

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Actualisation au 11 juin 2020

Le point sur la situation des salariés en mode « déconfiné »

Vrai/faux chômage partiel pour les uns, surcharge de travail pour les autres, télétravail et retour modéré sur le lieu de travail... les entreprises ont mis en œuvre leur protocole de reprise d'activité transitoire dans l'attente de la fin de l'état de crise sanitaire prévue le 10 juillet 2020.

Rappelons que l'épidémie de la Covid-19 n'est toujours pas enrayée en France et que la loi d'urgence sanitaire est prolongée jusqu'au 10 juillet 2020 (cf. loi du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions). En cas de deuxième vague, elle pourrait faire l'objet d'une troisième prolongation jusqu'en octobre. Saisis d'un projet de loi prorogeant ce dispositif, les députés devront débattre et se prononcer sur cette éventuelle prolongation le 17 juin prochain. Ce dispositif autorise le gouvernement français à prendre, par ordonnances des mesures d'urgence. Cela a concerné le droit du travail, qui a notamment réduit le pouvoir d'action des représentants du personnel.

Depuis la fin du confinement le 11 mai dernier, la plupart des entreprises ont réalisé leur protocole de reprise d'activité (PRA) qui peut mélanger plusieurs sujets : évolution de l'activité partielle en fonction de l'activité, des métiers et des fonctions, modalités du retour des salariés sur leur lieu de travail et évolution du télétravail. Compte tenu du décret réduisant le sens voire l'utilité de la procédure de consultation du CSE, les partenaires sociaux ont été saisis de façon très diverse : négociation d'un accord avec les OSR, consultation expresse du CSE voire information du CSE sans consultation. Sous couvert d'urgence et de crise économique, le code du travail a rogné les droits des représentants du personnel. Aussi, les CSE, récemment généralisés et composés de nouveaux élus qui n'ont pas tous eu le temps de se former, n'ont pu exercer leurs prérogatives ni se faire accompagner par leur expert alors que ces reprises et retours sur site ne sont pas sans enjeux ni risques du point de vue de la santé, de la sécurité et des conditions de travail : risque d'isolement, d'hyper-connexion au travail et de déséquilibre vie pro/perso, de suivi de l'activité, de management, de gestion de l'autonomie, etc.

Rappelons qu'un accord ou un plan de reprise ne sont pas suffisants :

- Le DUERP doit être mis à jour pour évaluer les risques liés à cette phase transitoire et détailler les actions de prévention associées prévues par l'employeur ; cela inclue le travail au domicile du salarié qui doit être considéré comme une unité de travail ;
- Le CSE, ou sa CSSCT lorsqu'elle existe, doit effectuer une visite des locaux avant le retour des salariés sur site afin de s'assurer de la mise en place des mesures pour ne pas exposer les salariés au risque covid19 ;
- L'évolution de l'activité partielle, parfois individualisée, doit donner lieu à un suivi par les OS ou par le CSE afin d'éviter des taux d'activité partielle qui ne coïncident pas avec la réalité de la charge et du temps de travail des salariés concernés ainsi que les transferts de tâches ;
- La vigilance s'impose sur la prise des congés d'été et les RTT : en chômage partiel ou non, cette épreuve est éprouvante, et les salariés ont besoin de vacances cet été.

Extrait du protocole national de déconfinement édicté par le ministère du travail :

« Conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et sécurité au travail, la démarche de déconfinement mise en place dans chaque entreprise et établissement doit conduire, par ordre de priorité : à éviter les risques d'exposition au virus ; à évaluer les risques qui ne peuvent être évités ; à privilégier les mesures de protection collective sur les mesures de protection individuelle ».

Parallèlement, l'accord sur le télétravail, lorsqu'il existe, doit être renégocié ; si aucun accord n'existe, une négociation spécifique sur ce sujet doit avoir lieu :

- Un retour d'expérience doit être effectué auprès des salariés en tenant compte du fait que le télétravail en « mode confiné » a représenté un télétravail en « mode dégradé » ; aussi, la période de déconfinement se prête mieux pour questionner les salariés sur ce sujet compte tenu des changements que cette expérience a pu générer sur la relation au travail ;
- La négociation sur le télétravail doit intégrer la question du droit à la déconnexion et à l'encadrement des réunions à distance, « call » ou « visio » ;
- L'équipement et les possibilités d'intégrer un poste de travail ergonomique au domicile doivent conduire à étendre le télétravail dans des tiers lieux équipés ; en effet, les conditions de travail des salariés sont variables en fonction de nombreux facteurs qui sont de nature à influencer sur le ressenti des salariés et à agir comme des contraintes pour travailler dans les meilleures conditions.

