



La position de FO Cadres sur le télétravail

Le développement des technologies de l'information et de la communication a permis le développement rapide du télétravail. Dans un monde où la dématérialisation de l'économie conduit chaque jour à remettre en cause le principe de l'unité de temps et de lieu, le télétravail qui concerne un peu moins de 10% des salariés français connaît aujourd'hui un essor certains.

Pour FO-Cadres cette évolution qui s'inscrit dans le processus continu de métamorphose du travail exige que la mise en œuvre du télétravail fasse l'objet de négociations collectives pour assurer une normalisation des garanties et des protections du salarié indispensables à un développement équilibré de cette nouvelle forme d'organisation. Sur ce plan la prise en compte de la diversité des situations rencontrées dans les différents secteurs d'activité est essentielle. De la même manière qu'il est essentielle quand la situation l'impose de revenir sur les supposés avantages, encore incertains mais toujours avancés par les entreprises à l'image des gains de productivité et des économies escomptés qui restent difficiles à chiffrer et si souvent surévalués.

Si le télétravail peut permettre de réduire le temps des déplacements, de gagner en efficacité et d'organiser relativement le travail pour une meilleure articulation du rapport vie professionnelle et vie privée il convient d'être prudent sur les avantages d'une telle organisation du travail. Les efforts d'organisation requis par le travail peuvent s'avérer très contraignants et les difficultés pratiques sont alors sous-estimées. C'est pourquoi avant toute contractualisation, l'entreprise doit obligatoirement informer le dit salarié des modalités particulières d'organisation du télétravail ainsi que des éventuelles difficultés que le salarié peut rencontrer dans sa vie privée. Car bien que la possibilité de travailler à son domicile hors de son bureau en centre urbain peut apparaître comme une aventure séduisante et plus

reposante, la suppression toute relative de la perte de temps et du stress liés au trajet domicile / travail peut bien souvent laisser place à un surcroît de fatigue et de stress lié à l'isolement du salarié. Et nombreux sont les télétravailleurs qui avouent fréquemment dépasser les horaires auxquels ils se limiteraient en étant dans les locaux de la société.

De plus le télétravail exige d'avoir un accès à toutes les applications et informations nécessaires où que l'on soit. Pour apporter une réponse toujours plus rapide aux besoins du client et rester en contact avec l'entreprise tout en poursuivant les objectifs qui lui sont attribués, le télétravailleur doit communiquer et échanger des informations sur l'évolution de son propre travail et celui de ses collaborateurs. Cette implication supérieure et ces échanges plus soutenus liés à un besoin de formalisation des process qui alimentent les ressources de l'entreprise en termes de connaissances, de compétences et de savoir-faire peuvent en l'absence de régulations adaptées accroître de manière excessive la charge de travail et renforcer la flexibilité et la réactivité au travail.

Le télétravail peut constituer un atout incontestable pour satisfaire les salariés ou attirer de nouveaux talents voire fidéliser des salariés. Cependant il fait encore l'objet de nombreuses inquiétudes notamment en ce qui concerne l'application des dispositions relatives aux accidents du travail, au contrôle du temps de travail, à la fourniture et à l'utilisation de l'équipement.

Consciente de l'enjeu dans un monde du travail en pleine mutation, Force Ouvrière s'est particulièrement investie dans ce dossier. Lors des différentes phases de négociation, du niveau européen à l'accord national interprofessionnel, FO-Cadres a proposé une série de recommandations pour permettre une meilleure transcription de la directive européenne dans le cadre de la négociation au plan national. L'objectif recherché étant de renforcer le caractère volontaire du télétravail et d'étendre le principe de la clause de réversibilité à l'ensemble des télétravailleurs, d'améliorer le volet des conditions d'emploi, la prise en charge de l'équipement par l'employeur et les conditions d'une organisation du travail adaptée ainsi que la défense des droits collectifs.

Reste qu'aujourd'hui la première des urgences est de renforcer la protection de ces salariés en insérant des dispositions particulières dans les conventions collectives de branches pour à la fois prendre en compte la spécificité des secteurs d'activités, des métiers et bien évidemment d'assurer une couverture conventionnelle de tous les salariés télétravailleurs qu'elle que soit la taille de l'entreprise. Cette étape est selon nous primordiale pour assurer en vertu du principe de faveur un cadre de référence précis pour des négociations d'entreprise et accompagner au mieux le développement du télétravail.



