

## Le télétravail : L'importance du rôle du CSE



### 1 Un contexte favorable

D'abord timide avant l'arrivée de la pandémie Covid-19, l'attrait pour le télétravail s'est développé de façon exponentielle depuis 2020.

Forme d'organisation du travail alternative au schéma classique, le télétravail s'inscrit dans un contexte de transformation numérique de plus en plus présent où, compte tenu d'une connectivité grandissante, les travailleurs, comme les entreprises recherchent de nouveaux leviers d'efficacité, de conciliation des temps de vie professionnels et personnels...

Ainsi, selon une étude Ipsos pour Révolution@Work 2016, les français interrogés sur les facteurs d'efficacité au travail citent :

1

La flexibilité  
des horaires  
(85 %)

2

Travailler  
plus souvent  
de chez soi  
(72 %)

3

Accéder à des  
espaces de  
convivialité  
pour favoriser  
les échanges  
(65 %)

4

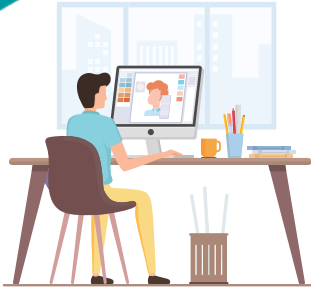
Un mode de  
management  
moins vertical  
(62 %)

5

Plus de  
confiance de  
la part de leur  
manager  
(54 %)  
et de l'écoute  
(45 %)

6

Une capacité  
de visionnaire  
de leur  
manager  
(19 %)



Le télétravail semble ainsi s'inscrire dans ces nouvelles attentes des salariés. Cette ultra connectivité offre notamment de nouvelles perspectives de productivité pour l'entreprise et de conciliation des temps (professionnels et personnels) pour les salariés.

Si cette nouvelle organisation du travail semble présenter des opportunités multiples, elle va également nécessiter une **remise à plat du modèle traditionnel et notamment des relations au travail comme :**

- la gestion des espaces
- les mesures du temps et de la charge de travail
- les modes de management
- mais aussi la modification des attentes en matières d'activités sociales et culturelles

Cette forme de travail répond aussi **aux préoccupations environnementales** des entreprises et de leurs salariés.

Comme tout changement, la mise en place du télétravail doit nécessairement faire l'objet de vigilances. **Bien qu'il puisse présenter des avantages, il occasionne aussi de véritables risques.**

Pour les éviter, le dialogue social, notamment par l'action des CSE, doit prendre toute sa place afin de définir un nouveau cadre respectueux des attentes de l'entreprise et de ses salariés.

## 2 Qu'entend-on par « télétravail » ?

C'est une organisation du travail qui consiste pour le télétravailleur <sup>1</sup>:

à exercer, de façon régulière et volontaire, un travail qui aurait pu être effectué dans les locaux de l'employeur, hors de ces locaux

à utiliser les technologies de l'information et de la communication (ordinateurs fixes et portables, Internet, téléphonie mobile, tablette, fax, etc.)

Il existe 2 formes de télétravail :

### Le télétravail régulier

Il permet d'avoir une régularité dans l'emploi du temps. Ce dispositif est précisé dans l'accord collectif ou dans la charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe (voir page 3).

### Le télétravail occasionnel :

Travail à distance conjoncturel, ne faisant l'objet d'aucun formalisme : jours de grève des transports, intempéries, maternité, problème de santé, aidants.

Il peut être imposé sans l'accord des salariés dans des circonstances exceptionnelles : événement imprévisible qui échappe au contrôle des personnes concernées comme la pandémie de la Covid-19.

Cette mesure peut être prise pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des travailleurs.