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Pour ou contre, le télétravail fait débat dans le monde du travail et devient un fait sociétal qui questionne les rapports au travail

Le ministère du travail a publié un protocole national de déconfinement et un « questions-réponses » sur le sujet qui est sans équivoque : tant que l'état de crise sanitaire est décrété, le retour sur le lieu de travail doit être « nécessaire » : *Extrait : « Les mesures de protection collective comprennent en particulier les mesures organisationnelles, en premier lieu le télétravail, de nature à éviter le risque en supprimant les circonstances d'exposition, et qui doit être la règle chaque fois qu'il peut être mis en œuvre. Lorsque la présence sur les lieux de travail est en revanche nécessaire, le séquençage des activités et la mise en place d'horaires décalés font également partie des mesures organisationnelles qui, en limitant les risques d'affluence et de concentration des personnels, permettent de respecter les règles de distanciation physique. »*

Si le télétravail a été une découverte pour de nombreux salariés, il nécessite un apprentissage car il vient modifier la relation au travail et les relations de travail. Selon les enquêtes parues dans ce contexte particulier, le télétravail est plébiscité mais le déconfinement met aussi en avant l'envie et le besoin des salariés de retrouver physiquement leur collectif de travail. La poursuite d'un télétravail encadré, et pas forcément au domicile, doit pouvoir cohabiter avec le travail chez l'employeur, chez lequel on peut voir pointer la tentation de nouvelles stratégies immobilières. Mais, attention, le « flex office » est actuellement incompatible avec le risque d'exposition des salariés à la covid19 !

Parallèlement, se développe un lobby mené par le patron du Medef, qui ne souhaite pas que le télétravail devienne la nouvelle norme : pourquoi ? Pour le président du Medef, Geoffroy Roux de Bézieux, le télétravail a provoqué « des contraintes, des burn-out, des problèmes de management au sein des entreprises », ce sur quoi tout le monde s'accorde. Le télétravail contraint (confiné et donc assorti d'une privation de liberté) a néanmoins permis la continuation de l'activité dans de nombreuses entreprises, et a entériné la forte productivité des salariés en télétravail, souvent au détriment de leurs conditions de travail. S'il a généré des « problèmes », les causes sont à rechercher d'abord sur la capacité des entreprises à s'organiser et à accompagner les salariés en télétravail. Car, contrairement à d'autres pays, la France est en retard sur ce sujet du fait de nombreuses résistances qui ont à voir avec des modes de management encore traditionnels, basés sur le contrôle et le lien de subordination. Le président du Medef a annoncé qu'un bilan allait être mené avec les partenaires sociaux, alors que plusieurs entreprises envisagent de pérenniser ce mode de fonctionnement et à envisager de revoir leur politique immobilière. Une première séance de concertation a eu lieu le 5 juin entre les partenaires sociaux, les OSR souhaitant la négociation d'un accord national interprofessionnel pour encadrer le télétravail pour clarifier et préciser le cadre légal actuel.

Rappelons une étude de la DARES sur ce sujet parue en novembre 2019 et qui constatait que le télétravail régulier était une pratique encore peu répandue en 2017 : 3 % des salariés seulement le pratiquaient au moins un jour par semaine ; majoritairement des cadres (61 %) et issus des métiers de l'informatique et des télécommunications. Si les femmes télétravaillent presque autant que les hommes, la situation familiale joue sur le recours à ce mode d'organisation du travail. Les salariés avec un enfant de moins de 3 ans sont plus souvent télétravailleurs. Le télétravail régulier est également plus fréquent en Île-de-France et dans les aires urbaines denses, où les temps de trajet domicile-travail sont les plus longs. Dans les établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole, un quart des télétravailleurs sont couverts par un accord collectif (accord d'entreprise, de branche), plus d'un cinquième par un accord individuel entre le salarié et sa hiérarchie, alors que plus de la moitié pratiquent le télétravail en dehors de toute formalisation contractuelle. **Pour de nombreux cadres notamment, le télétravail correspond à une pratique occasionnelle et peu formalisée :** un cadre sur sept télétravaille quelques jours ou quelques demi-journées par mois. Si l'on considère la définition du télétravail intégrée dans le code du travail en septembre 2017, il y aurait 1,8 million de télétravailleurs en France, soit 7 % des salariés.

