

La fin du télétravail exceptionnel

*Étude réalisée dans le cadre d'un partenariat avec
la Direction Générale du travail*

Son contenu n'engage que la responsabilité de ses auteurs

Michèle Forté (MCF, IDT, BETA UMR 7522, Université de Strasbourg)
Tiphaine Garat (IGE, IDT, Equipe de droit social, DRES UMR 7534, Université de Strasbourg)
Maria-Evdokia Liakopoulou (assistante de recherche, IDT, Université de Strasbourg)

Juillet 2025

Sommaire

<u>Introduction</u>	3
<u>I. Les nouvelles formes du télétravail</u>	8
1. <u>Le télétravail régulier</u>	8
2. <u>Le télétravail occasionnel/flexible</u>	8
3. <u>Le télétravail exceptionnel</u>	9
<u>II. Les conditions d'accès au télétravail</u>	9
1. <u>Le lieu du télétravail</u>	10
2. <u>Le planning</u>	11
3. <u>Les modalités d'accompagnement par l'employeur</u>	12
<u>III. La protection de la santé physique et mentale des télétravailleurs</u>	13
1. <u>Régulation de la charge et du temps de travail</u>	13
2. <u>Formation et sensibilisation des acteurs</u>	18
3. <u>Maintien du lien social</u>	19
4. <u>Contrôle des conditions du télétravail</u>	20
<u>IV. Ouverture d'un « droit » au télétravail pour certains salariés ?</u>	21
1. <u>Travailleurs handicapés</u>	21
2. <u>Femmes enceintes</u>	23
3. <u>Salariés aidants familiaux</u>	24
4. <u>Autres publics</u>	25
<u>Conclusion</u>	27
<u>Annexes</u>	29
<u>Annexe 1 : les accords analysés : titre, date et secteur d'activités des entreprises</u>	29
<u>Annexe 2 : présentation des accords analysés</u>	31

Introduction

Contexte

Cette analyse concerne 20 accords sur le télétravail[1] qui ont été mis en ligne sur le site www.dialogue-social.fr

Le site internet www.dialogue-social.fr propose, sous forme d'articles synthétiques, lisibles et pédagogiques, une lecture approfondie d'accords collectifs collectés sur le site legifrance.fr.

L'objectif est de faciliter l'accès pour les lecteurs au contenu de ces accords et leur présenter les résultats des négociations passées. Il s'agit spécifiquement de toucher un public de non-initiés qui pourrait trouver abrupte une information non traitée ou qui n'aurait pas accès à l'ensemble des ressources qu'utilise le site.

En 2024, une attention particulière a été portée au thème du télétravail. L'Institut propose ici une synthèse sur le contenu des accords mis en ligne afin d'en tirer une tendance sur l'année[2].

L'Annexe 1 présente la liste des accords analysés, avec le nom des entreprises et leur secteur d'activité. Il indique également la date de signature des accords, leur durée, le nom des parties invitées à signer, ainsi que les liens vers les articles du site dialogue-social.fr.

Principales caractéristiques des accords analysés

Ces 20 accords ont été choisis de manière aléatoire, sur le site www.legifrance.fr, puis ont été présentés sous la forme d'un tableau synthétique, afin de proposer un outil pratique et facilement exploitable à destination des acteurs du monde socioéconomique et notamment des acteurs du dialogue social.

[1] V. Liste des accords en annexe

[2] Une analyse porte également sur l'égalité professionnelle (analyse des accords en 2023 et 2024). Elle est disponible sur le site dialogue-social.fr : <https://www.dialogue-social.fr/actualites/actualite/les-resultats-des-negociations-sur-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-etude-realisee-dans-le-cadre-dun-partenariat-avec-la-direction-generale-du-travail>

Ils sont tous issus d'une renégociation suite à l'échéance de l'accord précédent. 9 accords ont été signés en 2023 et 11 en 2024. Pour ce qui concerne la durée, 4 accords ont été conclus pour une période de 1 an, 3 pour une durée de 2 ans et 6 pour 3 ans. 7 accords ont été conclus pour une durée indéterminée.

Ces accords peuvent être négociés au niveau de l'entreprise, soit par les organisations syndicales soit au sein d'un Comité Social et Économique (CSE). Du fait de l'origine des textes (cf. Légifrance), nous n'avons pas d'information sur les signataires effectifs, mais nous disposons des informations sur les partenaires invités à signer. Ainsi 4 sur 20 sont des accords négociés avec le CSE[3]. Dans les autres cas, entre 1 et 4 syndicats ont été invités à la table des négociations. Tous les syndicats sont représentés (FO, CGT, CFDT, UNSA, CFE-CGC, CFTC).

La réversibilité individuelle est une clause permettant de mettre fin au télétravail à tout moment à la demande du salarié ou de l'employeur ; elle est évoquée dans la plupart des accords de l'échantillon.

Objectifs des accords sur le télétravail

Les négociateurs mettent en place le télétravail pour plusieurs raisons, qui peuvent varier en fonction des spécificités de chaque entreprise, de son secteur d'activité et de sa culture. Ces motivations vont être mises en avant dans les préambules des accords qui sont riches d'enseignements. La mise en place du télétravail est un outil négocié principalement dans le but de répondre à la demande de flexibilité, d'attirer des talents et d'améliorer la productivité tout en s'adaptant aux enjeux contemporains organisationnels. À contrario, la réduction des coûts opérationnels (économies sur des dépenses liées aux bureaux, comme les loyers, l'électricité, l'entretien, et d'autres coûts associés à la gestion d'un espace de travail physique) n'a jamais été mise en avant.

- Amélioration de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle

Il s'agit de l'objectif principal affiché dans plus de la moitié des accords. Ainsi, celui d'AVIGROS indique que « l'entreprise a souhaité mettre en place le télétravail dans l'objectif de s'adapter aux évolutions de la Société et de permettre une adéquation vie privée/vie professionnelle la meilleure possible ».

[3] Accords AVIGROS, PANORIENT, ASCOMA International et ADHAP Performances.

Et il est mentionné dans l'accord OPTICIEN AFFLELOU « qu'il répond à un double objectif de performance pour l'entreprise et d'amélioration de la qualité de vie de certains de ses salariés en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ».

Selon les négociateurs, le télétravail permet aux salariés de mieux gérer leur emploi du temps, ce qui améliore leur qualité de vie. Cela peut également réduire l'absentéisme et augmenter la satisfaction et la motivation des salariés.

- Réduction de l'empreinte écologique

En permettant aux salariés de travailler depuis chez eux, les négociateurs souhaitent que l'entreprise réduise son empreinte carbone. Ils estiment alors que moins de trajets domicile-travail signifie une réduction de l'usage des transports en commun ou des véhicules et donc moins de pollution. Cela est mis en avant dans 3 accords[4].

- Amélioration de la productivité

3 accords mettent aussi en avant le fait que le télétravail améliore la productivité des salariés[5]. Travailler à domicile permettrait en effet de mieux s'organiser, d'éviter les interruptions potentielles et de réduire le stress lié aux trajets.

- Attraction et fidélisation des talents

3 accords mettent par ailleurs en place le télétravail pour « attirer et fidéliser des talents » en valorisant « une modernisation de l'organisation du travail »[6]. Offrir des options de télétravail peut rendre l'entreprise plus attractive, surtout auprès des jeunes générations qui privilégient un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

- Gestion des crises

Cela se traduit par la mise en place du télétravail pour motif exceptionnel dans plus de la moitié des accords. Le télétravail est une solution efficace lors de crises, comme il a été avéré durant la pandémie de COVID-19. Il permet de maintenir l'activité de l'entreprise en période de confinement ou de restrictions sanitaires, tout en protégeant la santé des salariés. Il peut aussi être mis en place lors d'autres situations exceptionnelles, comme des conditions météorologiques extrêmes, des grèves des transports, des épisodes de pollution ou des cas de force majeure (par exemple un accès interdit aux locaux).

[4] Accords ADHAP Performances, ENSTO France et GE STEAM POWER France.

[5] Accords AGENCE NATIONAL POUR LES CHEQUES VACANCES-ANCV, OPTICIEN AFFLELOU et ALLIANZ BANQUE.

[6] Accords BOURSORAMA, PANORIENT et OGEC.

