembre 2020

Vous pouvez nous contacter par mail
contact@tandemexpertise.com



TÉLÉTRAVAIL : LE SUJET N'A JAMAIS ÉTÉ AUTANT DISCUTÉ, DE NOMBREUX ENJEUX ÉMERGENT POINTANT L'IMPORTANCE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Ordonnances de 2017 :
assouplissement des modalités organisationnelles

Depuis le 3 novembre 2020 : Un ANI est en cours de négociation pour définir le cadre général, les métiers éligibles, les règles de gestion ou les modalités d'accès

Mars-mai 2020

1^{er} confinement : le télétravail est la règle et tous les salariés y ont droit. Il est massivement suivi (25% des salariés selon ministère)

Novembre 2020

Reconfinement : le télétravail redevient la règle, mais certaines entreprises temporisent

- Crise sanitaire, organisation des mobilités, révolution des outils technologiques, demandes sociétales nouvelles : le télétravail redevient un **sujet de première importance pour les entreprises, les salariés et leurs représentants.**
- **Le reconfinement s'opère avec plus de difficultés** que la période du printemps, les entreprises cherchent dans cette nouvelle vague de SARS-COV-2 à ménager des systèmes alternants, tandis que le ministère du Travail menace de sanctions les entreprises récalcitrantes.
- Une **nouvelle négociation nationale est en cours**, elle pourrait déboucher sur un accord national interprofessionnel, mais de nombreux aspects de la négociation ne font pas encore l'objet d'un consensus suffisant

LES TEXTES ORIGINELS ET LES DISPOSITIONS EN VIGUEUR SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Mise en place du télétravail par un accord-cadre

européen du 16 juillet 2002 qui a ensuite été transposé par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 (Dispositions spécifiques transposées dans la loi du 22 mars 2012)

Cet accord-cadre donne une définition du télétravail et de ses modalités : toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication

Il fixe les obligations de l'employeur et les conditions d'emploi du télétravailleur et apporte des précisions quant à leurs droits collectifs

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés : cela signifie-t-il obligatoire ?



Définition du télétravail

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a supprimé de la définition du télétravail le critère du caractère régulier du télétravail. Jusqu'en 2017, le télétravail désignait « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail... est effectué hors de ces locaux de façon régulière et volontaire... ».

Ce critère signifiait que le télétravail devait intervenir selon une certaine fréquence et non de manière exceptionnelle.

À noter : la loi du 25 mars 2018 a supprimé l'exigence d'un accord collectif ou d'une charte en cas de télétravail régulier.



Un questions/réponses est disponible sur le site du ministère du Travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme>

DANS LE CADRE DE LA CRISE COVID, LE TÉLÉTRAVAIL S'INSCRIT DANS LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

L'employeur doit prendre des mesures immédiates pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés

Le télétravail est une mesure qui combat le risque COVID -19 à la source

Télétravail pour toutes les activités qui le permettent et adaptation de l'organisation du travail

Hygiène des locaux et des surfaces

Mesures de distanciation physique

Code du travail article L 4121-1

Le CSE vérifie que l'employeur applique le protocole sanitaire

Obligation d'informer et consulter le CSE sur le plan de continuité d'activité et sur toute modification de l'organisation du travail (L. 2312-8).

Des délais doivent être respectés, même s'ils sont réduits dans le cadre de l'urgence sanitaire (jusqu'au 16 février 2021).

POUR L'EXERCICE DE SA MISSION DE CONTRÔLE, LE CSE PEUT S'APPUYER SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL

1. Une instruction de la Direction générale du travail (DGT) du 3 novembre 2020 précise les orientations et les **modalités d'intervention du système d'inspection du travail** dans le cadre du confinement entré en vigueur le 30 octobre 2020 :
 - Le nouveau protocole national sanitaire prévoit que "le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100 % pour les salariés qui peuvent réaliser l'ensemble de leurs tâches à distance".
 - Dans les autres cas, "l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, et réduire ainsi les interactions sociales".
2. Pour les activités qui ne peuvent pas être réalisées en télétravail, la DGT précise que l'employeur organise autant que possible un **étalement des horaires** de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe dans les transports en commun, à l'entrée et à la sortie des entreprises et dans les locaux sanitaires et sociaux :
 - l'employeur reste libre de déterminer quels sont les postes qui peuvent donner lieu ou non à une situation de télétravail
3. Les inspecteurs du travail doivent s'assurer que le **télétravail est bien respecté**, "dès lors que cela est possible en fonction des situations réelles de travail et des activités exercées".
 - En cas de litige, le salarié doit contacter le CSE dans un premier temps
 - En cas d'absence de réponse appropriée par le dialogue social, le salarié peut demander l'intervention de l'inspecteur du travail. Les agents de contrôle sont également invités à rechercher des solutions en priorité par la voie du dialogue social.