Et dans les autres pays ? Selon les aires géographiques et les études, la définition du télétravail diffère. C'est la raison pour laquelle les chiffres varient selon les enquêtes sauf sur un point : le télétravail se démocratise lentement en Europe. Selon l'étude Eurostat publiés en mars 2020, 5,1 % de la population active pratiquait "régulièrement" le télétravail en 2019, soit un taux relativement stable depuis 10 ans. En revanche, la proportion des télétravailleurs dits "occasionnels" a quant à elle augmenté passant de 5,8 % en 2008 à 9,7 % en 2019. Parmi les pays où le télétravail régulier est le plus répandu, un quart se détache : les Pays-Bas (14,1 %), la Finlande (14,1 %), le Luxembourg (11,6 %) et l'Autriche (9,9 %) travaillent régulièrement à distance. A l'opposé, les pays d'Europe de l'est comptent parmi ceux qui télétravaillent le moins : la Bulgarie (0,5 %), la Roumanie (0,8 %), la Hongrie (1,2 %) mais aussi la Grèce (1,9 %) ou encore la Croatie (1,9 %). **Parmi les leaders économiques de l'UE, la France (7 %) devance l'Allemagne (5,2 %) et l'Italie (3,6 %).** Les États-Unis et la majorité des pays anglo-saxons afficheraient des taux de télétravailleurs supérieurs à 30 %.

Si aucune donnée européenne n'est pour l'instant disponible sur l'évolution du télétravail en Europe pendant la pandémie, quelques chiffres français témoignent de l'ampleur du phénomène : selon une étude de la DARES établie sur la dernière semaine du mois de mars 2020, **un quart de la population active française est passée en télétravail.** Avec une proportion plus élevée dans les secteurs des NTIC (63 %) ou de la finance et des assurances (55 %).

Pour les partenaires sociaux, le dialogue social à distance a été mis à rude épreuve ; de même, les représentants du personnel ont pu être coupés de leurs collègues. Mais le télétravail régulier n'est pas nouveau et ce, dans des secteurs divers (de nombreux accords ont été négociés il y a plus de 10 ans) ; les retours d'expériences et l'analyse des pratiques de ces entreprises pourraient apporter de précieux enseignements.

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Historique du télétravail et de son encadrement

Défini au niveau européen par un accord-cadre signé en 2002, le télétravail est défini comme une "forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, 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 a servi de base à la loi française encadrant le télétravail, promulguée en 2012, et aux ordonnances "Macron" réformant le Code du travail en 2017.

- D'abord défini par l'ANI du 19 juillet 2005, le télétravail a été introduit dans le Code du travail par la loi « Warsmann » de 2012.
- Une concertation sur le développement du télétravail, initiée par l'article 57 de la loi du 8 août 2016, a ensuite été engagée par les partenaires sociaux au début de l'année 2017, et a abouti sur un **rapport conjoint** signé par les partenaires sociaux et remis le 7 juin 2017 à la Ministre du Travail. Il souligne le fort niveau de satisfaction des salariés en télétravail et des entreprises où il est mis en œuvre de façon cadrée et organisée. Ce rapport correspond à un état des lieux et permet de connaître les meilleures pratiques et accords, thème par thème, avec nombre d'exemples concrets. Il préconise notamment la clarification des règles juridiques applicables au télétravail en matière de santé-sécurité.
- Ce rapport a servi de base à l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail qui est venue sécuriser et assouplir les modalités de recours au télétravail dans l'objectif d'en faire une modalité normale de l'organisation du travail accessible à presque tous les salariés.
- Selon le code du travail, le télétravail se définit comme 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 (TIC). Le télétravailleur est, quant à lui, défini comme tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail (L.1222-9 du Code du travail). Le télétravail concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Les établissements publics sont toutefois soumis à des règles spécifiques.