Structure des accords

Les dispositions de l'article L1222-9 du Code du travail qui régissent le télétravail, guident la négociation. Elles fixent en effet les clauses qui doivent figurer dans l'accord collectif, (ou, à défaut, la charte) mettant en place le télétravail, à savoir : les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour au travail en entreprise ; les modalités d'acceptation par les salariés de la mise en œuvre du télétravail ; les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ; les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié en télétravail ; les modalités d'accès au télétravail des travailleurs handicapés ; les modalités d'accès au télétravail des salariées enceintes ; et les modalités d'accès au télétravail des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.

Cela se traduit par le fait que les accords de télétravail présentent une structure identique :

- Introduction : contexte du télétravail, objectifs et raisons de la mise en place (voir supra)
- Conditions d'accès au télétravail : conditions de l'exercice du télétravail (volontaire ou non), critères d'éligibilité (liés à la nature du poste ou du contrat de travail)
- Mise en œuvre du télétravail : conditions d'accès au télétravail (fréquence et durée, temps et lieu de travail)
- Accompagnement : suivi et évaluation du travail à distance, équipement et outils (fourniture et entretien des équipements et les modalités de remboursement ou d'indemnisation des frais), droit à la déconnexion, gestion des absences, santé et sécurité (garanties sur l'ergonomie et la sécurité du poste de travail à domicile, mesures prises pour protéger la santé des télétravailleurs)
- Fin du dispositif : modalités permettant de revenir au travail en présentiel ou de réévaluer la situation du télétravail en fonction de l'évolution des circonstances (réversibilité/ suspension temporaire).

Les critères d'éligibilité à l'exercice du télétravail font partie des rubriques systématiquement présentes dans les accords. Ils sont à caractère technique, liés à la nature du poste ou au contrat de travail. Les conditions liées au poste occupé sont similaires d'un accord à l'autre. Il est demandé au salarié de disposer d'un espace calme et isolé sur son lieu de télétravail ; les installations électriques doivent être aux normes et le débit internet suffisant.

La compatibilité entre le poste occupé et le télétravail repose principalement sur la possibilité d'effectuer tout ou partie des missions à l'aide d'outils informatiques, ainsi que sur l'autonomie dont dispose le salarié dans l'accomplissement de ses tâches. Une compatibilité avec le travail en équipe peut également être requise.

Les critères se rapportant aux caractéristiques du contrat de travail varient davantage suivant les accords. L'ancienneté dans l'entreprise est un critère récurrent. La spécification de la quotité (temps plein ou temps partiel) est souvent abordée. Des précisions sur le type de contrat apparaissent également, distinguant durée indéterminée (CDI) et durée déterminée. La plupart des accords rendent le télétravail accessible aux seules personnes en CDI.

Les autres rubriques sont plus diversifiées en termes de contenu d'un accord à un autre, en fonction des choix des négociateurs. Certains par exemple vont insister sur le respect du droit à la déconnexion ou sur les modalités de réversibilité du télétravail. Les modalités d'accompagnement par l'employeur sont aussi très différentes d'un accord à l'autre.

Certaines entreprises peuvent aussi inclure des éléments spécifiques en fonction de leur secteur d'activité ou de la nature du travail. Par exemple, alors que la plupart des accords limitent voire réduisent le nombre de jours en télétravail, celui de BOURSORAMA, une entreprise spécialisée dans la banque et le courtage en ligne et l'information financière, fait exception. Il prévoit en effet des jours de retour sur site : « Ces retours sur site sont organisés sur 2 jours, à raison de 6 retours sur site minimum par an. Ils sont répartis dans l'année en fonction des contraintes organisationnelles et les 2 jours pourront être consécutifs ou non. (...). Ils font partie du rythme et de l'organisation de l'activité. La présence des collaborateurs n'est pas optionnelle ».

Dans l'accord EUROSPORT, un télétravail exceptionnel peut être imposé aux salariés travaillant dans le secteur de l'audiovisuel en cas d'évènements sportifs majeurs couverts par la chaîne.

Partant de ces premiers constats, nous avons fait le choix d'analyser le contenu des accords en distinguant 4 points : les nouvelles formes du télétravail (I), les conditions d'accès au télétravail (II), la protection de la santé physique et mentale (III), l'ouverture d'un « droit » au télétravail pour certains salariés (IV). Ces points apparaissent comme des points emblématiques d'évolutions récentes sur le sujet.

I. Les nouvelles formes du télétravail

Le télétravail peut être organisé de manière régulière, occasionnelle ou exceptionnelle. Ces différentes formes répondent à des besoins variés des employeurs et des salariés, selon la nature du travail, les circonstances et les préférences des parties prenantes.

Les différentes formes de télétravail permettent une flexibilité accrue tant pour les employeurs que pour les salariés. Le télétravail régulier est structuré et intégré dans l'organisation du travail à long terme, tandis que le télétravail occasionnel répond à des besoins ponctuels, plus informels. Enfin, le télétravail exceptionnel est une solution de dernier recours face à des situations imprévues ou extraordinaires. Chaque forme offre des avantages spécifiques et doit être adaptée aux contraintes de chaque entreprise et chaque salarié.

1. Le télétravail régulier

Le télétravail régulier implique que le salarié travaille à distance de manière systématique, suivant un cadre précis et souvent prévu par un contrat à long terme.

Le télétravail est alors intégré dans le planning de travail de manière régulière, généralement à temps partiel ou à plein temps. Les horaires sont modulables (une partie de la semaine en télétravail et l'autre au bureau). Tous les accords prévoient ce type de télétravail sur un nombre de jours limité (voir II). Aucun des accords analysés ne prévoit un télétravail à plein temps.

2. Le télétravail occasionnel/flexible

Le télétravail occasionnel est une forme plus flexible et non systématique de télétravail. Le salarié travaille à distance en réponse à des besoins spécifiques. Il peut être déclenché par des situations particulières, comme un problème de transport ou un besoin personnel temporaire. Ce télétravail occasionnel est mis en place en fonction des besoins ponctuels du salarié ou de l'entreprise.

Certains accords, ceux d'ANCV, CERFRANCE Nord Pas-De-Calais, OGEC et ASCOMA International, restent très ouverts et ne définissent pas ces situations. Il y a alors un quota de jours ouverts. 3 accords^[7] se contentent de se référer à la présence de besoins ponctuels ou spécifiques du salarié.

[7] Accords Groupe M6, ENSTO France et GE STEAM POWER France.

À noter que pour 2 accords, le dispositif du télétravail occasionnel inclut des situations d'urgence qu'on aurait tendance à retrouver plutôt sous la dénomination de « télétravail exceptionnel » [8].

La plupart du temps, cette possibilité est ouverte en fonction de certaines caractéristiques des travailleurs, par exemple, une femme enceinte ou un salarié handicapé, et non pas de situations (voir supra, IV).

3. Le télétravail exceptionnel

Le télétravail exceptionnel est une forme de télétravail qui répond à des situations particulières qui modifient temporairement la manière de travailler. Il peut être mis en place « en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure »[9].

Il se distingue fondamentalement des autres formes de télétravail par le fait qu'il est imposé par l'employeur, et que par conséquent le principe de volontariat ne prévaut pas.

Lors du confinement lié à la pandémie de COVID-19, de nombreuses entreprises ont mis en place cette forme d'organisation du travail pour garantir la sécurité de leurs employés et respecter les règles sanitaires. C'est l'inverse en fait : du « présentiel occasionnel ».

Le télétravail exceptionnel est une mesure temporaire, prise en situation de crise, qui cesse dès que la situation revient à la normale.

II. Les conditions d'accès au télétravail

Tous les accords vont évidemment aborder les conditions d'accès au télétravail qui en assurent la mise en place, la gestion et l'efficacité. Cela va concerner les salariés éligibles, la compatibilité du poste avec le télétravail, le formalisme autour de la demande, le lieu du télétravail, le planning de télétravail, la fin du dispositif, les modalités d'accompagnement par l'employeur.

Ces éléments concernent à la fois des aspects technologiques, organisationnels et humains.

[8] Accords LABORATOIRE NUXE et GEDINOR.

[9] Cf. Article L1222-11.

Une culture d'entreprise axée sur la confiance est indispensable pour que le télétravail fonctionne efficacement, comme cela est très souvent précisé dans les accords.

Les employeurs doivent avoir confiance en la capacité de leurs employés à être productifs à distance. Les travailleurs à distance doivent être quant à eux capables de gérer leur temps, de s'organiser sans supervision directe et de prendre des décisions sur la façon dont ils accomplissent leurs tâches.

Des canaux de communication réguliers sont nécessaires pour maintenir une relation entre les travailleurs et la direction. Des réunions à distance sont souvent mises en avant dans les textes.

