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**](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=6EF17403BF6E866558FB0F7E93E9EE5E.tpdila23v_1?cidTexte=JORFTEXT000032983213&dateTexte=29990101) 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[[1]](#footnote-1) ».
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[[2]](#footnote-2), 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 :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | SALARIES | ENTREPRISES |
| BENEFICES | - Amélioration de la qualité devie au travail, économie dutemps de trajet et limitation dela fatigue ;- Temps de travail plus efficace ;- Meilleure conciliation entre vieprivée et vie professionnelle ;- Autonomie et souplesse dansl’organisation du travail ;- Perception d’une meilleurequalité de travail réalisé. | - Augmentation de la productivité etde la performance individuelle(réduction de l’absentéisme,diminution des retards et de lafatigue liée au transport encommun) ;- Mise en place des nouveaux outilscollaboratifs ;- Souplesse en cas d’évènementsponctuels et extérieurs à l’entreprise(pic de pollution, attentats,intempéries, épidémie,) ;- Attractivité et maintien des talents -notamment pour les TPE et les PME -par exemple en cas dedéménagement. |
| RISQUES | - Eloignement de lacommunauté de travail etrisque d’isolement ;- Suractivité ;- Confusion entre vie privée etvie professionnelle ;- Crainte d’être freiné dans sonévolution de carrière ou saformation. | - Perception d’une inégalité detraitement par les salariés nepouvant accéder au télétravail etdonc difficulté pour le manager deproximité à gérer cette inégalité ;- Désorganisation, perte d’efficacitécollective. |

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[[3]](#footnote-3) 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.

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[[4]](#footnote-4) 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 éviter un surcoût qui peut devenir dissuasif[[5]](#footnote-5)».* 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[[6]](#footnote-6) ».*

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 potentiels risques d’intrusion au domicile du salarié, la nature des sanctions applicables en cas de non-respect des règles de sécurité informatique[[7]](#footnote-7) »*.

Enfin, le rapport soulève également la problématique relevée également dans le rapport METTLING[[8]](#footnote-8) 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) entraine 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[[9]](#footnote-9) ».*

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.

1. « 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 ». [↑](#footnote-ref-1)
2. 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. [↑](#footnote-ref-2)
3. 80 accords collectifs sont recensés depuis 2005. [↑](#footnote-ref-3)
4. Rappelons que l’ensemble du matériel informatique est pris en charge ou fourni par l’employeur. [↑](#footnote-ref-4)
5. Rapport p.35. [↑](#footnote-ref-5)
6. Rapport p. 34. Les hypothèses de coworking et bureau satellites sont ici visés. [↑](#footnote-ref-6)
7. Rapport p.38. [↑](#footnote-ref-7)
8. 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. [↑](#footnote-ref-8)
9. Rapport p.39. [↑](#footnote-ref-9)