Pour aller plus loin :

De nombreux accords d'entreprises sont disponibles ; certains traitent du télétravail dans le cadre d'un accord plus vaste consacré à la QVT dans lequel est également traité le droit à la déconnexion. Certaines entreprises ont négocié des avenants afin de prendre en compte la pandémie :

Entreprise	Contenu de l'accord	Entreprise	Contenu de l'accord
Presscom ► L'avenant Presscom du 11 mai 2020	<ul style="list-style-type: none"> • L'avenant exige du salarié en télétravail une attestation d'assurance habitation pour le travail à domicile, un justificatif d'abonnement à un service internet à haut débit, un justificatif de conformité électrique ou une attestation sur l'honneur avec réalisation d'un auto-diagnostic (NB : Presscom est spécialisée dans les systèmes de communication intégrés). 		<ul style="list-style-type: none"> • Cet accord traite uniquement du télétravail occasionnel, le télétravail régulier "étant traité au cas par cas, par un avenant individuel au contrat de travail du salarié". • L'accord ne s'applique ni aux CDD ni aux CDI à temps partiels. • "Aucune indemnité, ni prime, ne seront versées dans le cadre du télétravail, dans la mesure où le salarié dispose d'espace de travail dans les locaux de l'entreprise". • "Les frais de connexion internet en adéquation avec les missions professionnelles qui lui sont confiées sont à la charge du salarié". • Délai de prévenance de 48h pour le salarié souhaitant télétravailler. • "Les salariés en télétravail veillent à respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, et les temps de repos obligatoire". • "Afin d'éviter tout isolement du télétravailleur, celui-ci est tenu d'effectuer tout déplacement professionnel rendu nécessaire par les besoins de son poste (réunion, conférence, visite)". • Le salarié doit autoriser l'audit de conformité, sous délai de prévenance de 10 jours, afin de s'assurer "des bonnes conditions d'hygiène et de sécurité du télétravail", l'audit étant conduit par la direction et/ou un membre du comité hygiène et sécurité. • Mise à disposition d'un ordinateur portable ou compatible réseau VPN, casque audio ou téléphone portable, accès à distance au réseau interne de l'entreprise. • L'accord prévoit une commission de suivi pour évaluer chaque année la pratique du télétravail
Matmut ► L'avenant Matmut du 6/5/2020 L'avenant Matmut précédent du 9/4/2020	<ul style="list-style-type: none"> • "L'employeur accepte que les salariés organisent leurs horaires et leur charge de travail comme ils le peuvent, en confiance et en concertation avec leur manager". • Frais pris en charge : les surcoûts générés par le télétravail sont indemnisés jusqu'à 50€, et 30€ pour le salarié doté d'un ordinateur financé par l'entreprise. Dans le détail : 20€ par mois pour le salarié doté par l'entreprise d'un ordinateur et d'un téléphone; 10€ par mois en plus pour l'usage d'un ordinateur personnel; et jusqu'à 25€ en plus par mois pour l'usage d'un téléphone personnel. • Les salariés en télétravail bénéficient de tickets-restaurant. 	Redex ► L'accord de Redex du 17/4	<ul style="list-style-type: none"> • L'accord vise la situation découlant de l'état d'urgence sanitaire. • Le télétravail est à l'initiative de l'employeur. • Un salarié peut alterner des plages horaires de télétravail (entre 7h30 et 20h), de travail sur site, de disponibilité en attente de mobilisation. • L'association fournit un ordinateur portable, une connexion VPN et dans certaines situations un téléphone portable. • Aucun défraiement ne sera effectué pour l'utilisation de matériel personnel.
CMA CGM ► L'avenant CMA CGM du 30/4/2020	<ul style="list-style-type: none"> • L'avenant reconduit, à partir du 1er mai et pour 5 mois, l'expérimentation menée sur le télétravail, les mesures exceptionnelles liées au Covid-19 n'ayant pas permis à la direction et aux organisations syndicales de dresser un bilan de l'accord d'expérimentation du télétravail. 		
BTP CFA Poitou-Charentes ► L'avenant du CFA BTP du 30/4/2020	<ul style="list-style-type: none"> • L'avenant prévoit la mise à disposition de téléphones portables professionnels, d'ordinateurs portables ou fixes. • "Il sera demandé à chaque salarié de consulter régulièrement sa boîte mail professionnelle pendant ses horaires de travail". • Pour les formateurs, le temps de travail réalisé à distance sera considéré comme du temps de travail effectif et ne générer aucune heure complémentaire ni supplémentaire. • ► A noter que cet accord prévoit que l'assiette de calcul de la masse salariale sera inchangée et qu'il n'y aura donc aucune incidence sur le budget fonctionnement et ASC du CSE. 	Les Papillons Blancs du Loiret / Adapei 45 ► L'accord de l'Adapei du 9/4/2020	<ul style="list-style-type: none"> • Le texte concerne la population cadre au forfait. • En cas de situation exceptionnelle, la fréquence et le nombre de jours télétravaillés, prévus à l'article 5 de l'accord télétravail, peuvent alors être modifiés unilatéralement par l'employeur en prenant soin d'en informer les IRP. • En cas de maintien en télétravail sur plusieurs semaines consécutives, la somme forfaitaire allouée aux télétravailleurs pour la prise en charge partielle de leur abonnement internet et d'électricité passe de 10 à 20€ par mois, pendant toute la période concernée sous réserve de présentation de justificatifs.
SOFIP ► L'accord de la SOFIP sur le télétravail du 23/4/2020	<ul style="list-style-type: none"> • L'activité d'une journée en télétravail "doit correspondre en terme d'activité à une journée normale de travail". • Aucun dépassement de temps ne doit être généré. • "Le collaborateur s'engage à participer à toutes les réunions téléphoniques organisées par sa hiérarchie". • Pour l'ensemble des coûts liés au télétravail (internet, électricité, etc.), une allocation forfaitaire est versée sans justificatif d'1€ pour une demi-journée travaillée ou de 2€ pour une journée travaillée. 	Gazocean ► L'avenant Gazocean du 2/4/2020	
Steam management ► L'avenant de Steam du 20/4/2020	<ul style="list-style-type: none"> • Avenant de prorogation à l'accord d'entreprise sur le télétravail conclu en 2028, suite "au succès de cet accord" auprès des salariés constaté lors du bilan de l'accord le 17 février 2020. • L'accord est prorogé 3 ans, sans nouvelle disposition. 		

