

## Télétravail

---

### *Transposition de l'accord-cadre européen en France*

---

L'accord-cadre européen relatif au télétravail du 16 juillet 2002 a fait l'objet d'une transposition en droit national par un accord national interprofessionnel en date du 19 juillet 2005 signé par l'ensemble des partenaires sociaux soit le MEDEF, la CGPME et l'UPA pour les organisations d'employeurs, la CFDT, la CGT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC pour les organisations de salariés (voir document annexé).

La conclusion de cet accord national interprofessionnel démontre la volonté des parties signataires de donner une traduction concrète à l'approche nouvelle du dialogue social européen que constituent les «accords volontaires » et de privilégier la voie conventionnelle pour transcrire en droit interne le droit européen.

Cet accord national donne un encadrement à la pratique du télétravail qui s'applique directement dans toutes les entreprises, quels que soient leur secteur ou leur effectif.

Cet accord permet de démontrer aux salariés que l'Europe est aussi un facteur de progrès social. De surcroît, l'accord national interprofessionnel comporte des compléments positifs par rapport au texte européen.

#### **1. UN CONTENU POSITIF**

- ✘ Le PREAMBULE fixe bien l'objet et l'objectif de l'accord, à savoir, prendre en compte une nouvelle forme de travail et sa modernisation, tant pour l'entreprise que pour les salariés. Il est nettement précisé que le télétravail ne modifie pas le statut de salarié et donc la législation en matière de contrat de travail.
- ✘ Le champ d'application – périmètre des salariés concernés, article 1, prévu par l'accord national, englobe les différentes catégories de télétravailleurs y compris le personnel d'encadrement. Il intègre les travailleurs nomades. Il précise que sont concernés les salariés passant en télétravail et ceux embauchés directement dans cette forme d'emploi.

- ✗ Le CARACTERE VOLONTAIRE du télétravail est nettement affirmé et sera formalisé par :
  - un avenant au contrat de travail, indiquant la nouvelle situation du salarié (*1<sup>er</sup> alinéa article 2*),
  - un document écrit comportant les informations relatives aux conditions d'exécution du travail (*3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 2*),
  - la protection contre le licenciement en cas de refus du salarié d'accepter un poste en télétravail (*4<sup>ème</sup> alinéa article 2*),
  - la possibilité de réversibilité du choix (*article 3*),
  - la possibilité de postuler à tout emploi vacant dans les locaux de l'entreprise pour les salariés qui auraient été embauchés directement en télétravail (*2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 3*).
  
- ✗ L'EGALITE DE TRAITEMENT est développée sous différents aspects :
  - à propos des conditions d'emploi, à *l'article 4* ;
  - pour l'application des règles de santé et sécurité, à *l'article 8* ;
  - dans l'organisation du travail, à *l'article 9*, qui précise que : « *La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur* ». L'intérêt de cet alinéa est de faire appel à des notions et principes, tels que « charges de travail » ou « normes de production » et « les délais d'exécution », habituellement peu utilisés dans les accords ;
  - par la place donnée à la formation, à l'entretien professionnel, aux droits collectifs et particulièrement les conditions de communication avec les représentants du personnel, *articles 9 et 10*.
  
- ✗ La spécificité du télétravail est prise en compte en ce qui concerne la responsabilité de l'entreprise en matière d'installation et de maintenance des équipements, de protection des données et de vie privée, *articles 7, 5 et 6*.

## 2. UN ACCORD COMPORTANT DES DISPOSITIONS IMPERATIVES

Plusieurs articles ouvrent la possibilité de négocier au niveau de la branche ou de l'entreprise, pour améliorer les dispositions de l'ANI. A défaut de négociations et d'accord, l'ANI est impératif pour les entreprises. La procédure d'extension est en cours.

Pour autant, il a paru nécessaire de laisser ouverte la possibilité de prévoir des modalités adaptées aux situations particulières des branches et des entreprises. A titre d'exemple : le principe de réversibilité est impératif mais ses modalités d'application peuvent être adaptées par l'entreprise et la branche, il en est de même pour la question des équipements.

Le caractère volontaire, l'égalité de traitement, la protection de la vie privée, de la santé et la sécurité, les principes généraux de l'organisation du travail, l'accès à la formation, les droits collectifs restent impératifs.

**EN CONCLUSION :**

- ✘ les partenaires sociaux français confirment ainsi leur volonté de transposer par accord collectif en droit interne une norme négociée en amont par les partenaires sociaux de l'Union européenne. Cette négociation concourt à la vitalité du dialogue social.
- ✘ les partenaires sociaux français s'emparent d'un texte européen en l'adaptant à leur situation spécifique ;
- ✘ il existe donc désormais en France un cadre juridique clair et complet qui devrait permettre le développement du télétravail en apportant toutes les garanties nécessaires aux entreprises et aux télétravailleurs.

## ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 JUILLET 2005 SUR LE TELETRAVAIL

### Préambule

Les partenaires sociaux européens, UNICE, UEAPME et CEEP d'une part, et CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC) d'autre part, ont conclu le 16 juillet 2002 un accord-cadre sur le télétravail. Cet accord prévoit que le cadre général qu'il établit au niveau européen doit être mis en œuvre par les organisations membres des parties signataires, conformément aux procédures et aux pratiques nationales spécifiques aux partenaires sociaux.

Soucieuses de donner corps à l'engagement pris paritairement au niveau européen, les organisations soussignées ont entendu procéder à cette mise en œuvre en concluant le présent accord.

Elles expriment à cette occasion leur volonté de donner une traduction concrète à l'approche nouvelle du dialogue social européen que constituent les « accords volontaires ». Elles entendent ainsi privilégier la voie conventionnelle pour transcrire en droit interne les textes européens.