<sup>1</sup> Selon l'Accord-cadre européen du 16 juillet 2002



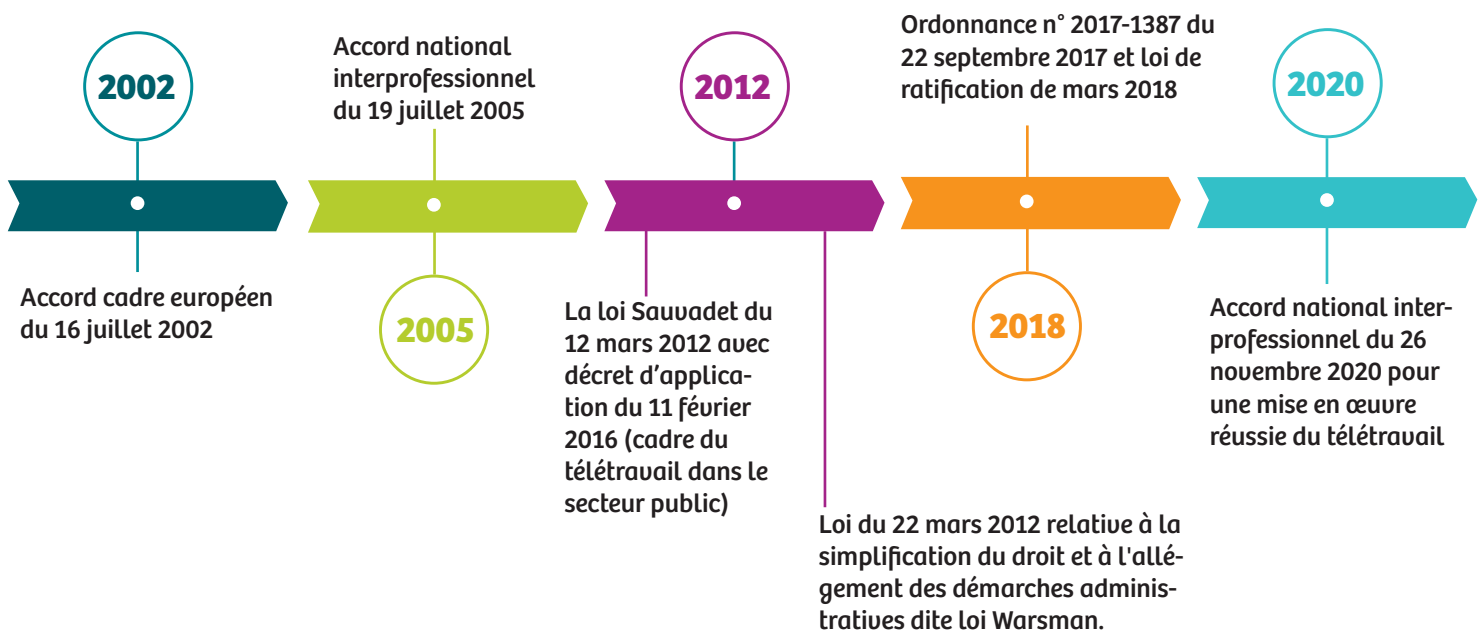
### A noter :

#### Il existe d'autres formes de travail à distance

- **Travail « nomade »** : le salarié travaille lors de déplacements professionnels, grâce aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (PC portables, smartphones, tablettes, ...) quel que soit l'endroit où il se trouve (hôtel, gare, aéroport, restaurant...).
- **Travail à domicile** : le salarié travaille exclusivement depuis son domicile pour une activité, dans la plupart des cas indépendante.
- **Travail en « télécentre »** : le salarié travaille dans un local de bureaux équipés de matériels informatiques mis à disposition des télétravailleurs de différentes entreprises ou administrations.

### 3 Le cadre législatif du télétravail

Depuis 2012, le télétravail est encadré en France par des dispositions législatives qui permettent aux télétravailleurs français de disposer d'un statut juridique.



**A noter :** Il n'existe pas de cadre juridique au niveau international



4

### Les obligations de l'employeur et les droits des salariés en télétravail (Articles L1222-9 à 11 du Code du travail)

#### EMPLOYEUR

##### Si refus d'accorder le télétravail

L'employeur qui refuse d'accorder le télétravail à un salarié occupant un poste permettant d'en bénéficier (dans les conditions prévues par accord collectif ou par charte) **doit motiver sa réponse.**

##### Matériel de travail et frais engagés par le salarié

L'employeur informe le salarié de toute restriction d'usage d'équipements, d'outils informatiques ou de services de communication électronique. L'information doit prévenir l'utilisateur des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.

Les frais engagés par un salarié pour les besoins de son activité professionnelle doivent être supportés par l'employeur si ce dernier a préalablement validé la dépense.