Nous allons nous intéresser à 3 points en particulier : le lieu du télétravail, le planning et les modalités d'accompagnement par l'employeur.

1. Le lieu du télétravail

Pour les négociateurs, le salarié doit être en mesure de créer un environnement de travail agréable et fonctionnel à domicile, ce qui peut inclure des équipements ergonomiques et un espace calme.

La totalité des accords de l'échantillon détermine le lieu d'exercice du télétravail. En principe, c'est le domicile déclaré par le salarié qui constitue le lieu principal du télétravail (20 accords sur 20), avec parfois une précision spécifique sur le pays d'exercice (France métropolitaine). Cela concerne 11 accords, parmi lesquels on peut citer les accords ATOS France, Groupe TF1, ZOO PARC DE BEAUVALL ou ADHAP Performances.

Une dizaine d'accords^[10] se démarquent par la possibilité d'exercer le télétravail dans plusieurs lieux diversifiés : déclaration de maximum deux lieux (espace de coworking compris)^[11], étranger, lieu secondaire^[12], lieu de travail à distance^[13], un autre lieu choisi par le salarié qui correspond aux exigences matérielles telles que définies par l'accord, ou soumis à l'accord du responsable hiérarchique.

[10] Voir par exemple, les accords ANCV, ATOS France, ALLIANZ BANQUE, OGEC ; ou EUROSPORT

[11] Accord ATOS France.

[12] Accords LABORATOIRE NUXE et GE STEAM POWER France.

[13] Accords Groupe TF1 et Groupe M6.

Tous les accords fixent par ailleurs des règles auxquelles doivent correspondre ces espaces de travail, notamment : en matière d'hygiène et de sécurité (installations électriques conformes, connexion internet adaptée, matériel adapté), en termes de tranquillité et de concentration, de confidentialité, etc. À noter que l'ensemble des accords exigent aussi une conformité en matière d'assurance habitation.

2. Le planning

Le nombre des jours en télétravail en temps normal est toujours défini. Pourtant, des dérogations sont prévues selon les publics visés, ou selon des circonstances survenues.

En passant en revue les régimes réguliers de télétravail dans les accords analysés, nous obtenons une moyenne de deux jours de télétravail par semaine. À noter qu'un accord ne précise pas le nombre exact de jours télétravaillés (accord Groupe M6) et deux accords fixent une répartition, en pourcentage, du temps de travail en présentiel/ à distance (accords BOURSORAMA et OGEC). Cette moyenne, assez faible, est le résultat d'une préoccupation exprimée par certaines entreprises de limiter le nombre de jours en télétravail « afin d'éviter l'isolement du télétravailleur et de permettre le bon fonctionnement des équipes ». Par ailleurs, certains accords prennent le soin d'exclure le lundi comme jour télétravaillable (accords ASCOMA et ANCV) ou de limiter le nombre de vendredis pouvant être télétravaillés (accord Groupe M6).

Des dérogations sont observées selon le statut des télétravailleurs. De manière générale, les salariés en temps partiel se voient accorder un nombre de jours de télétravail plus limité (7 accords, par exemple les accords ANCV, OPTICIEN AFFLELOU ou AVIGROS), tout comme les stagiaires, apprentis et contrats de professionnalisation^[14]. De même, des adaptations sont observées selon certaines catégories socioprofessionnelles dans 6 accords^[15].

Pour ce qui concerne le télétravail occasionnel en fonction des besoins des salariés, un certain nombre des jours de télétravail est souvent accordé annuellement ou mensuellement pour permettre aux salariés de répondre aux besoins temporaires, ou se voit moduler/adapter pour faire face à une situation individuelle exceptionnelle.

[14] Accords ATOS France, LABORATOIRE NUXE et ALLIANZ BANQUE.

[15] Par exemple, les accords LABORATOIRE NUXE, Groupe TF1 ou CERFRANCE Nord Pas De Calais.

S'agissant du télétravail occasionnel visant certains publics particuliers (personnes en situation de handicap, femmes enceintes, proches aidants, salariés parents, salariés malades, seniors), nous observons une augmentation/adaptation du volume des jours à distance par dérogation au régime régulier dans 8 accords[16] (voir infra).

Enfin, pour ce qui concerne des évènements exceptionnels collectifs, le nombre des jours en télétravail s'accorde, le plus souvent, à la durée de l'évènement en question.

3. Les modalités d'accompagnement par l'employeur

Tous les accords analysés prévoient une prise en charge des frais liés au télétravail, de deux manières : via une couverture des frais professionnels et/ou une mise à disposition des équipements de télétravail.

La première série de mesures, qui figure dans 11 accords, prend la forme d'une indemnité forfaitaire par jour de télétravail, versée mensuellement[17]. Globalement, les montants varient entre 1,20 et 4 euros par jour, avec tout de même l'existence d'un accord qui prévoit une indemnité supplémentaire de 8,5 euros par jour pour une certaine catégorie de télétravailleurs (accord BOURSORAMA). La couverture/participation à d'autres frais, tels que des frais de transport, des tickets-restaurants, est aussi envisagée dans 4 accords[18]. A noter que les accords qui ne proposent aucune indemnisation justifient souvent ce choix « par le caractère volontaire du télétravail ».

S'agissant de la deuxième série de mesures, sont proposées la mise à disposition d'un ordinateur dans 17 accords[19] ou de ses accessoires (clavier, souris, casque) dans 10 accords. Un téléphone portable est fourni par certaines entreprises[20]. La participation à l'achat de mobilier (par ex. bureau, second écran, fauteuil ergonomique, souris, clavier, etc.), dans la limite d'un certain montant, est aussi envisagée dans 5 accords[21]. Par ailleurs, un accord fait part de sa participation aux équipements professionnels sans préciser le matériel fourni (accord ZOO PARC DE BEAUVAL). A noter que la plupart des accords établissent des règles d'utilisation de ce matériel (bon usage, confidentialité, retour du matériel).

[16] Par exemple, les accords ENSTO France, ALLIANZ Banques ou OGEC.

[17] Par exemple, les accords CERFRANCE Nord Pas De Calais, OPTICIEN AFFLELOU, IQERA Service ou GE STEAM POWER France.

[18] Accords LABORATOIRE NUXE, BOURSORAMA, ALLIANZ Banque et EUROSPORT.

[19] Par exemple, les accords ASCOMA International, Groupe M6, GEDINOR, ALLIANZ Banque, OGEC ou EUROSPORT.

[20] Par exemple, les accords GEDINOR ou ENSTO France.

[21] Par exemple, les accords Groupe TF1 ou BOURSORAMA.

III. La protection de la santé physique et mentale des télétravailleurs

De par son organisation particulière, le télétravail peut présenter des risques pour la santé physique et mentale des salariés qui l'exercent. Parmi eux, on peut acter l'augmentation de la charge de travail, le brouillage de la frontière entre vie personnelle et professionnelle et l'apparition de nouveaux risques psychosociaux (isolement, perte du contact et de la communication humaine). Dans une étude récente de la DARES, les télétravailleurs indiquent que les rapports sociaux au travail sont plus dégradés à distance qu'en présentiel[22].

Or, du fait que le télétravail s'organise par principe au domicile du salarié, les règles en matière de santé et sécurité ne peuvent pas être transposées à l'identique. De ce fait, toutes les entreprises de notre échantillon ont mis en place des stratégies d'adaptation de ces règles à la réalité du télétravail. Quatre grandes catégories peuvent ainsi être distinguées : la régulation de la charge et du temps de travail (A), la sensibilisation et la formation des acteurs (B), le maintien du lien social (C) et le contrôle des conditions de télétravail (D).

1. Régulation de la charge et du temps de travail

Réguler la charge et le temps de travail est une stratégie utilisée par la totalité des entreprises. Au vu de l'ensemble des mesures proposées, il semble que les entreprises se conforment plutôt aux exigences légales posées par l'article L. 1222-9 du Code du travail et plus précisément à l'inscription, dans les accords Télétravail, des clauses obligatoires relatives aux modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail. L'éventail des dispositifs est large : il va de la simple définition des plages horaires où le salarié est joignable (19 accords sur 20), à l'instauration d'un droit à la déconnexion (14 accords sur 20), jusqu'à la mise en place de mécanismes de contrôle du temps de travail (18 accords sur 20).