Les recommandations de FO Cadres sur le télétravail

▪ Définir le « télétravailleur »

On doit distinguer le télétravail en télé centre ou à domicile, du télétravail dit « nomade » défini par la réponse ministérielle du 12 juin 2000 comme celui « pratiqué par des personnes dont l'activité nécessite de nombreux déplacements et qui grâce aux moyens de communication électronique, peuvent rester en contact avec leur entreprise ». Il est généralement celui des commerciaux qui exercent dans des lieux variés situés hors du cadre physique de la société. Le télétravail peut concerner également des télétravailleurs dits « occasionnels » et/ou « nomades » ainsi que des télétravailleurs dits « pendulaires ».

Le télétravail salarié à domicile constitue le mode d'organisation du travail qui appelle la plus grande vigilance.

Le télétravailleur est un salarié et non un travailleur indépendant. Salarié à part entière et non entièrement à part le télétravailleur doit bénéficier des droits et garanties collectives accordés aux salariés ainsi que ceux prévus par la législation du travail. Le maintien du statut de salarié est donc une condition essentielle au développement du télétravail. Et la distanciation qu'opère le télétravail ne doit pas être un obstacle à l'accès voire à la restriction de droits tels que ceux liés à la formation professionnelle et à la gestion de carrière.

▪ Promouvoir un vrai contrat de travail sur la base du volontariat

Chaque télétravailleur doit disposer d'un véritable contrat de travail précisant les modalités spécifiques à sa situation, en se référant aux règles préalablement et collectivement négociées au niveau interprofessionnel, de la branche et de l'entreprise. L'accord doit poser comme principe fondamental la nature volontaire du télétravail.





Les accords collectifs doivent contenir des indications pour la gestion et la coordination, la réglementation et le suivi des temps, la comptabilisation et la rétribution des heures supplémentaires, la sécurité des données, la responsabilité juridique, l'accès au poste de travail à domicile, l'équipement à fournir et les conditions relatives à la santé et à la sécurité, le remboursement des frais, les supports techniques et les procédures pour dénoncer ou modifier un accord sur le télétravail.

▪ Préciser le contenu de clause de réversibilité et de la clause d'insertion

Le retour permis par la clause de réversibilité doit pouvoir être assorti d'un préavis. L'employeur ne peut s'en prévaloir que si la disposition de la convention collective imposant une clause de réversibilité est claire et précise. Cela doit s'accompagner d'une obligation de l'employeur à informer le salarié de l'existence de cette convention collective au moment de son embauche.

La clause de réversibilité ne doit pas être limitée dans le temps. Elle peut être opposée par les deux parties à tout moment. Les modalités de cette clause de réversibilité doivent être prévues dans les accords de branches afin de tenir compte des spécificités des secteurs d'activités.

Concernant la mise en œuvre de la réversibilité par l'employeur la clause de réversibilité doit prévoir :

-  Les modalités de reprise en interne par l'employeur du poste occupé par le télétravailleur. Cela signifie que l'employeur conserve la disponibilité du poste de travail précédent de l'employé télétravailleur.
-  Les modalités éventuelles de transfert des tâches à un autre télétravailleur.
-  Les conséquences pour le télétravailleur. L'employeur mettra à la disposition du télétravailleur tous les éléments nécessaires à la réversibilité
-  Enfin, la rédaction de cette clause doit prendre en compte la charge de travail accrue qui pèse sur le salarié au cours de la période de réversibilité. En effet, celui-ci doit d'une part, fournir la prestation convenue et, d'autre part, mettre en œuvre la réversibilité.

Si le télétravail fait partie du descriptif du poste initial, le contrat de travail doit prévoir en l'absence d'une clause de réversibilité, une clause dite « d'insertion » permettant au salarié concerné de bénéficier d'une information sur les éventuels postes à pouvoir au sein de l'entreprise voire dans le cas échéant lui accorder une « priorité d'embauche » dans l'entreprise si le télétravailleur fait part de son désir d'intégrer physiquement l'entreprise.

▪ Assurer les meilleures conditions d'emploi

Le télétravailleur doit bénéficier des mêmes droits, garantis par la législation et les conventions collectives applicables que le salarié présent dans les locaux de l'entreprise. Si pour tenir compte de certaines spécificités du télétravail dans des secteurs, des accords collectifs et/ou d'entreprises s'avèrent nécessaires, ces derniers ne sauraient apporter des garanties moindres que celles prévues dans les accords de branches.

- **Défendre la protection et la confidentialité des données personnelles**

Le télétravail nécessite un système informatique adapté, avec des règles de confidentialité et un accès sécurisé au réseau de l'entreprise.

L'employeur ne peut exercer le même contrôle sur ses salariés lorsqu'ils travaillent chez eux. Sur ce point il importe d'introduire des garanties nouvelles :

Obligation d'information du télétravailleur de toutes les législations et règles concernant la protection des données. Tout dispositif de contrôle décidé par l'employeur doit avoir été préalablement porté à la connaissance du télétravailleur et du Comité d'Entreprise.

