



## EDITORIAL

Afin de fournir certaines préconisations quant au recours au télétravail, le rapport analyse les pratiques réalisées par les entreprises ayant conclu un accord collectif sur le télétravail, à savoir essentiellement les secteurs bancaires, informatiques, assurances, pharmaceutiques (80 accords collectifs sont recensés depuis 2005) et détermine les différents enjeux liés au télétravail que sont :

- La clarification de règles juridiques applicables au télétravail
- L'articulation entre télétravail régulier, occasionnel et informel ;
- L'organisation du temps de travail ;
- Le droit à la déconnexion ;
- La protection des données personnelles ;
- La mobilité, la multiplication des lieux de travail et l'essor prévisible des tiers- lieux ;
- L'impact sur l'encadrement de proximité et la nécessité d'un management par la confiance.

Dans cette lettre nous vous invitons notamment à lire une analyse de ce rapport (vous trouverez évidemment le rapport dans son intégralité sur le site dialogue social)

*Direction de publication : Francis Meyer*

*Rédaction : Khalida Benzidoun, Tiphaine Garat, Francis Meyer*

*Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Grand Est.*

## SOMMAIRE

P.3 : Le chiffre du mois

P.3 : Les brèves

P.5 : Etude relative au rapport conjoint des partenaires sociaux du 7 juin 2017 « conclusions de la concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance »

### **P. 11 : Invitations :**

Demi-journée d'informations et d'échanges « *Le compte personnel d'activité* » organisée à **Reims**, 19 juin 2017 à 14h

Demi-journée d'informations et d'échanges « *Laïcité, liberté et neutralité religieuse dans l'entreprise privée* » organisée à **Nancy**, 29 juin 2017 à 14h

**LE CHIFFRE DU MOIS**

**16,7 %**

Le cabinet de conseil RH Kronos a rendu publiques des estimations en matière de télétravail pour l'année 2016. Il estime que 16,7 % des Français télétravaillent plus d'une journée par semaine, la majorité (64 %) le faisant de chez eux, et 21 % dans des bureaux mis à disposition par leur entreprise. Pour 71 % des personnes interrogées, le télétravail est une « véritable révolution ». 96 % d'entre elles pensent que ce mode de travail améliore le bien-être des salariés.

Source : DR Kronos

**LES BREVES**

**BURN-OUT**

La demi-journée d'information Regards croisés sur les risques psychosociaux : L'exemple de l'épuisement professionnel (« burn out ») s'est déroulée à Strasbourg le 24 mai dernier, organisée par l'Institut du Travail et la DIRECCTE Grand-Est.

Cet événement a été l'occasion d'appréhender les RPS sous un angle pluridisciplinaire en croisant une approche juridique et médicale de cette notion.

A cet effet sont intervenus Morane KEIM-BAGOT, MCF, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et le Dr Olivier ROCHER, Médecin du travail, ACST Strasbourg.

Vous trouverez gratuitement sur le site dialogue social le dossier d'études juridiques sur ce thème, composé des éléments suivants :

- Présentation des intervenants

- Le rapport d'information remis à la Commission des Affaires Sociales le 9 février 2017, intitulé "L'épuisement professionnel ou burn out : une réalité en mal de reconnaissance", ainsi que l'étude réalisée sur ce point
- L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 4 mai 2017, considérant qu'un choc psychologique peut être considéré comme un accident du travail ainsi que l'étude réalisée
- Le rapport et la fiche mémo de la Haute Autorité de Santé (HAS) en date de mars 2017, intitulés "Repérage et prise en charge cliniques du syndrome d'épuisement professionnel ou burnout"

Consulter le dossier : <http://www.dialogue-social.fr/fr/dernieres-publications/id-2677/dernieres-publications.html>

#### **ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Le 12 avril 2017, la Direction de la MAIF et les représentants des organisations syndicales CFTD, CFE-CGC, Unsa et CATont conclu un accord triennal relatif à la qualité de vie au travail.

Cet accord nourrit l'objectif à la fois de « créer un cadre durable et négocié pour l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés » en trouvant un équilibre au sein du « triptyque associé satisfaction des sociétaires, épanouissement des acteurs et performance de l'entreprise ».

Un grand nombre d'indicateurs de suivi servant à mesurer la QVT et la prévention et l'anticipation des RPS sont énumérés (article 7).

Par ailleurs, l'accord prévoit la mise en place d'une Commission Qualité de Vie au Travail (article 8), présidée par le représentant de la Direction des Richesses Humaines, et composée d'un membre élu de chaque CHSCT, un membre élu du CE et un représentant syndical (invitation du Médecin du travail du siège social et du responsable de la prévention des risques professionnels selon l'ordre du jour). Elle aura pour principale mission d'assurer le déploiement et le suivi du présent accord et ses travaux seront présentés une fois par an au CE.