##### Contact du télétravailleur

L'employeur fixe avec ses salariés des plages horaires durant lesquelles ils peuvent être contactés.

##### Entretien annuel

L'employeur doit organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

#### SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL

##### Droits généraux

Le télétravailleur est un salarié de l'entreprise. Il bénéficie donc des mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés :

- Accès à la formation
- Respect de la vie privée
- Droit à la déconnexion
- Santé et sécurité au travail
- Accès aux activités sociales de l'entreprise, aux informations syndicales et aux avantages sociaux (titres-restaurant, chèques vacances par exemple).

##### Refus de télétravail

Le refus d'accepter de passer en télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

A contrario, en cas d'absence de proposition de télétravail, un salarié qui veut activer son droit de retrait doit motiver sa décision en prouvant que les conditions de travail mettent en péril sa santé/sécurité (absence de gestes barrières, non-respect du protocole sanitaire, présence importance de salariés sur un périmètre restreint...), tout en privilégiant une action du CSE dont les effets demeurent plus sécurisants pour le salarié.

##### Accident de télétravail

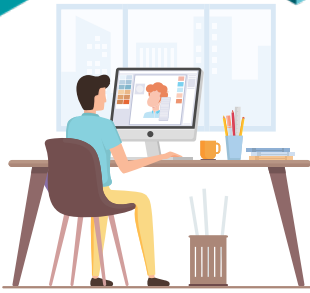
L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail (présomption d'imputabilité).

##### Arrêt du télétravail

Le télétravailleur est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles. Son employeur est tenu de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

# Infos Cezam pour les CSE

## Le télétravail : l'importance du rôle du CSE



### A noter :

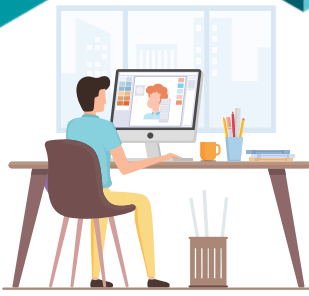
#### Le droit à la déconnexion

En dehors de ses heures de travail, tout salarié n'est pas tenu d'être en permanence joignable par son employeur pour des motifs liés à l'exécution de son travail. **Dans le cadre du télétravail, mis en place de façon exceptionnelle ou non, le droit à la déconnexion s'applique également.**

Ce thème fait partie de la **négociation annuelle pour les entreprises sur la qualité de vie au travail** ([L2242-17 du Code du travail](#)). A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte qui définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion, **après avis du CSE.**

*Instauré par la loi dite « Loi travail » du 8 août 2016, le droit à la déconnexion est en vigueur depuis le 1er janvier 2017.*





### A SAVOIR Incidences sur le droit aux titres-restaurant

Selon [l'article R3262-7 du Code du travail](#), un titre restaurant n'est dû au salarié que lorsqu'un repas est compris dans son horaire de travail journalier.

Pour les télétravailleurs, le Code du travail rappelle que : « **Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise** » ([article L1222-9 du Code du travail](#)).

Ainsi, le fait d'être en télétravail ne doit pas avoir d'incidence sur la rémunération et les avantages sociaux du salarié. Une position que confirme l'Urssaf et la Commission Nationale des Titres-Restaurant qui considèrent que le télétravailleur doit bénéficier de ce titre, sous réserve que le repas du salarié soit compris dans son horaire de travail journalier.

S'agissant des salariés en activité partielle, ils devront continuer à bénéficier du titre restaurant également dès lors que l'heure de déjeuner est comprise dans leurs horaires de travail ([Cass. soc., 20 février 2013, n°10-30028](#)).

### La question de la prise en charge des frais liés au repas des salariés en télétravail divise les juges

► **Dans une décision du 10 mars 2021, le tribunal judiciaire de Nanterre a décidé que l'employeur peut exclure les télétravailleurs du bénéfice des titres-restaurant**, alors même qu'il en fait bénéficier ceux travaillant sur site et n'ayant pas accès à un restaurant d'entreprise. Le tribunal judiciaire a estimé que ces salariés n'étaient pas dans une situation comparable, faute pour les télétravailleurs de supporter un surcoût lié à la restauration hors du domicile ([TJI Nanterre, pôle social, 10 mars 2021, no 20/09616](#)).