Il est important de noter, cependant, que la plupart des accords établissent une responsabilité copartagée entre le télétravailleur et l'entreprise concernant la régulation du temps de travail. Ainsi, la quasi-totalité des accords (17 sur 20) utilise des dispositions assez similaires qui mettent en évidence, pour le salarié, l'obligation de respecter les durées maximales légales et conventionnelles de travail et les temps de repos.

[22] Dares Analyses No 65, Le télétravail améliore-t-il les conditions de travail et de vie des salariés ?, 5 novembre 2024.

Il est par exemple indiqué dans l'accord ANCV que « le collaborateur en télétravail est tenu de respecter les durées maximales de travail et les temps de repos », et dans celui d'AVIGROS que « le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions, accords collectifs et règles applicables au sein de la société ». Il est aussi mentionné dans l'accord EUROSPORT que « le salarié en télétravail gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre des règles légales et conventionnelles applicables à l'entreprise, en veillant tout particulièrement à respecter les règles relatives au repos quotidien (11 heures) et hebdomadaire (35 heures) ».

1.1.Définition des plages horaires de disponibilité

Conformément aux exigences légales (article L. 1222-9 du Code du travail), les accords de la quasi-totalité des entreprises (18 sur 20) déterminent des plages horaires durant lesquelles le salarié doit être joignable. Elles correspondent, en général, aux horaires de travail quotidiens en vigueur. Seulement 5 accords mettent en place une concertation avec le télétravailleur pour la détermination de ces plages horaires[23]. Les formulations sont très similaires d'un accord à l'autre. Voici quelques exemples :

- [...]Le collaborateur en télétravail régulier, occasionnel, exceptionnel, ou lié à la situation personnelle du collaborateur doit effectuer une durée de travail de 7h48 comprise entre 8h et 18h30 avec une pause déjeuner de 30 minutes minimum. La durée de travail effective comprend la plage fixe obligatoire de travail effectif entre 9h30 et 12h et entre 14h et 16h30 ; la pause déjeuner est de 30mn minimum entre 12h et 14h. Le collaborateur en télétravail est tenu de respecter les durées maximales de travail et les temps de repos. [...] (Accord ANCV).
- [...]Le télétravail peut s'exercer durant les plages horaires de travail telles que définies contractuellement et par service. En dehors de ces plages horaires d'accessibilité et de sollicitation, le télétravailleur n'est plus considéré sous la subordination de son employeur, comme tout autre salarié de l'entreprise qui se trouverait en dehors de ses horaires de travail (Accord AVIGROS).
- [...]Pendant les journées de télétravail, le télétravailleur pourra organiser librement son temps de travail sous réserve de respecter les plages horaires de joignabilité par email, téléphone et/ou zoom (ou tout autre outil numérique utilisé dans son équipe) entre 9H30 et 18H00, comprenant une pause déjeuner "raisonnable" entre 12H et 14H.

[23] Accords PANORIENT, ENSTO France, ALLIANZ Banque, OGEC et EUROSPORT.

Ces horaires pourront être aménagés avec le manager pour prendre en compte des situations particulières telles que : ♦ le fuseau horaire en cas de contact fréquent avec l'étranger, ♦ le métier exercé (par exemple : journaliste). Dans ce cas, les plages horaires spécifiques de joignabilité devront être précisées dans le formulaire de demande de télétravail formalisant l'accord du salarié et du manager. En cas de travail planifié, les horaires de joignabilité seront ceux spécifiés au planning du salarié. [...] (Accord EUROSPORT)

1.2.Instauraton d'un droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion paraît indissociable du contrôle du temps de travail et de la charge de travail. Il est mentionné expressément dans 14 accords, par exemple, les accords Groupe TF1, AVIGROS, PANORIENT, OGEC ou EUROSPORT. De manière générale, les dispositions qui lui sont consacrées sont plutôt sommaires et se résument à un rappel du principe du droit à la déconnexion : « le droit de ne pas être contacté en dehors des plages horaires habituelles de travail ». Il existe cependant, dans certains accords, des précisions relatives aux modalités de mise en œuvre de ce droit, telles que des actions de communication et de sensibilisation (accord LABORATOIRE NUXE), le contrôle par les supérieurs hiérarchiques (par exemple accords Groupe TF1 ou GE STEAM Power France), l'ajout des mentions spécifiques à la messagerie interne (accord Groupe M6), les mécanismes d'alerte en cas de sur-connexion (accord EUROSPORT). Cela pourrait vouloir dire que les entreprises ont décidé de traiter concrètement de la déconnexion. Voici à nouveau quelques exemples significatifs :

- [...] Les outils numériques et de communication professionnels font partie intégrante de l'environnement de travail. Ils permettent de collaborer avec souplesse et efficacité. Le droit à la déconnexion s'entend : ♦ Comme un droit reconnu et opposable à ne pas être sollicité via les outils numériques professionnels de communication pendant les heures et périodes non travaillées ; ♦ ET Comme un devoir de ne pas céder à l'immédiateté que de tels outils peuvent favoriser. Est visée la « sur-connexion » aux outils numériques professionnels en dehors du temps de travail (courriels, communications téléphoniques...). Chaque salarié doit donc veiller à se déconnecter de l'ensemble de ses outils numériques en dehors des jours et heures habituels de travail ou pendant les périodes de congés, et de suspension du contrat de travail. Ainsi, la mise à disposition d'un matériel permettant la connexion à distance avec le poste de travail ne doit pas conduire le salarié en télétravail à se connecter en dehors des heures et des jours travaillés [...] (Accord ENSTO France).

- [...] Par ailleurs, l'entreprise s'engage à ce que le télétravailleur bénéficie de son droit à la déconnexion. A ce titre, l'avenant au contrat de travail précisera les plages horaires d'accessibilité pendant lesquelles le télétravailleur devra être joignable par l'entreprise (9h30-12h00 / 14h00-16h00 pour les établissements d'Ile de France et 09h00-11h30 / 14h00-16h00 pour l'établissement de Belfort). Dans ce cadre, les managers doivent s'interdire de solliciter leurs équipes en dehors des horaires habituels d'activité de l'entreprise ou pendant les congés. Ainsi, les réunions ne pourront raisonnablement se tenir avant 09h00 ni finir après 18h00 [...] (Accord GE STEAM POWER France).

1.3. Contrôle du temps de travail

Le contrôle du temps de travail passe par des dispositions plus ou moins contraignantes. Très peu d'accords imposent au télétravailleur de comptabiliser ses horaires (6 accords[24]) ou de faire des comptes rendus d'activité (3 accords[25]). La majorité opte pour la mise en place d'échanges portant notamment sur une évaluation de la charge de travail du télétravailleur, le plus souvent organisée dans le cadre de l'entretien annuel (15 accords par exemple les accords LABORATOIRE NUXE, ZOO PARC DE BEAUVAL ou EUROSPORT). Certains accords établissent un suivi plus systématique par l'organisation de points réguliers avec le télétravailleur dans le but d'être plus réactif en cas de difficultés identifiées (8 accords par exemple les accords ASCOMA international, ENSTO France ou GEDINOR).

o Organisation des entretiens et échanges

- [...] Chaque télétravailleur effectuera avec son supérieur hiérarchique un bilan de son activité en télétravail une fois par an dans le cadre de l'entretien annuel. Le bilan porte notamment sur les conditions d'activité en télétravail et l'évaluation de la charge de travail du télétravailleur. Ainsi, lors de l'entretien annuel d'évaluation du collaborateur, seront également abordées les conditions d'activité en télétravail du collaborateur et sa charge de travail en télétravail [...]. (Accord ANCV)
- [...] Au cours de l'entretien annuel du salarié ainsi que le cas échéant, l'entretien de mi-année, le manager rapprochera les objectifs avec les réalisations et fera le point sur les conditions d'activité en télétravail, notamment sur sa charge de travail.

[24] Accords ANCV, BOURSORAMA, PANORIENT, ALLIANZ Banque, OGEC et IQERA Services.

[25] Accords LABORATOIRE NUXE, Groupe TF1 et OPTICIEN AFFLELOU.