Les mesures prévues dans cet accord ont une vocation pluridisciplinaire et concernent les thématiques suivantes:

- L'implication des dirigeants et de la ligne managériale
- Les dispositifs de communication et de partage d'informations
- La prise en compte de la QVT dès la conception de projets
- L'accompagnement vers la transition numérique
- La prévention et l'accompagnement des acteurs face à des situations sensibles

Lire une analyse plus complète sur le site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr/fr/dernieres-publications/id-2676/dernieres-publications.html) : <http://www.dialogue-social.fr/fr/dernieres-publications/id-2676/dernieres-publications.html>

ETUDE RELATIVE AU RAPPORT CONJOINT DES PARTENAIRES SOCIAUX DU 7 JUIN 2017 « CONCLUSIONS  
DE LA CONCERTATION SUR LE DEVELOPPEMENT DU TELETRAVAIL ET DU TRAVAIL A DISTANCE »

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « Loi travail » a envisagé la problématique du télétravail sous l'angle de la concertation des partenaires sociaux.

En effet, l'article 57 de ladite loi énonce « I. - Une concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance est engagée, avant le 1er octobre 2016, avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet<sup>1</sup> ». C'est dans ce cadre que les représentants des organisations patronales MEDEF, CGPME et U2P d'une part, et les représentants des organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO et CGT se sont concertés et ont remis leur rapport le 7 juin 2017.

Outre le rappel de la législation relative au télétravail<sup>2</sup>, le rapport de concertation explique que le télétravail n'est pas forcément synonyme de travail à domicile puisque son régime s'appliquera également lorsque le salarié exerce sa prestation de travail en *coworking* (espace de travail partagé) ou dans un bureau satellite. A ce titre le rapport énumère les différentes formes de télétravail (formel ou informel ; régulier ou occasionnel) et met en exergue les avantages et risques liés au télétravail non seulement pour les salariés mais aussi pour les entreprises, dans le tableau suivant :

---

<sup>1</sup> « Cette concertation s'appuie sur un large état des lieux faisant apparaître :

1° Le taux de télétravail par branche selon la famille professionnelle et le sexe ;

2° La liste des métiers, par branche professionnelle, potentiellement éligibles au télétravail.

Cette concertation porte également sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait en jours, sur la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que sur l'opportunité et, le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés. A l'issue de la concertation, un guide des bonnes pratiques est élaboré et sert de document de référence lors de la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise.

II. - Avant le 1er décembre 2016, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'adaptation juridique des notions de lieu, de charge et de temps de travail liée à l'utilisation des outils numériques ».

<sup>2</sup> Accord-cadre européen du 16 juillet 2002 ; Accord National interprofessionnel du 19 juillet 2005 ; Loi Warsmann du n°2012-387 du 22 mars 2012 art.L1222-9 à L.1222-11 du code du travail.

|           | SALARIES   | ENTREPRISES  |
|-----------|--|--|
| BENEFICES | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amélioration de la qualité de vie au travail, économie du temps de trajet et limitation de la fatigue ;</li> <li>- Temps de travail plus efficace ;</li> <li>- Meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle ;</li> <li>- Autonomie et souplesse dans l'organisation du travail ;</li> <li>- Perception d'une meilleure qualité de travail réalisé.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation de la productivité et de la performance individuelle (réduction de l'absentéisme, diminution des retards et de la fatigue liée au transport en commun) ;</li> <li>- Mise en place des nouveaux outils collaboratifs ;</li> <li>- Souplesse en cas d'évènements ponctuels et extérieurs à l'entreprise (pic de pollution, attentats, intempéries, épidémie,) ;</li> <li>- Attractivité et maintien des talents</li> <li>-</li> <li>notamment pour les TPE et les PME</li> <li>-</li> <li>par exemple en cas de déménagement.</li> </ul> |
| RISQUES   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eloignement de la communauté de travail et risque d'isolement ;</li> <li>- Suractivité ;</li> <li>- Confusion entre vie privée et vie professionnelle ;</li> <li>- Crainte d'être freiné dans son évolution de carrière ou sa formation.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perception d'une inégalité de traitement par les salariés ne pouvant accéder au télétravail et donc difficulté pour le manager de proximité à gérer cette inégalité ;</li> <li>- Désorganisation, perte d'efficacité collective.</li> </ul>   |

Afin de fournir certaines préconisations quant au recours au télétravail, le rapport analyse les pratiques réalisées par les entreprises ayant conclu un accord collectif sur le télétravail, à savoir essentiellement les secteurs bancaires, informatiques, assurances, pharmaceutiques<sup>3</sup> et détermine les différents enjeux liés au télétravail que sont :

- La clarification de règles juridiques applicables au télétravail

<sup>3</sup> 80 accords collectifs sont recensés depuis 2005.