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Le cadre juridique

Article L1222-9 Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 68 (VD)

I.- Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne 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.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé mentionné à l'art. L. 5212-13 du présent code ou un proche aidant mentionné à l'art. L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus.

II.- L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'art. L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'art. L. 5213-6.

III.- Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail. L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'art. L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

- **Télétravail et travail à domicile ne doivent pas être confondus** car ce dernier n'est pas forcément salarié et peut être exclu des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise.

L'art. L. 7412-1 du Code du travail précise :

« Est travailleur à domicile toute personne qui :

1° Exécute, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements, un travail qui lui est confié soit directement, soit par un intermédiaire ;

2° Travaille soit seule, soit avec son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou avec ses enfants à charge au sens fixé par l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale, ou avec un auxiliaire.

Il n'y a pas lieu de rechercher : a) S'il existe entre lui et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 8221-6 ; b) S'il travaille sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage ; c) Si le local où il travaille et le matériel qu'il emploie, quelle qu'en soit l'importance, lui appartient ; d) S'il se procure lui-même les fournitures accessoires ; e) Le nombre d'heures accomplies. »

Les politiques d'appui au développement du télétravail varient selon les pays. Si la France a décidé de légiférer sur le télétravail, d'autres pays comme l'Allemagne, n'ont pas de règle juridique spécifique mais l'Allemagne octroie des aides. Aux États-Unis le gouvernement a créé une Agence fédérale pour le déploiement du télétravail dans l'administration fédérale ; au Royaume-Uni, des guides et des recommandations dédiés au développement et à la mise en place du télétravail ont été développés.

Julia de Funès, philosophe : "On a une tendance à vouloir séquencer des moments de vie comme des moments d'état distincts. Et là, cette période a été particulièrement difficile car toutes les sphères se mélangeaient et se télescopaient. Et le télétravail n'a fait que renforcer le mélange des mondes... Le télétravail n'est pas une exclusion totale de l'entreprise. Il ne compense et ne remplace pas les relations réelles. Mais ça les rend d'autant plus attendues et désirables..."