LE TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNE DES MODIFICATIONS ORGANISATIONNELLES ET IMPACTE LE COLLECTIF DE TRAVAIL ET LES SALARIÉS INDIVIDUELLEMENT

Quels impacts ?

Quid des locaux des entreprises : espace rendu ? Économies de loyers ?

Incidence du télétravail sur l'absentéisme des salariés

Apport du télétravail sur l'environnement (réduction des déplacements)

Apport du télétravail pour les personnes en situation de handicap

Quid des aménagements de contrats de travail individuels ?

L'accord de performance collective peut être mobilisé et nécessite des négociations vigilantes

Passage par un Accord de Performance Collective (APC) pour imposer l'accord collectif sur le contrat individuel ?

Les Organisations Syndicales doivent rester vigilantes lors de cette négociation et doivent s'entourer d'experts



LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ENGENDRÉS/ACCENTUÉS PAR LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail présente des avantages

- Absence de temps de trajet et réduction de la fatigue associée
- Meilleure conciliation vie privée/professionnelle possible
- Réduction des interruptions de tâches et meilleure concentration

Mais peut être porteur de risques pour les salariés

- Frontière difficile entre la vie au travail et vie privée
- Isolement et manque de soutien social et isolement
- Souffrance au travail moins visible par l'extérieur
- Troubles psychosociaux peuvent apparaître (troubles du sommeil, conduites addictives : tabac, alcool, stupéfiants, anxiolytiques...)

Par conséquent :

- **les rapports sociaux peuvent être dégradés qui induisent un risque psychosocial pour les salariés**
- **La frontière entre la vie privée et professionnelle mérite d'être marquée par des mesures de droit à la déconnexion**

- Le **CSE peut être force de proposition** et demander à l'employeur de définir précisément :
- les modalités d'application du droit à la déconnexion,
 - des horaires de travail,
 - Une réduction/limitation des accès à distance avant et après certaines heures...

- Une **sensibilisation du personnel** sur les débordements du professionnel sur le privé (et vice-versa) peut également être nécessaire
- Les élus peuvent **relever des situations d'alerte**, notamment pas le biais de questionnaire aux salariés ou d'expertise pour risque grave.

DE MULTIPLES MOYENS PEUVENT ÊTRE MOBILISÉS PAR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



DE NOMBREUSES DISPOSITIONS PEUVENT FIGURER DANS L'ACCORD

1. Négociation d'un accord sur le télétravail

Salariés éligibles : selon métiers et types de contrats (temps partiels ou CDD ainsi que nouveaux embauchés ?)

Les situations conduisant au télétravail (pollution, pandémie, grève not.) et les rythmes de travail possibles

Les modalités d'acceptation, de volontariat ou de refus par les salariés et la direction

Toutes ces dispositions peuvent figurer dans un accord, avec des niveaux de détail variables selon les cas.

Les conditions de retour à une activité en présentiel et modalités d'occupation des locaux (flexoffice ?)

Mise à disposition de matériel informatique (ordinateurs et téléphonie)

Attestation d'assurance habitation et justificatif d'abonnement internet

Allocations de prise en charge des éventuels surcoûts supportés par le salarié : de 30 € à 50 € par mois selon les cas

Bénéfice des tickets restaurants

Respect des horaires : de nombreux accords prévoient des dispositions basés sur l'engagement des salariés et leur bonne foi

Elles doivent être finement adaptées aux situations rencontrées. Une clause de revoyure peut permettre utilement de discuter des ajustements éventuels

Audit de conformité : peut être réalisé (délai de prévenance) pour s'assurer des bonnes conditions de travail des salariés à leur domicile