Le télétravailleur pourra par ailleurs solliciter à tout moment un entretien avec son manager pour évoquer notamment sa charge de travail ou l'organisation du télétravail [...]. (Accord IQERA Services)

o Suivi régulier

- [...] Il est rappelé que le manager doit échanger régulièrement avec son collaborateur sur son organisation du travail, sur les résultats attendus ou constatés, ainsi que sur sa charge de travail. [...] À tout moment, les parties (télétravailleur, manager et service des Ressources Humaines) pourront solliciter un échange avec une des parties pour suivre la mise en œuvre du télétravail et apprécier les conditions d'activité du télétravailleur ainsi que sa charge de travail[...] (Accord AVIGROS)
- [...] Il est convenu qu'un suivi du télétravail et de son développement sera présenté annuellement aux instances représentatives du personnel [...] (Accord OGEC).

o Comptabilisation des horaires

- [...] Pour pouvoir contrôler le temps de travail effectué ainsi que le respect des durées maximales de travail et des temps minima de repos, le télétravailleur indiquera ses heures de début et de fin de travail en utilisant le logiciel de gestion du temps de travail [...] (Accord PANORIENT).
- [...] Le salarié procédera à un relevé de ses horaires de travail pour chaque jour télétravaillé qu'il remettra chaque trimestre à son supérieur hiérarchique par le biais de son « calendrier annuel réel ». Ce relevé permettra de vérifier le respect de ses horaires de travail par le salarié et donc le respect des durées minimales de repos et la charge de travail du salarié [...] (Accord OGEC).

o Comptes rendus d'activité

- Un compte-rendu de son activité en télétravail devra être effectué par le collaborateur à son supérieur hiérarchique, selon des modalités et une périodicité adaptées à la situation professionnelle du collaborateur [...]. (Accord ANCV)
- [...] - Des éléments de reporting seront accessibles au responsable hiérarchique et au responsable RH concernant l'organisation du télétravail afin de lui permettre de s'assurer d'une répartition équitable et équilibrée au sein du service ; [...] (Accord Groupe TF1)

- [...] les salariés en situation de télétravail seront tenus d'établir tous comptes-rendus d'activité qui leurs seraient demandés par leur hiérarchie et dans le respect des délais sollicités. [...] En cas de difficultés rencontrées (situation de surcharge, difficulté à réaliser ou achever les travaux/projets qui lui ont été confiés, sentiment d'isolement., etc.), le collaborateur est tenu d'en informer au plus vite son responsable hiérarchique et son responsable ressources humaines. Dans ce cas, un point de suivi sera organisé avec le collaborateur pour analyser et comprendre les difficultés qu'il rencontre, évaluer les points forts et déterminer les axes d'amélioration (planification et organisation du télétravail). Des adaptations seront proposées en concertation avec le collaborateur [...] (Accord OPTICIEN AFFLELOU).

2. Formation et sensibilisation des acteurs

La moitié des accords prévoit des actions de sensibilisation et de formation aux enjeux liés au télétravail, par exemple les accords Groupe TF1, OPTICIEN AFFLELOU , EUROSPORT ou IQERA services. Ces actions qualifiées de formations peuvent aller de la simple mise à disposition de documents à l'organisation de séminaires et sessions de formation en bonne et due forme. Par ce biais, les entreprises visent à offrir des repères aux managers et aux télétravailleurs (organisation matérielle du travail à distance, identification des difficultés, utilisation des outils numériques, équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, bonnes pratiques en matière de postures...). Voici quelques exemples significatifs :

- [...] Les télétravailleurs peuvent bénéficier d'une formation appropriée à cette forme d'organisation du travail notamment en ce qui concerne les équipements techniques mis à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Le responsable hiérarchique peut également bénéficier d'une information sur cette forme de travail et sa gestion. [...] (Accord OPTICIEN AFFLELOU)
- [...] Dans le cadre des actions de sensibilisation mises en œuvre, une attention particulière sera portée à la prévention des risques sur la santé et la sécurité au travail, potentiellement induits par le télétravail (sédentarité, isolement, addictions, déséquilibre vie professionnelle/vie personnelle, organisation matérielle, etc.).

·[...] La Société s'assure que les salariés concernés puissent bénéficier de formations en lien avec le télétravail, en fonction des besoins identifiés d'un point de vue organisationnel ou relationnel, et contribuant à préserver la performance et la continuité de l'activité, mais également le bien-être au travail, la santé, et la sécurité du salarié. Il est rappelé qu'il a été mis à la disposition des managers un document sur les bonnes pratiques du management de son équipe intégrant le télétravail ainsi qu'un module consacré au management à distance. [...] (Accord IQERA services)

3. **Maintien du lien social**

Seule la moitié des entreprises (précisément 11 accords) semble être préoccupée par des questions liées au maintien du lien social entre les salariés sur site et ceux à distance, ainsi qu'à la prévention de l'isolement au télétravail. Le manager est un acteur clé dans la préservation des relations avec les salariés à distance et la mise en place des actions qui y concourent. Pour la plupart, ces actions consistent en l'organisation de journées de réunions (par visioconférence ou en présentiel) ou d'une présence obligatoire sur site, ou même l'instauration, voire l'obligation, de contacts réguliers entre l'encadrement et le télétravailleur. Deux accords (BOURSORAMA et EUROSPORT) prévoient par ailleurs l'organisation d'activités collectives durant ces jours de retour sur site. Voici quelques exemples significatifs :

- Le télétravail ne doit pas être un frein à la participation du salarié à la vie de l'entreprise. Le responsable hiérarchique assurera un contact régulier avec le salarié en situation de télétravail et sera attentif à ce que, dans la mesure du possible, les travaux en groupe ou réunions se tiennent lorsque le salarié est présent sur site. En effet, la présence au bureau et la présence en clientèle jouent un rôle clé dans l'organisation du travail et ce à double titre : ♦ d'une part, c'est un outil de performance et de productivité qui doit évoluer dans sa configuration pour répondre à une évolution des usages, ♦ d'autre part, c'est un lieu de vie incontournable, vecteur fort du sentiment d'appartenance et de l'esprit d'équipe. En parallèle, le télétravailleur et son responsable hiérarchique ont la possibilité d'opter pour tous moyens techniques qui visent à maintenir le lien social avec le reste de l'équipe (ex : utilisation de Teams). [...] En cas de situation de souffrance constatée par le responsable hiérarchique ou le responsable des ressources humaines et liée à l'isolement du collaborateur en télétravail, il peut être proposé à ce dernier de revenir travailler sur site ou d'augmenter sa présence sur site. [...] (Accord OPTICIEN AFFLELOU)

- [...] En outre, afin de prévenir le phénomène d'isolement et d'assurer le maintien du lien avec la communauté de travail, le manager pourra fixer des journées de présence physique au bureau pour toute ou partie de l'équipe. [...] Le télétravail peut entraîner un risque d'isolement des collaborateurs, un éloignement du collectif de travail et du manager de proximité susceptibles de générer un sentiment de mal être et un délitement du lien social inhérent à l'exercice du travail. Face à ce risque, une attention particulière du management de proximité et des acteurs P&C à l'égard des collaborateurs doit être mise en place par le biais de liens réguliers en visioconférence et/ou par téléphone, dans le cadre de contacts formels et informels. Ces managers seront vigilants et veilleront à porter un soutien particulier aux salariés apparaissant fragilisés. Des réunions régulières en présentiel réunissant l'ensemble de l'équipe sont recommandées afin de maintenir la cohésion d'équipe. [...] (Accord EUROSPORT)

4. **Contrôle des conditions du télétravail**

Seuls 5 accords[26] organisent un type de « contrôle » des conditions de travail au domicile du télétravailleur, par le biais de visites menées par le CSSCT, l'inspecteur du travail, le médecin du travail, voire l'employeur. Sans surprise, ces visites sont soumises à l'accord préalable du salarié.

- [...] La visite médicale du télétravailleur sera réalisée selon la périodicité prévue par le Code précité. Elle sera l'occasion de faire un point sur les conditions particulières de travail du salarié. Avant l'expiration du délai existant entre deux examens médicaux périodiques, le télétravailleur pourra bénéficier à sa demande, ou à celle de l'employeur, d'un examen médical effectué par le service de santé au travail. Dans son évaluation de la situation, la médecine du travail devra apprécier les conditions dans lesquelles le télétravailleur travaille à son domicile. [...] En conséquence, l'entreprise et l'instance de représentation du personnel en charge de veiller au respect des obligations en matière de santé, sécurité et conditions de travail peuvent, le cas échéant, être amenées à accéder au lieu dans lequel s'exerce le télétravail, sur rendez-vous. Une telle démarche ne pourra être effectuée qu'avec l'accord écrit préalable du télétravailleur (un courriel avec accusé de réception par exemple) [...] (Accord ATOS France).

[26] Accords ATOS France, BOURSORAMA, ENSTO France, EUROSPORT et ADHAP Performances.