Le télétravailleur ne doit pas être contrôlé à son insu et à défaut de mise en garde, toute sanction doit être déclarée nulle. Rendre illicite tout mode de preuve basé sur les recoupements des traces informatiques

Tout élément de preuve obtenu par l'employeur par la combinaison des traces laissées par le télétravailleur doit être considéré comme un moyen illicite constituant une atteinte aux droits et libertés individuelles

Extension à l'ensemble des IRP d'un droit de regard sur les données informatiques des télétravailleurs que l'employeur peut être amené à conserver, rassembler, combiner.

Permettre aux délégués du personnel (dans la logique de la loi du 31 décembre 1992) d'utiliser le droit d'alerte en la matière, ce qui suppose que soit reconnue comme portant atteinte aux droits et libertés fondamentales toute combinaison de traces informatiques.

- **Faciliter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle**

Le télétravail ne doit pas causer d'interférences entre la vie familiale et la vie professionnelle. Afin que cette forme d'organisation du travail ne s'accompagne pas d'un accroissement de la charge de travail, un degré adéquat de séparation doit être garanti notamment par un aménagement adapté du poste de travail à domicile ainsi que par des mesures de gestion du temps adapté.

Dans les premières phases du projet il peut apparaître que le salarié intéressé par le télétravail fasse référence aux possibilités d'une meilleure articulation entre la vie privée et professionnelle, alors qu'en pratique cela peut s'avérer plus ardu. Les limitations d'espace peuvent en effet être de sérieux problèmes plus fréquents que prévu, et de nombreux salariés peuvent avoir des difficultés pour créer un espace de travail approprié dans leur foyer.

- **Assurer un équipement informatique et bureautique adapté et sécurisé**

Toute la dotation technique nécessaire (matériel, logiciel et lien de transmission) et l'ameublement doit être fournis, payé et entretenu par l'employeur qui sera responsable de l'installation, l'entretien, l'assurance et la conformité aux normes de sécurité et d'hygiène. L'employeur doit veiller à ce que le mobilier fourni ou utilisé répondent aux exigences ergonomiques afin de réduire les risques de pénibilité tels que l'apparition de troubles musculo-squelettiques voire de troubles neuropsychologiques consécutifs à une trop grande tension au travail.

L'employeur doit veiller à fournir et à renouveler le matériel afin qu'il répond aux normes de qualité exigée (puissance, fiabilité,..).

L'employeur doit accepter la responsabilité juridique en cas d'accident ou de dommage. Il doit veiller à l'installation des nouvelles liaisons requises, du matériel et procéder à un contrôle de certification ou d'agrément par un prestataire habilité. Le cas échéant une période de formation pour les télétravailleurs doit être envisagé. Afin d'éviter les risques d'obsolescence, la maintenance du matériel, en cas de panne mais également en cas d'évolution des configurations logicielles doit également avoir été prévue.

Les frais de communications doivent être intégralement remboursés, les frais d'usage d'un local et des charges éventuelles qui en découlent (chauffage, isolement...etc., doivent être couverts par l'employeur selon des modalités à préciser.

- **Veiller à la santé et à la sécurité**

De façon générale, l'environnement de travail doit être conçu pour offrir au télétravailleur de bonnes conditions de travail, d'hygiène et de sécurité et garantir l'étanchéité entre les espaces et lieux de vie professionnelle et personnelle. L'accès à l'espace de travail par différents acteurs, médecins, inspecteurs, élus CHS-CT, doit pouvoir s'exercer avec l'accord du salarié, afin de prévenir de risques professionnels.

Une visite annuelle du médecin du travail doit être envisagée.

- **Une organisation et un contrôle du travail adapté**

Le télétravailleur est un salarié à part entière et l'entreprise doit respecter tous les principes du droit commun, en particulier dans le domaine du temps de travail.

Une attention particulière doit être attachée par l'employeur à la mesure de la charge de travail et des horaires induits par cette charge. La charge de travail doit faire l'objet de négociations collectives en vue de d'établir les outils collectifs de son évaluation et de sa réduction.

En plus du code du travail, des mesures adaptées telles que la fixation de plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être appelé ou ne pas être appelé, peuvent permettre de garantir une étanchéité entre la vie professionnelle et la vie personnelle. De telles mesures doivent faire l'objet d'accords collectifs de branches et d'entreprises afin de fixer des règles d'usage. Nous ne souhaitons pas que de telles règles fassent l'objet de chartes de bonnes pratiques.