► **Quant au tribunal judiciaire de Paris, il a jugé l'exact inverse. Il a affirmé que s'agissant de l'attribution de tickets-restaurant, « les télétravailleurs se trouvent dans une situation équivalente à celle des salariés sur site ».**

Les juges parisiens considèrent en effet que l'objet du titre-restaurant est de permettre au salarié de se restaurer lorsqu'il accomplit son horaire de travail journalier comprenant un repas, sa distribution et ses conditions d'utilisation. Ces critères « sont tout à fait compatibles avec l'exécution des fonctions en télétravail ». ([TJI Paris, 30 mars 2021, no 20/09805](#)).

Ils précisent enfin le fait que l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020 ne comporte « aucune mention expresse quant à la restauration des salariés en télétravail ne saurait permettre de conclure que l'employeur ne dispose d'aucune obligation d'attribuer des tickets-restaurants aux salariés en télétravail ».



### 5 Comment se met en place le télétravail dans l'entreprise ?

#### 3 possibilités pour le mettre en place

Par accord collectif

Par une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE

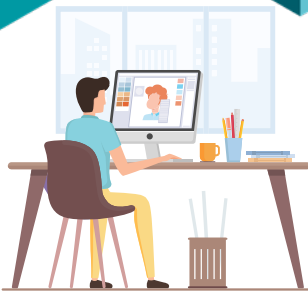
Par accord entre le salarié et l'employeur

#### Quels éléments doivent être précisés ?

- ▶ Les postes éligibles au télétravail
- ▶ Les conditions de passage en télétravail (en cas d'épisode de pollution par exemple) et de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail
- ▶ Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail
- ▶ Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail
- ▶ La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail
- ▶ Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail

Seulement en l'absence de charte ou d'accord collectif

Accord formalisé par tout moyen : accord oral, courriel, courrier...



Même si le Code du travail ne le mentionne pas, l'accord ou la charte préciseront :

- les clauses de réversibilité (les conditions de retour sur site du salarié)
- les modalités de prise en charge des frais professionnels

Le télétravail doit donc faire l'objet d'un double volontariat, être formalisé par tout moyen écrit prévoyant une période d'adaptation et un principe de réversibilité.



### A noter :

La Cour de cassation a jugé récemment que s'il n'existe aucun accord relatif au télétravail entre l'employeur et le salarié, ce dernier ne peut se prévaloir de la législation relative au télétravail ([Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-13.78](#)).

**Le rôle des représentants du personnel est donc déterminant dans la mise en place, le suivi et le réajustement du télétravail :**

#### Les Délégués syndicaux

seront mobilisés pour la négociation de l'accord, son suivi et sa révision.

#### Les élus du CSE

- seront consultés sur la charte de mise en place du télétravail,
- auront dans chacune de leurs missions à prendre en compte cette organisation du travail spécifique,
- veilleront au maintien de bonnes conditions de travail pour tous les salariés.

A noter que les élus du CSE, à défaut de syndicat représentatif dans l'entreprise, pourront négocier l'accord de mise en place avec l'employeur.

#### Les représentants de proximité

pourront intervenir dans les missions qui leur auront été confiées.

Au-delà de la **maîtrise du cadre législatif et des outils technologiques à déployer**, la mise en place du télétravail devra **impliquer l'ensemble des acteurs** (direction, instances représentatives du personnel, manager, salariés).

Le recours à un **accompagnement extérieur** peut aussi être envisagé (ex : Agences pour l'amélioration des conditions de travail ANACT et ARACT...).





Il conviendra aussi et surtout pour l'entreprise d'adopter une méthodologie claire.

### Comprendre l'objectif, les enjeux pour les salariés et contribuer à structurer la démarche

**Identifier le sens de cette évolution :** les plus et les moins, les freins et les opportunités (selon les acteurs : direction, manager, instances représentatives du personnel, salariés).

Il est donc nécessaire d'analyser :

- les besoins de l'entreprise (maintien de la continuité des activités, amélioration de la productivité et d'une vie collective au travail (source de partage, de motivation et d'implication).
- les besoins des salariés (amélioration de qualité de vie au travail, flexibilité, autonomie...).