- [...] Le personnel du service de santé (médecin du travail, ergonomes, ...) peut être amené à visiter/visio le domicile du salarié télétravailleur, avec son accord, pour faire une étude de poste. [...] (Accord BOURSORAMA)
- [...] L'employeur et les membres de la CSSCT agissant sur délégation du CSE peuvent, si besoin, se rendre au lieu dans lequel s'exerce le télétravail, sur rendez-vous pris préalablement avec le salarié. Une telle démarche ne pourra être effectuée qu'avec l'accord écrit du télétravailleur (un courriel par exemple) et en sa présence. S'il y a un risque identifié par la CSSCT agissant sur délégation du CSE, le salarié devra se mettre en conformité pour permettre la poursuite du télétravail. [...] (Accord EUROSPORT)

IV. Ouverture d'un « droit » au télétravail pour certains salariés ?

Les dispositions légales (art. L. 1222-9 du Code du travail) imposent à l'accord télétravail, ou en son absence, à la charte de prévoir « (...) les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du Code du travail ; les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail ; et les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail ».

Presque la totalité des accords de notre échantillon (19 accords sur 20) prévoit des mesures en ce sens. Mais les partenaires sociaux vont souvent au-delà du cadre imposé par la loi puisqu'il existe, dans les accords, d'autres bénéficiaires, tels que les salariés-parents, les seniors ou les personnes faisant face à une maladie (temporaire ou chronique).

La lecture des accords ne permet pas d'affirmer qu'il existe un véritable droit au télétravail pour ces publics. Il existe plutôt une faculté au télétravail, un droit conditionné au cas par cas, après une étude de dossier ou une concertation entre les acteurs de l'entreprise (par exemple l'employeur et le médecin du travail). À noter que si l'employeur refuse l'accès au télétravail à un travailleur handicapé, ou à un salarié aidant, il doit motiver sa décision de refus (L. 1222-9 du Code du travail).

1. Travailleurs handicapés

La quasi-totalité des accords de notre échantillon (19 sur 20) adopte des dispositions particulières pour la mise en place et l'organisation du télétravail des salariés handicapés.

Au-delà de leur volonté de se conformer à la loi, certains accords envisagent le télétravail comme un levier d'appui pour garantir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de ces publics[27]. Sont ainsi prévues des mesures liées à l'allègement des conditions d'accès[28], au plus grand volume de jours en télétravail[29], à l'aménagement du poste et du matériel/équipement de travail (6 accords[30]). Le plus souvent, la mise en place du dispositif est conditionnée à l'existence d'un avis/recommandation du médecin du travail (9 accords[31]). Voici quelques exemples significatifs :

- Allègement des conditions d'accès

- o [...] Il pourra être dérogé aux conditions d'éligibilité ainsi qu'à la fréquence et la répartition des jours télétravaillés pour les travailleurs handicapés et les salariées enceintes, dont le handicap ou l'état de santé le justifie [...] (Accord AVIGROS)

- o [...] L'accord prévoit les modalités d'accès des travailleurs handicapés à cette forme d'organisation du travail, en application de l'article L 1222-9 du Code du travail. Elle garantit le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard de ces travailleurs, la mise en œuvre de mesures appropriées pour permettre à ceux qui sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'accéder à un emploi ou d'en conserver un correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser [...] (Accord PANORIENT)

- Augmentation du volume des jours en télétravail

- o [...] Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier d'un accès au télétravail. Le volume annuel de jours de télétravail supplémentaires les concernant est de 8 jours [...] (Accord Groupe M6)

- o [...] Les collaborateurs en situation de handicap, les aidants familiaux, les femmes enceintes, les seniors peuvent faire face à des besoins organisationnels en lien avec leur situation et avoir besoin de plus de flexibilité. Pour ces populations, le nombre de jours de télétravail peut aller jusqu'à 3 jours par semaine [...] (Accord ALLIANZ Banque)

- Aménagement du poste de travail et adaptation du matériel

- o [...] Les travailleurs handicapés qui ont transmis au service des ressources humaines un des justificatifs attestant de ce statut pourront le cas échéant bénéficier d'aménagements spécifiques, sur recommandation du médecin du travail, destinés à leur permettre d'exercer leur emploi en télétravail [...] (Accord ANCV)

[27] Accords CERFRANCE Nord Pas De Calais, PANORIENT et ADHAP Performances.

[28] Accords LABORATOIRE NUXE, CERFRANCE Nord Pas De Calais, AVIGROS, PANORIENT et ASCOMA international.

[29] Accords OPTICIEN AFFLELOU, Groupe M6, ALLIANZ France et GE STEAM POWER France.

[30] Par exemple, les accords ANCV, ATOS France ou PANORIENT.

[31] Par exemple, les accords ASCOMA international, EUROSPORT ou ADHAP Performances.

o [...] Le télétravail est ouvert aux salariés reconnus en situation de handicap. La direction des ressources humaines de la Société étudiera les modalités d'aménagement au domicile (exemples : adaptation du mobilier, mise en place de logiciels particuliers, aménagement de l'environnement de travail...). A cet effet, il est rappelé que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés. [...] Pour les télétravailleurs reconnus travailleurs handicapés, un suivi particulier sera mis en œuvre quant à l'adaptation de leur poste de travail à leur domicile [...] (Accord GE STEAM POWER France)

2. Femmes enceintes

16 accords de l'échantillon adoptent des dispositions particulières pour la mise en place et l'organisation du télétravail des salariées enceintes. Le télétravail est ainsi envisagé comme une solution transitoire pour le maintien dans l'emploi des femmes enceintes dont la situation temporaire nécessite des aménagements spécifiques. La minimisation de la fatigue lors des trajets domicile-lieu de travail est aussi une autre raison avancée par les entreprises (Accords ATOS France et Groupe TF1). De manière générale, il est mis en œuvre à la demande expresse de la salariée en question, pour une durée qui n'est pas toujours précisée par les accords (seuls 3 sur 16 précisent le mois de grossesse à partir duquel le télétravail est possible). Tout comme les mesures visant les salariés en situation de handicap, un allègement des conditions d'accès au télétravail[32] et une augmentation des jours en télétravail sont ici envisagés[33].

- Allègement des conditions d'accès

o [...] L'accord prévoit les modalités d'accès des salariées enceintes à cette forme d'organisation du travail, en application de l'article L 1222-9 du Code du travail. Elle garantit le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard de ces salariées. Les salariées enceintes qui souhaitent recourir au télétravail pourront bénéficier de mesures adaptées facilitant l'accès au télétravail tout en préservant leur état de santé, sur recommandation du médecin. [...] (Accord PANORIENT)

o [...] il reviendra au manager d'organiser en amont l'accès au télétravail des femmes enceintes afin de faciliter la période de grossesse. [...] (Accord ADHAP Performances)

- Augmentation du volume des jours en télétravail

[32] 4 accords : Accords AVIGROS, PANORIENT, Groupe M6 et ADHAP Performances.

[33] 3 accords : Accords ALLIANZ Banque, OGEC et GE STEAM POWER France.

o [...] la salariée en situation de grossesse dont le poste est télétravaillable au sens de l'article 2.1, pourra demander à télétravailler selon un pourcentage de son temps de travail contractuel plus important jusqu'au départ en congé de maternité. Les demandes seront étudiées au cas par cas. Il est rappelé qu'en cas de grossesse particulière ou de grossesse à risque, la salariée a la possibilité de se faire accompagner par la médecine du travail, dès que cela est nécessaire. Celle-ci peut notamment recommander qu'un pourcentage plus important de son temps de travail contractuel soit réalisé en télétravail.[...] (Accord OGEC)

o [...] Les femmes enceintes peuvent également bénéficier d'une dérogation à la limite de 3 jours à partir du début du 6ème mois de grossesse, dès lors qu'elles en font la demande à leur manager et leur RRH par mail. [...] (Accord GE STEAM POWER France)

3. Salariés aidants familiaux

12 accords sur 20 adoptent des dispositions particulières qui ciblent les salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche. Plusieurs accords font référence à la reconnaissance de la qualité de « salarié aidant », sans pourtant apporter plus de précisions. Seul un accord le définit comme : « son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, conformément aux dispositions de l'article L. 113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles » (Accord ADHAP Performances). Dans les dispositions visant ces publics, apparaissent le plus souvent des formules qui assurent un accès facilité au télétravail[34]. De manière plus concrète, certains accords comportent des mesures accordant un plus grand volume de jours en télétravail[35].