Durée de l'accord, clause de revoyure, commission de suivi de l'accord

LE DÉPLOIEMENT DU TÉLÉTRAVAIL PEUT CONSTITUER UNE NOUVELLE DONNE POUR LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL

2. Négociation des moyens d'action en période de télétravail



Poursuite d'un dialogue social de qualité

Possibilité pour les représentants du personnel de continuer à exercer leurs mandats malgré la distance :

des points déterminants à négocier dans le détail

- Le télétravail soulève de nouvelles problématiques en matière de dialogue social :
 - Comment poursuivre un dialogue efficace au sein des instances ?
 - Comment garder le contact avec les salariés si la présence sur les sites devient irrégulière et différente pour chacun ?
- Le télétravail peut inciter à modifier certaines modalités du dialogue social (heures, représentants de proximité, suppléants, moyens de fonctionnement)
- Par ailleurs, l'éloignement des salariés nécessite des modalités particulières d'exercice des mandats :
 - **L'accès aux messageries électroniques de l'entreprise → un incontournable de la négociation.**
 - Par ce moyen, CSE et OS pourront envoyer des tracts, communiquer sur les œuvres sociales, informer les salariés, organiser des sondages et recueillir ainsi de nombreux indicateurs de climat social
 - D'autres outils informatiques peuvent se révéler utiles, comme des groupes Whatsapp avec les salariés, l'envoi de messages audios ou vidéos, ainsi que la création d'équipes Teams

Quel partage de la valeur ajoutée ?

Le passage en télétravail peut conduire à réduire fortement les surfaces de locaux, à « rendre des bureaux ». Un examen approfondi économies ainsi réalisées (potentiellement substantielles) peut permettre de réfléchir et négocier des contreparties équitables de nature à partager les gains ainsi réalisés.



L'ENQUÊTE DU CSE EN MATIÈRE DE RISQUES LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

3. Enquête du CSE proposée par les élus et validée par la Direction

- Le CSE peut décider de réaliser une enquête pour déterminer des facteurs de risques professionnels (notamment psychosociaux). Les situations à risques pourront être identifiées qui mériteront des actions de l'employeur.

Environnement de travail (matériel et social)

- Quelle installation au domicile ? (pièce spécifique ?)
- Quels outils fournis par l'entreprise ?
- Quels accès au serveur informatique...
- Risques physiques associés (TMS)
- Risques psychosociaux associés (isolement social)

L'autonomie et la charge de travail

- Quelle organisation du travail ?
- Quelle gestion des priorités ?
- Échanges avec les collègues pour du travail collectif
- Temps de travail

Équilibre vie privée et vie professionnelle

- Quel maintien des horaires de travail habituels ?
- Droit à la déconnexion
- Addictions (écran, stupéfiants, alcool...)

Relations sociales

- Échanges avec le manager
- Échanges avec les collègues
- Collectif de travail
- Soutien social
- Surveillance de l'activité

L'EXPERTISE RISQUE GRAVE COMME MOYEN D'ACTION DU CSE

4. Expertise pour risque grave auprès de l'expert en SSCT

Le risque grave doit être avéré et actuel

Il concerne la santé physique ou mentale des salariés

Des éléments objectifs doivent permettre de justifier ce risque qui ne doit pas être général

- Un dossier de preuves doit être constitué par le CSE en amont du vote d'une expertise pour risque grave

Attestations de salariés faisant état d'une dégradation de leurs conditions de travail

PV de CSE contenant des alertes du médecin du travail ou augmentation du nombre d'arrêts maladie

Courriers de l'inspection du travail alertant l'employeur de situations de souffrance au travail

Autres faits précis circonstanciés et vérifiés attestant du risque grave

Expertise réalisable par Tandem Expertise

Nous vous accompagnons en amont de l'expertise :

En vous aidant à identifier le risque grave (risques psychosociaux notamment)

 **Tandem** : notre cabinet d'expertise-comptable est également agréé par le Ministère du Travail pour les expertises en Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

Nos actualités, nos matinales, nos formations :

Le site : www.tandemexpertise.com

Le blog : <http://www.tandemexpertise.com/blog>

La chaine YouTube : <https://miniurl.be/r-1q2l>

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/tandem-expertise>

Twitter : @TandemExperts

Nous contacter par mail : contact@tandemexpertise.com