

FICHES T&TIC - N° 17

Synthèse du rapport de mai 2017 des partenaires sociaux sur le télétravail

Entre janvier 2017 et mai 2017, les partenaires sociaux ont menés des négociations sur le télétravail à domicile et dans les tiers-lieux, négociations menées conformément à l'article 57 de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Fin mai 2017, un rapport conjoint des partenaires sociaux était publié. Cette fiche vous propose une synthèse des principaux points de ce document.

Les modalités de la concertation

La concertation entre les partenaires sociaux s'est déroulée de janvier à mai 2017. Les parties prenantes syndicales et patronales ont partagé leur diagnostic sur la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel sur le télétravail du 19 juillet 2005 et sur l'identification des pratiques actuelles, constatées dans les entreprises privées. Ils ont inscrit leurs travaux dans des réflexions récentes résultant à la fois de l'accord national interprofessionnel « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » du 19 juin 2013, que des premières réflexions paritaires portant sur les enjeux socio-économiques du numérique. A l'issue de la concertation, un guide des bonnes pratiques devait être élaboré pour servir de document de référence lors de la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise.

Les modalités de déploiement observées

Le rapport souligne les modalités de déploiement actuellement observées dans les entreprises privées. Le télétravail est utilisé massivement sur un à deux jours par semaine, rarement 3 jours et au-delà. Certains accords, dans le cas de fermeture de sites par exemple, prévoient des périodes de télétravail pouvant couvrir toute la semaine. Cette pratique reste néanmoins très marginale. Les accords les plus récents organisent le télétravail de façon plus souple en prévoyant la possibilité de prendre un certain nombre de jours dans le mois de façon



régulière mais non fixe. Les accords limitent également le nombre de salariés concomitamment en télétravail, de façon à préserver la cohésion d'équipe et le lien social.

Les principaux constats posés par le rapport

Le rapport pose ensuite plusieurs constats sur le développement du télétravail :

- Ce mode d'organisation rencontre un intérêt important des salariés mais reste cependant toujours une **modalité d'organisation du travail peu répandue** en France ;
- Les entreprises qui ont déployé le télétravail se concentrent sur **quelques secteurs d'activités** (informatique, ingénierie, conseil, télécoms, industries pharmaceutiques, assurance, banques, industries métallurgiques, ...) ;
- Le télétravail est introduit dans les entreprises sur une **diversité de situations et de métiers** avec certaines filiales d'entreprises qui ont largement développé le télétravail (ex. Sanofi à 50%) et d'autres qui le développent de manière plus restrictive ;
- Les TPE-PME le déploient sous une **forme expérimentale et envisagent d'abord la complexité** engendrée par sa mise en œuvre. Ce point reste fortement bloquant pour le développement du télétravail dans les petites structures.

(Suite page 2)

Les nouveaux enjeux posés par le rapport

Le rapport pose ensuite de nouveaux enjeux pour le développement du télétravail dans les entreprises :

- **Sur les questions de santé et de sécurité**, malgré les difficultés d'application au domicile des règles du code du travail en la matière, l'employeur doit être en capacité de vérifier l'effectivité de ces règles ;
- **Sur les accidents de travail et de trajet**, les entreprises sont mal informées sur les conditions requises pour justifier d'un accident du travail, conditions qui ne figurent pas dans l'ANI du 19 juillet 2005 ;
- **Sur la réversibilité**, il est important de renforcer dans la loi le fait que le télétravail est convenu pour une durée déterminée et prend fin soit à la date prévue, soit avant cette date sous réserve d'un délai de prévenance ;
- **Sur les frais liés au télétravail à domicile** : l'évaluation de ces frais devrait se faire sur une base forfaitaire légale ou conventionnelle, ce qui permettrait de sécuriser le cadre pour l'employeur, de simplifier la gestion du dispositif et d'éviter un surcoût qui peut devenir dissuasif ;
- **Une plus grande souplesse des formules de télétravail (*)** doit être envisagée qui permette notamment des « micro ajustements à la vie privée » côté salariés mais aussi des ajustements aux impératifs de l'entreprise et de l'organisation des services.
- **En termes d'organisation du temps de travail**, les enjeux portent sur les questions de déconnexion, un plus grand fractionnement du temps de travail et la nécessité de respecter la législation sur le temps de travail et la durée du repos quotidien et hebdomadaire ;
- Le rapport pose l'enjeu de la bonne **définition de la charge de travail** en soulignant que le télétravail pouvait conduire à un certain nombre de dérives que les accords s'emploient à encadrer : charges excessives de travail, risques de chevauchement entre vie professionnelle et personnelle, difficulté à couper en fin de journée, ... ;
- Enfin, sur les questions de **formation**, le

rapport souligne la nécessité d'une « bonne information de toute la communauté de travail » qui permette de « mieux organiser le télétravail et d'anticiper les dysfonctionnements de cette organisation particulière de travail ».

Au-delà des ces enjeux, le télétravail pose une question plus globale : celle, prévisible, de la multiplication des lieux de travail et de l'essor prévisible des tiers-lieux, associée à une complexité plus grande des modes de management et à une remise en cause des conditions d'exercice.

Les conclusions du rapport

Le développement du télétravail va nécessiter de s'interroger sur « l'évolution des notions inhérentes à la relation de travail et notamment des espaces de travail, de la notion de temps de travail, de l'évaluation de la charge de travail, des méthodes de management, de la nature de l'efficiences collective de la communauté de travail ». Il va également imposer « d'élargir la réflexion au travail nomade ou mobile, et donc de prendre en compte le fort développement de la mobilité associée à l'utilisation des technologies numériques ».

Le rapport conclue sur la capacité des entreprises, tout comme les branches, « de prendre en compte dès à présent les réflexions, suggestions et orientations qui ressortent de cette concertation ». Il indique enfin qu'il appartient également aux acteurs de la négociation sociale interprofessionnelle, lors de prochaines discussions, « de prendre en compte ces conclusions et de définir la suite qu'ils entendent donner à ces travaux ».

(*) A propos de la souplesse en télétravail

Sur la question de la souplesse en télétravail, le rapport note que, si les premiers accords privilégiaient un nombre de jours fixes par semaine, les accords les plus récents prévoient « un nombre de jours limités de télétravail flottants » (par exemple 6 jours de télétravail dans le mois) qui confèrent une flexibilité aux salariés et aux managers tout en garantissant une présence suffisante auprès de la communauté de travail.