- Allègement des conditions d'accès

o [...] Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le salarié devant faire face à une situation rendant indispensable sa présence auprès d'un proche de manière, articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le responsable hiérarchique, en lien avec le responsable RH, met en place un accompagnement particulier du salarié en télétravail aidant familial. [...] (Accord Groupe TF1)

[34] 3 accords : Accords Groupe TF1, ZOO PARC DE BEAUVAL et EUROSPORT.

[35] 3 accords : Accords ENSTO France, ALLIANZ BANQUE et OGEC.

o [...] De même, les dispositions du présent accord ne font pas obstacle à la mise en place du télétravail, en dehors du présent accord, pour les collaborateurs aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche (sur justificatifs), pour lesquels la Direction des Ressources Humaines et le manager du collaborateur concerné étudieront les conditions de faisabilité du télétravail et en définiront le cas échéant les modalités par email. [...] Le télétravail pour situation particulière ne donne pas lieu à un formulaire et n'ouvre pas le droit à des avantages financiers supplémentaires (le collaborateur continue de percevoir ses avantages habituels lié à son formulaire de télétravail régulier validé s'il en a un). [...] (Accord EUROSPORT)

- Augmentation du volume des jours en télétravail

o [...] Pour faciliter ce rôle de proche aidant, le télétravail pourra être mis en œuvre dans la limite de 3 jours par semaine soit : Sur une base hebdomadaire, à raison de 1 à 3 jours ou sur une base mensuelle (4 à 12 jours). [...] (Accord ENSTO France)

o [...]Le salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche et dont le poste est télétravaillable au sens de l'article 2.1, pourra demander à télétravailler selon un pourcentage de son temps de travail contractuel plus important que celui prévu par l'article 2.3. Les demandes seront étudiées au cas par cas. [...] (Accord OGEC)

4. Autres publics

Le télétravail apparaît comme une solution pour les situations liées à la parentalité (Accord ENSTO France), la maladie (Accords ATOS France, ENSTO France et GE STEAM POWER France) et l'âge (Accords ANCV, GROUPE M6 et ENSTO France). Voici quelques exemples significatifs pour chaque groupe :

- La mise en place du télétravail pour les salariés en situation de maternité, paternité et d'accueil, d'adoption :

o [...] le télétravail sera mis en œuvre dans le cadre de la parentalité ou de l'adoption, dans les limites suivantes : 12 semaines avant le congé maternité : jusqu'à 4 jours par semaine pour les deux parents ; Pendant la période du congé maternité : jusqu'à 3 jours pour le second parent ; Pendant les 6 mois suivants la fin du congé maternité ou d'adoption : jusqu'à 3 jours par semaine pour les deux parents. [...] (Accord ENSTO France)

- La mise en place du télétravail pour raison médicale (temporaire ou chronique), le plus souvent préconisée par le médecin du travail :

o [...] Le télétravail « thérapeutique » peut être une réponse à des situations individuelles spécifiques pour les salariés dont les fonctions sont éligibles au télétravail régulier et dont la situation de santé ne relève pas d'un arrêt maladie de droit commun. Il s'agit notamment d'un aménagement temporaire de poste, sur préconisation médicale préalable du médecin du travail, pour une raison liée à une situation individuelle particulière. Ce dispositif ne pourra être activé qu'à la demande expresse du collaborateur. Le volume hebdomadaire et la durée de la préconisation du télétravail seront déterminés par le médecin du travail. Ces situations donneront lieu à la formalisation d'un avenant spécifique. [...] (Accord ENSTO France)

o [...] Le télétravail pour raisons médicales tel que défini à l'article L. 4624-3 du Code du Travail permet de déroger à la limite des 3 jours de télétravail hebdomadaires dès lors qu'il est prescrit par le médecin du travail et qu'il a fait l'objet d'un avenant au contrat de travail d'une durée déterminée de 6 mois maximum renouvelable sur validation du médecin du travail. [...] [...] (Accord GE STEAM POWER France)

- Le dispositif du télétravail est envisagé comme un moyen de gestion des contraintes physiques liées à l'âge, ainsi que de transition entre activité et retraite :

o [...] Les salariés âgés de 57 ans et plus qui occupent un poste éligible conformément à l'article 2.1 du présent accord seront privilégiés dans l'accès au télétravail. Le volume de jours de télétravail supplémentaires les concernant est porté à 4 jours. Ces salariés seront également plus libres dans l'utilisation de leur volume de jours de télétravail et pourront déroger au rythme de télétravail prévu à l'article 3.2 du présent accord, selon des modalités convenues avec leur responsable hiérarchique ainsi qu'avec la Direction des Ressources Humaines. [...] (Accord Groupe M6)

Conclusion

Le télétravail, très peu courant avant la crise, s'est fortement développé lors des mesures de confinement de la population à partir du printemps 2020 et demeure bien plus pratiqué qu'auparavant : le développement contraint du télétravail en 2020 a créé des conditions favorables à sa poursuite au-delà de la crise. L'extension et la pérennisation du recours au télétravail ont fait émerger des accords négociés qui tiennent compte de ces changements dans les attentes des travailleurs et des nouvelles dynamiques organisationnelles suite à la pandémie de COVID-19.

Il existe plusieurs formes de télétravail. La combinaison possible entre télétravail régulier et occasionnel est prévue dans plusieurs accords. Parfois, le salarié peut choisir entre télétravail régulier et télétravail occasionnel ; dans d'autres accords, le télétravail occasionnel vient en complément du télétravail régulier. Le télétravail occasionnel peut être aussi ouvert à des salariés exclus du télétravail régulier car ne répondant pas aux critères d'éligibilité exigés. Marqué par la crise, tous prévoient un télétravail exceptionnel, mais aucun ne le prévoit de manière exclusive. Toutes ces options démontrent que ce mode d'organisation est à présent bien ancré dans les pratiques des entreprises.

Les conditions d'accès au télétravail vont aussi évoluer. Par exemple, l'accompagnement de l'employeur en matière de lieu du télétravail, planning et fourniture du matériel s'est enrichi dans les accords mais est très hétérogène. Il s'agit, la plupart du temps, d'une mise à disposition d'équipements, comme un ordinateur portable et d'une indemnisation des frais imputables au télétravail. La grande disparité des montants nous interroge sur le mode de calcul. Cette meilleure prise en charge permet, selon les négociateurs, non seulement de garantir une bonne « expérience » pour les télétravailleurs, mais aussi de garantir la performance de l'entreprise, la sécurité des informations et le bien-être des salariés.

Dans les accords, cette question du bien-être des travailleurs est récurrente. La question de la protection de la santé physique et mentale est aussi devenue essentielle. Les rappels au droit à la déconnexion et aux obligations de santé et sécurité vis-à-vis des salariés sont fréquents.

Ainsi, les acteurs de la négociation vont évidemment aborder le sujet de la prévention des risques psychosociaux, avec notamment une réflexion portant sur les mesures de lutte contre l'isolement des salariés ou les troubles musculo-squelettiques (par exemple, en organisant avec le médecin du travail la visite du lieu de travail). Néanmoins, la plupart des mesures proposées restent vagues et peuvent plutôt être identifiées comme des rappels à la loi. Par ailleurs, peu d'accords mettent en place des dispositifs de prévention spécifiques au télétravail. On constate que des risques émergents, tels que les risques liés au mode de vie sédentaire, ne sont pas abordés alors que de nombreuses études ont montré une augmentation importante des pathologies liées à l'inactivité en position assise au travail.

Enfin, on voit émerger, dans certains accords, un télétravail qui s'inscrit dans une démarche éthique et inclusive et qui bénéficie aux salariés les plus fragiles. Les objectifs sont multiples : faciliter la gestion des rendez-vous médicaux, permettre la création d'un environnement de travail tenant compte des préconisations médicales ou encore réduire les absences imprévues liées à des problèmes de mobilité, d'accessibilité ou de fatigue. Mais existe-il vraiment un droit au télétravail pour ce public ? Il est difficile de l'affirmer puisque l'accès au télétravail est toujours conditionné à un justificatif, notamment médical.

Annexe 1 - Les accords analysés : titre, date et secteur d'activités des entreprises [36]

Accord d'entreprise relatif au télétravail au sein d'**ADHAP Performances** du 27 juin 2024. Aide à domicile.

Accord télétravail d'**ALLIANZ BANQUE** du 29 mars 2024. Autres intermédiaires financiers.

Accord relatif au télétravail au sein de l'**ANCV** (Agence nationale chèques vacances) du 23 février 2023. Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance.