Considérant que le télétravail constitue à la fois un moyen pour les entreprises de moderniser l'organisation du travail et un moyen pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches ;

Considérant que pour tirer le meilleur parti du développement des technologies de l'information et de la communication, cette forme d'organisation du travail doit allier sa souplesse à la sécurité des salariés de sorte que la qualité des emplois soit accrue et que, notamment, les possibilités offertes aux personnes handicapées sur le marché du travail soient renforcées tant en matière d'insertion que de maintien dans l'emploi ;

Considérant que le télétravail peut constituer un facteur de développement économique et une opportunité pour l'aménagement du territoire de nature à favoriser l'emploi et à lutter contre la "désertification" de certains territoires ;

Constatant que le télétravail peut revêtir différentes formes (télétravail à domicile, télétravail nomade,...) et répondre à des objectifs variés tant pour les entreprises que pour les salariés (conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, modernisation de l'organisation du travail, organisation spécifique... ) ;

Les signataires du présent accord ont arrêté les dispositions ci-après.

### Article 1 - Définition

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail,

qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail régulier répondant à un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides.

Elle inclut les salariés « nomades » mais le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur.

Le caractère régulier exigé par la définition n'implique pas que le travail doit être réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise.

On entend par télétravailleur, au sens du présent accord, toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus ou dans des conditions adaptées par un accord de branche ou d'entreprise en fonction de la réalité de leur champ et précisant les catégories de salariés concernés.

## **Article 2 - Caractère volontaire**

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie des conditions d'embauche du salarié ou être mis en place, par la suite, sur la base du volontariat. Dans ce cas, il doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Si un salarié exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser cette demande.

Dans tous les cas, l'employeur fournit par écrit au télétravailleur l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du travail y compris les informations spécifiques à la pratique du télétravail telles que le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise, ainsi que celles relatives aux équipements, à leurs règles d'utilisation, à leur coût et aux assurances, etc.

Le passage au télétravail, en tant que tel, parce qu'il modifie uniquement la manière dont le travail est effectué, n'affecte pas la qualité de salarié du télétravailleur. Le refus d'un salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas, en soi, un motif de rupture de son contrat de travail.

En cas d'accord pour passer au télétravail, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance préalablement défini. Le salarié retrouve alors un poste dans les locaux de l'entreprise correspondant à sa qualification.

## **Article 3 - Réversibilité et insertion**

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

#### **Article 4 - Conditions d'emploi**

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cependant, pour tenir compte des particularités du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être conclus.

#### **Article 5 - Protection des données**

Il incombe à l'employeur de prendre, dans le respect des prescriptions de la CNIL, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

L'employeur informe le télétravailleur des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité.

Il l'informe également :

- de toute restriction à l'usage des équipements ou outils informatiques comme l'Internet et, en particulier, de l'interdiction de rassembler et de diffuser des matériels illicites via l'Internet ;
- des sanctions en cas de non-respect des règles applicables.

Il incombe au télétravailleur de se conformer à ces règles.

#### **Article 6 - Vie privée**

L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. A cet effet, il fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.

Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé. La mise en place, par l'employeur, de tels moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

## **Article 7 - Équipements de travail**

Sous réserve, lorsque le télétravail s'exerce à domicile, de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien.

L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications.

L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique.

L'employeur assume la responsabilité, conformément aux dispositions en vigueur, des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisés par le télétravailleur.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement l'entreprise suivant les modalités fixées par celle-ci.

Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés.

## **Article 8 - Santé et sécurité**

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs. L'employeur doit veiller à leur strict respect.

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité (CHSCT ou délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées) et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Si le télétravailleur exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord.

Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection.

## **Article 9 - Organisation du travail**

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et règles d'entreprise applicables.

La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur. Des points de repères moyens identiques à ceux utilisés dans l'entreprise sont donnés au télétravailleur. La charge de travail et les délais d'exécution, évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'entreprise, doivent, en particulier, permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos.

L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres salariés de l'entreprise. A cet effet, le télétravailleur doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie. Il est souhaitable que l'employeur désigne, dans cette perspective, un référent. Le télétravailleur doit également avoir la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise. Il bénéficie des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés de l'entreprise. Il est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres salariés.

### **Article 10 - Formation**

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les télétravailleurs reçoivent, en outre, une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Le responsable hiérarchique et les collègues directs des télétravailleurs doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

### **Article 11 - Droits collectifs**

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales, y compris par les intranet syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Ils bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel. Les télétravailleurs font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils. L'établissement auquel le télétravailleur sera rattaché afin d'exercer ses droits collectifs est précisé dans le document prévu à l'article 2 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées.

Les télétravailleurs sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.



## **Article 12 - Application**

La définition du télétravail visée au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 1 du présent accord ne peut faire l'objet d'une dérogation. Il ne peut être dérogé, pour son application, aux dispositions des articles 2, 4, 6, 8, 9, 10 et 11 ci-dessus.

Il ne peut également être dérogé au principe de réversibilité et d'insertion posé par l'article 3 ci-dessus, ni au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 7, dont les modalités de mise en œuvre peuvent être adaptées par accord collectif en fonction des caractéristiques de la branche ou de l'entreprise.

## **Article 13 - Suivi**

Les signataires du présent accord informeront les organisations européennes, signataires de l'accord cadre du 16 juillet 2002, dont elles sont membres des résultats des présentes négociations et des modalités d'application de l'accord-cadre européen qu'elles ont décidées selon les dispositions de l'article 12 dudit accord.

## **Article 14 - Extension**

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

Fait à Paris le 19 juillet 2005

Pour le MEDEF

Pour la CGPME

Pour l'UPA

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT-FO

Pour la CGT