- L'articulation entre télétravail régulier, occasionnel et informel ;
- Lorganisation du temps de travail ;
- Le droit à la déconnexion ;
- La protection des données personnelles ;
- La mobilité, la multiplication des lieux de travail et l'essor prévisible des tiers- lieux ;
- Limpact sur l'encadrement de proximité et la nécessité d'un management par la confiance.

Le rapport insiste tout d'abord sur les **principes de double volontariat et de réversibilité**. Il est opportun en effet, d'encadrer le télétravail pour une durée déterminée en prévoyant qu'à l'issue de ladite période, le salarié retrouve ses conditions d'emploi antérieures c'est-à-dire dans les locaux de l'entreprise. De plus, il est important que le recours au télétravail résulte de la volonté à la fois de l'employeur et du salarié. Ces deux éléments doivent clairement être formalisés dans l'accord collectif et l'avenant au contrat de travail prévoyant le recours au télétravail.

Par ailleurs, le rapport s'intéresse à la **conformité du lieu du télétravail, qu'il s'agisse de sa mise en œuvre et sa prise en charge**. A cet effet le rapport soulève les questions d'habilitation électrique et de l'assurance multirisques habitation devant couvrir le télétravail. La question se pose de la prise en charge des frais inhérents à la mise en place du télétravail. En ce qui concerne les règles de conformité électrique, l'employeur prend en charge à concurrence d'un certain plafond le diagnostic électrique obligatoire. Pour l'assurance multirisques habitation, le salarié doit avertir son assureur de l'utilisation de son domicile comme lieu de travail et l'employeur doit prendre en charge tout ce qui n'est pas couvert par la compagnie d'assurance. La question se pose sur ce point de savoir quelle forme doit prendre la prise en charge de l'employeur<sup>4</sup> et les frais inhérents au télétravail dans le cadre de l'URSAFF. Sur ce point le rapport précise que pour l'URSSAF, lorsque le télétravailleur engage des frais, leur remboursement par l'employeur n'est pas soumis à cotisation. L'évaluation des coûts liés au télétravail engagés par le salarié et remboursés par l'employeur est effectuée au réel. Sur ce point les auteurs préconisent que. « *la réforme de l'évaluation de ces frais professionnels sur une base forfaitaire légale ou conventionnelle constituerait une évolution de nature à sécuriser les entreprises et à simplifier la gestion de ces dispositions et à*

---

<sup>4</sup> Rappelons que l'ensemble du matériel informatique est pris en charge ou fourni par l'employeur.

éviter un surcoût qui peut devenir dissuasif<sup>5</sup>». Enfin, le rapport souligne la nécessité de prévoir une indemnité d'occupation du logement.

En ce qui concerne les risques professionnels, le rapport attire l'attention sur la **prise en charge des accidents de trajets** selon lequel « *dans le cas du télétravail, et lorsque celui-ci est effectué dans un tiers lieu, le trajet entre le domicile du salarié et ce tiers lieu est considéré comme un accident de trajet, sous réserve d'instruction de la CPAM. Il est donc préférable de prévoir dans les accords ou les avenants les tiers lieux potentiellement utilisables par les télétravailleurs<sup>6</sup> ».*

En outre, le rapport préconise une **grande vigilance à l'égard du télétravail informel ou « télétravail gris »**, c'est-à-dire celui qui n'est ni prévu par un accord collectif, ni régit par un avenant au contrat de travail. Cette pratique se retrouve dans certaines entreprises, notamment en cas de recours occasionnel au télétravail. Or force est de constater que « *cette mise en œuvre officieuse du télétravail peut présenter des risques, tant pour les télétravailleurs que pour l'entreprise même. Citons (...) le risque d'arbitraire étant accordé au cas par cas, le risque pour le salarié de se voir reprocher une absence injustifiée si l'autorisation de rester chez soi a été accordée à l'oral (...) mais aussi le risque d'isolement du salarié dans l'hypothèse d'un recours excessif au télétravail, la difficulté dans la reconnaissance d'un accident du travail, ou enfin le risque pour le salarié de se voir reprocher une mise en danger du système informatique de l'entreprise ».*

Par ailleurs, outre l'incitation à une réflexion sur l'organisation et le temps de travail (le droit à la déconnexion, le décompte du temps de travail et l'appréciation de la charge de travail), le rapport énonce certaines préconisations relatives à la **protection des données** personnelles dans le cadre du recours au télétravail, ainsi que la protection des données informatiques de l'entreprise. Il serait donc pertinent de recourir aux services du Directeurs des services informatiques avant la mise en place du télétravail. Il s'agira de de prévoir des mesures relatives à « *la confidentialité des informations, la protection des données de l'entreprise, ou encore les*

---

<sup>5</sup> Rapport p.35.