Les recommandations de la CNIL peuvent servir de cadre à la négociation des dispositifs de contrôle par les employeurs et des règles d'usage par les salariés, de telle sorte que les règles soient négociées, applicables puis appliquées par les parties.

La directive 90/270 relative à la vie privée doit s'appliquer. Les principes de loyauté, de transparence et de proportionnalité des contrôles doivent guider les éventuels dispositifs de contrôle.

- **Promouvoir l'accès à la formation continue et la gestion de carrière**

Les télétravailleurs doivent se voir garantir les mêmes possibilités d'avancement que ceux qui travaillent au bureau. Tant pour l'entreprise que le télétravailleur, toutes les dispositions doivent être prises pour que le télétravail ne lèse aucunement les perspectives de carrière des salariés.

Pour les travailleurs qui s'appêtent à débiter le télétravail, il est indispensable de recevoir une formation appropriée. Comprendre les aspects technologiques du travail est particulièrement important pour le télétravailleur, qui n'est pas en mesure de chercher une aide informelle auprès de son collègue s'il rencontre des difficultés, par exemple, avec son *PC*. C'est encore plus important pour le télétravailleur qui se trouve dans une ville différente, très éloignée.

Plus généralement, la formation est très importante pour préparer à l'expérience du télétravail à domicile. Certains salariés peuvent s'adapter à leur nouvelle situation de travail sans difficultés particulières alors que d'autres peuvent trouver la transition problématique nécessitant un soutien plus sérieux.

Les managers doivent recevoir une formation spécifique au développement du télétravail de leurs collaborateurs ainsi qu'aux modalités d'un management à distance.



▪ **Assurer un soutien et une assistance**

Prévoir des mécanismes de soutien au télétravail en assignant à un membre du personnel la fonction « d'opérateur de soutien » ou de « référent télétravailleur » au sein de l'entreprise chargé d'assister et de relier les uns aux autres les télétravailleurs. Ce dernier serait un interlocuteur privilégié en matière de dysfonctionnements éventuels. Il pourrait procéder à des ajustements ou, si besoin, au retour dans l'entreprise, du salarié, en fixant le calendrier. Ce travail peut comprendre au départ un support technique, l'envoi de nouvelles de la société, un soutien pour des problèmes personnels, etc.

Concernant les groupes de travail sur un même projet et qui ne travaillent pas nécessairement dans la même localité, un directeur de projet doit être responsable de la coordination du travail de chacun, avec l'aide d'un programme qui est établi au début de chaque nouveau projet. Des rapports hebdomadaires seraient fournis à tous les télétravailleurs qui sont activement engagés dans le travail avec une réunion (dont la périodicité reste à déterminer) au siège de la société.

▪ **Développer l'information et communication pour rompre isolement**

Le besoin de contacts personnels est indispensable. Le principe est d'adopter le télétravail uniquement si une communication efficace au sein du groupe de travail ou du bureau est assurée. Dans le but d'éviter le risque d'accroître l'isolement des télétravailleurs il pourrait être envisagé de demander aux salariés de rejoindre leur entreprise selon une périodicité à définir au niveau des branches et/ ou des entreprises.

Communication entre les télétravailleurs et le reste de l'entreprise : adopté les mesures suivantes pour les atténuer:

- organisation de rencontres régulières avec les télétravailleurs ;
- utilisation de courrier électronique, fax, audioconférences, etc., pour conserver les contacts;
- envoi aux télétravailleurs de toutes les informations internes à disposition du personnel au siège central.

L'entreprise doit s'assurer de la mise en œuvre de ces mesures par des services adéquates.

Le télétravailleur doit bénéficier comme les autres salariés de toutes les informations sur la vie de l'entreprise ainsi que les informations syndicales. Bien que le support de la messagerie ou de la communication électronique en général s'impose dans ce type de configuration, le courrier papier ne doit pas pour autant disparaître.

- **Assurer la consultation des instances représentatives du personnel**

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés dans les locaux de l'entreprise. Les instances représentatives du personnel doivent être consultées et informées sur le télétravail.

Le comité d'entreprise a accès à une liste de noms de tous les employés qui utilisent le télétravail.

Le CE (article L 439-2) doit être consulté, le CHSCT aussi.

Les délégués du personnel doivent disposer de la liste des télétravailleurs afin de pouvoir les informer comme les autres et de vérifier que le télétravail n'est pas un moyen d' " externaliser " des salariés.

Afin de ne pas faire obstacle à la communication avec les représentants des salariés et permettre un traitement égalitaire dans l'accès aux informations syndicales, le présent accord doit permettre de faire émerger les conditions d'une négociation sur l'utilisation des outils informatiques (internet, intranets) pour l'expression du droit syndical conformément à l'article L 412-8 code du travail.