Accord collectif relatif à la mise en place télétravail au sein de **ASCOMA** International du 03 janvier 2024. Activités des agents et courtiers d'assurances.

Accord relatif au télétravail dans le groupe **ATOS** en France du 1^{er} mars 2023. Activités de location et location-bail.

Accord collectif d'entreprise relatif au télétravail au sein de l'entreprise **AVIGROS** du 20 octobre 2023. Commerce de gros (commerce interentreprises) de volailles et gibier.

Accord relatif au télétravail au sein de **BOURSORAMA** du 13 novembre 2023. Autres intermédiations monétaires.

Accord **ENSTO** France sur le télétravail du 6 mars 2024. Fabrication de matériel d'installation électrique.

Accord relatif au télétravail au sein d'**EUROSPORT** du 16 mai 2024. Édition de chaînes thématiques.

Accord relatif au télétravail au sein de l'entreprise **GEDINOR** du 02 février 2024. Centrales d'achat non alimentaires.

[36] Accords classés par ordre alphabétique des noms des entreprises.

Accord d'entreprise relatif au télétravail volontaire et partiel au sein de **GE STEAM POWER** France du 04 juin 2024. Mécanique industrielle.

Accord sur les modalités du télétravail au sein du **Groupe M6** du 12 janvier 2024. Édition de chaînes généralistes.

Accord collectif relatif au télétravail pour la société **IQERA SERVICES** du 24 mai 2024. Activités des agences de recouvrement de factures et des sociétés d'information financière sur la clientèle.

Accord collectif relatif au télétravail au sein de l'**OGEC**, du 19 avril 2024. Enseignement secondaire général.

Accord sur le télétravail au sein de l'**Opticien Afflelou** du 07 septembre 2023. Commerces de détail d'optique.

Accord relatif au télétravail au sein de l'entreprise **PANORIENT** du 2 janvier 2024. Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche.

Accord collectif de groupe relatif au télétravail au sein de **TF1** du 18 juillet 2023. Édition de chaînes généralistes.

Accord relatif au télétravail au sein de l'U.E.S. **CERFRANCE Nord Pas de Calais** du 1^{er} septembre 2023. Activités comptables.

Accord sur les organisations du travail dites atypiques au sein du **Zoo Parc de Beauval** du 22 août 2023. Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles.

Annexe 2 - Présentation des accords analysés

Tableau 1 : Présentation des accords sur le télétravail analysés

Titre	Structure	Secteur d'activité	Date de signature	durée	OS invités à la signature	Lien vers l'article sur le site dialogue social
ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU TELETRAVAIL	ADHAP PERFORMANCES	Aide à domicile	27.06.24	Ind.	CSE	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/nouvel-accord-teletravail-de-la-societe-adhap-performances-un-rappel-de-legalite-de-traitement-entre-les-salaries-en-presentiel-et-en-distanciel
ACCORD TELETRAVAIL	Allianz Banque	Autres intermédiaires financiers	29.03.24	3 ans	SNB CFE-CGC	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/accord-teletravail-chez-allianz-banque-une-presence-obligatoire-de-deux-jours-par-semaine-sur-site-est-maintenue
ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL	ANCV Agence Nationale pour les Chèques-Vacances-	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	23.02.23	3 ans	CFDT CGT Unsa	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/tous-les-salaries-de-lancv-peuvent-beneficier-de-12-jours-maximum-de-teletravail-occasionnel-par-an
ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL	ASCOMA International	Activités des agents et courtiers d'assurances	03.01.24	3 ans	CSE	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/nouvel-accord-teletravail-de-la-societe-ascoma-le-versement-dune-indemnite-pour-compenser-loccupation-du-domicile-et-lusage-de-loutil-informatique
ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL	ATOS France	Activités de location et location-bail	01.03.23	2 ans	CFDT CFE-CGC	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/le-groupe-atos-permet-aux-salaries-de-teletravailler-jusqua-trois-jours-par-semaine
Accord collectif d'entreprise relatif au télétravail	AVIGROS	Commerce de gros (commerce interentreprises) de volailles et gibier	20.10.23	Ind.	CSE	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/nouvel-accord-relatif-au-teletravail-de-la-societe-avigros
ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL	Société BOURSORAMA	Autres intermédiations monétaires	13.11.23	Ind.	CFDT	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/un-nouvel-accord-sur-le-teletravail-au-sein-de-boursorama-permet-aux-salaries-de-production-de-ne-retourner-sur-site-que-deux-jours-par-mois
Accord sur le télétravail	ENSTO France	Fabrication de matériel d'installation électrique	06.03.24	3 ans	CFDT	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/nouvel-accord-teletravail-de-chez-ensto-france-la-mise-en-place-dun-teletravail-therapeutique
ACCORD RELATIF	EUROSPORT	Édition de chaînes	16.05.24	1 an	CFTC	https://www.dialogue-social.fr/articles-

AU TELETRAVAIL		thématiques			CFDT	par-themes/article/un-teletravail-exceptionnel-peut-etre-impose-aux-salaries-deurosport-en-cas-devenements-sportifs-majeurs-couverts-par-la-chaine
ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL	Entreprise GEDINOR	Centrales d'achat non alimentaires	02.02.24	1 an	CFTC	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/la-societe-gedinor-restreint-le-teletravail-a-deux-jours-par-semaine-pour-reduire-lisolement-des-salaries
ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU TELETRAVAIL VOLONTAIRE ET PARTIEL	GE STEAM POWER	Mécanique industrielle	04.06.24	2 ans	CFDT CFE-CGC	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/les-salaries-de-ge-steam-power-france-peuvent-teletravailler-jusqua-trois-jours-par-semaine
ACCORD SUR LES MODALITES DU TELETRAVAIL	Groupe M6	Édition de chaînes généralistes	12.01.24	1 an	CGT CFDT CFE-CGC Autre	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/8-jours-de-teletravail-supplementaires-accordes-aux-salaries-handicapes-du-groupe-m6
ACCORD COLLECTIF RELATIF AU TELETRAVAIL	IQERA SERVICES	Activités des agences de recouvrement de factures et des sociétés d'information financière sur la clientèle	24.05.24	3 ans	CGT CFDT	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/nouvel-accord-teletravail-de-igera-une-aide-de-150-euros-maximum-par-salarie-pour-les-dependances-de-mobilier-bureau-ou-materiel-informatique-necessaire-au-teletravail
Accord collectif sur le télétravail	Laboratoire NUXE	Fabrication de parfums et de produits pour la toilette	19.04. 23	Ind.	CFTC	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/le-laboratoire-nuxe-permet-a-ses-salaries-de-teletravailler-jusqua-deux-jours-par-semaine
ACCORD COLLECTIF RELATIF AU TELETRAVAIL	OGEC	Enseignement secondaire général	19.04.24	Ind.	CFTC CFDT	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/nouvel-accord-relatif-au-teletravail-de-la-societe-ogec-des-actions-de-sensibilisation-specifiques-aux-risques-lies-au-teletravail
ACCORD SUR LE TELETRAVAIL	OPTICIEN AFFLELOU	Commerces de détail d'optique	07.09.23	Ind.	CFDT	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/le-personnel-administratif-de-la-societe-opticien-afflelou-peut-teletravailler-jusqua-deux-jours-par-semaine
ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL	PANORIENT	Fabrication industrielle de pain et de	02.01.24	1 an	CSE	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/les-salaries-de-panorient-peuvent-beneficier-dun-jour-

		pâtisserie fraîche				de-teletravail
ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF AU TELETRAVAIL	TF1	Édition de chaînes généralistes	18.07.23	3 ans	CFTC CFDT CGT-FO	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/teletravail-le-groupe-tf1-prevoit-plusieurs-regimes-derogatoires-a-la-regle-de-trois-jours-hebdomadaires-de-presence-sur-site
ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL	U.E.S. CERFRANCE Nord Pas de Calais	Activités comptables	01.09.23	2 ans	CFTC CFDT CFE-CGC	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/les-salaries-en-teletravail-peuvent-beneficier-dune-formation-specifique-au-sein-de-la-societe-amplius
ACCORD SUR LES ORGANISATIONS DU TRAVAIL DITES ATYPIQUES : TELETRAVAIL, TRAVAIL DE NUIT, TRAVAIL DU DIMANCHE	ZOOPARC De BEAUVAL	Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles	22.08.23	Ind.	CFTC	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/societe-zoo-parc-de-beauval-un-nouvel-accord-sur-les-organisations-du-travail-atypiques