<sup>6</sup> Rapport p. 34. Les hypothèses de coworking et bureau satellites sont ici visés.



*potentiels risques d'intrusion au domicile du salarié, la nature des sanctions applicables en cas de non-respect des règles de sécurité informatique<sup>7</sup> ».*

Enfin, le rapport soulève également la problématique relevée également dans le rapport METTLING<sup>8</sup> selon lequel il est nécessaire de **repenser les modes de management de proximité** en ce sens que la gestion des collaborateurs à distance (que ce soit le collaborateur ou le manager qui est en télétravail) entraîne un management particulier. Le rapport reprend in extenso les observations du rapport METTLING selon lequel « *« la transformation numérique complexifie encore les modes de management et remet en cause les conditions d'exercice et les compétences du manager. Le manager de proximité doit résoudre l'injonction contradictoire entre autonomie et contrôle, un fonctionnement d'entreprise parfois résolument collaboratif, un nombre croissant de salariés ou managers en travail à distance. Il doit gérer une diversité croissante de ressources internes et externes »* ». Sur cette thématique le rapport de concertation des partenaires sociaux recommande une attention particulière qu'il faudra apporter quant au fait de « *sensibiliser aux risques auxquels il pourrait exposer ses collaborateurs et l'entreprise. La connaissance de ces risques a également vocation à protéger le manager qui, conscient de ces dangers, saura dans quelle mesure sa responsabilité pourrait être engagée<sup>9</sup> »*.

Ainsi, force est de constater que le rapport conjoint de concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance envisage de manière multidirectionnelle le recours au télétravail en préconisant certaines mesures ou réflexions relativement aux différents enjeux que peuvent impliquer cette nouvelle forme d'exécution du travail. Reste à savoir dans quelle mesure ce rapport sera utilisé par le législateur.

---

<sup>7</sup> Rapport p.38.

<sup>8</sup> Le rapport « *transformation numérique et vie au travail* » a été établi par Bruno METTLING à la demande de Madame EL KHOMRI, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et remis en septembre 2015.

<sup>9</sup> Rapport p.39.



Invitations

**L'INSTITUT DU TRAVAIL ET LA DIRECCTE GRAND EST ONT LE PLAISIR DE VOUS CONVIER A DEUX DEMI-JOURNEES D'INFORMATION (RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTION : TIPHAINÉ GARAT, TIPHAINÉ.GARAT@UNISTRA.FR, 03 68 85 83 25 ; ENTREE LIBRE SUR INSCRIPTION DANS LA LIMITE DES PLACES DISPONIBLES)**

Le compte personnel d'activité

Intervenants :

Michèle Forté,

Maître de conférences en économie, Institut du travail, Université de Strasbourg

Pierre Possémé,

Vice-président du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels représentant le Medef

Djamal Teskouk,

Conseiller confédéral, CGT

Le lundi 19 juin 2017, de 14h à 17h

Salle de conférence, Best Western Plus Hôtel de la Paix

9, rue Buirette – 51100 Reims

Le compte personnel d'activité (CPA), qui a été concrètement mis en place le 1er janvier 2017, a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie de la personne dans ses choix professionnels et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité. Quels sont les enjeux du CPA ? Quels sont les points qui font débat ? Quel impact sur le système de formation professionnelle ? Quel accompagnement de ce dispositif attaché à la personne ? Ces différents points seront abordés en croisant les regards de trois intervenants et lors des moments d'échanges avec les participants.

Laïcité, liberté et neutralité religieuse dans l'entreprise privée

Intervenant :

Patrice Adam, Professeur de droit, Université de Lorraine

Le jeudi 29 juin 2017, de 9h à 12h

Amphithéâtre de la présidence de l'Université de Lorraine (RDC)

34 cours Léopold CS 25233 54052 Nancy cedex

L'ombre d'un doute... Dans beaucoup d'entreprises, une même question : le salarié peut-il librement manifester, dans le cadre de son activité professionnelle, ses convictions religieuses ? La saga judiciaire Baby Loup a contribué à forger les premiers éléments de réponse juridique. La jurisprudence européenne, celle de la Cour

européenne des droits de l'Homme et plus récemment de la Cour de Justice de l'Union européenne, ont également apporté une pierre fondamentale à un édifice dont la structure avait, par ailleurs, déjà été retouchée par la loi Travail du 8 août 2016.

Qu'en retenir ? Que si la laïcité est ici "hors jeu" - mais ce pourrait être un faux-semblant -, la liberté religieuse s'applique dans l'entreprise privée, par principe, mais pas sans limites. Dans l'ombre, il est un doute plus fort encore qui grandit : la liberté religieuse du salarié pourrait-elle imposer à l'employeur des "obligations positives" d'aménagement contractuel ?