**Être vigilant à la méthode proposée par l'employeur :** existence d'un responsable du projet, groupe de pilotage, groupes de travail, calendrier...

Etape

1

### Auditer, diagnostiquer l'organisation actuelle et l'organisation future

- Contribuer à un diagnostic partagé.
- S'impliquer dans la nouvelle organisation projetée (identifier les activités concernées et celles qui en seront exclues) en proposant des alternatives à celles de l'employeur (au besoin).
- S'impliquer tout au long de la préparation de l'expérimentation (échantillon des services concernés, durée, moyens techniques à investir...).

Etape

2

### Expérimenter et évaluer :

**Recueil de l'expression des salariés :** suivi, axes d'amélioration, lieu d'expression, retour d'expérience.

Etape

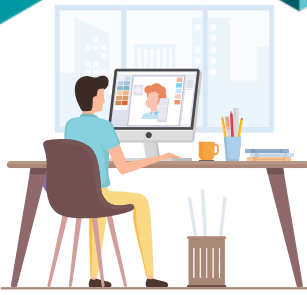
3

### Suivre la mise en place de la nouvelle organisation

- Faire le bilan et négocier l'accord : Critères d'éligibilité ? Quel cadre juridique ? Quelles contreparties (prise en charge des frais professionnels ? ...).
- Veiller à la mise à jour de tous les documents juridiques liés à la nouvelle organisation (avenant contrat de travail, procédures préalables, règles de vigilance liées au télétravail : bonnes pratiques de l'utilisation des outils numériques, droit à la déconnexion, règles de contrôle du travail, mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), formation au télétravail...).
- Communiquer avec les salariés sur la mise en œuvre et le suivi.
- Faire un bilan régulier et réajuster au besoin en révisant l'accord négocié.

Etape

4



### 6 Télétravail, quel rôle pour le CSE ?

Il est important pour les élus du CSE de se saisir des opportunités et des freins du télétravail pour alimenter leur avis consultatif et leurs propositions à l'employeur.

Le CSE est sans conteste légitime à intervenir dans la mesure où il s'agit d'un sujet qui **impacte les conditions de travail et la santé / sécurité des salariés**. De plus, le CSE devra **s'assurer que les droits relatifs au télétravail sont bien respectés** pour l'ensemble des salariés. Pour finir, cette nouvelle forme du travail peut avoir **une incidence sur la politique sociale et culturelle** des salariés.

Au moment d'appréhender les échanges autour de la mise en place du télétravail, le CSE devra identifier au préalable :

#### Pour le salarié

##### Les opportunités

- Meilleure conciliation des temps
- Réduction du temps de trajet, de la fatigue, du stress
- Réduction des coûts liés au trajet domicile-travail : gain de pouvoir d'achat
- Meilleure productivité, meilleure concentration, meilleures conditions de travail (autonomie, implication...)

#### Pour l'entreprise

- Sécuriser juridiquement l'organisation du travail
- Moderniser l'organisation du travail et la rendre plus efficiente
- Amélioration de la qualité de vie au travail, attractivité de l'entreprise
- Réduction des coûts de fonctionnement

### ► Faire vivre le dialogue social pour la mise en place d'une organisation du travail modernisée et adaptée.

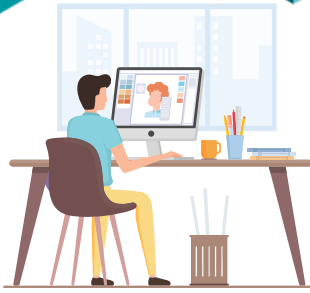
#### Pour le salarié

##### Les freins

- Isolement : compliqué de surmonter les difficultés, perte d'information, éloignement du collectif de salariés
- Surcharge de travail
- Renforcement du contrôle des managers ou au contraire absence de suivi de celui-ci
- Risque de non séparation de la sphère professionnelle et privée
- Poste de travail et environnement de travail inadapté

#### Pour l'entreprise

- Mauvaise appréciation de la charge de travail à attribuer
- Nécessité d'un suivi managérial adapté
- Risque d'accroissement des inégalités professionnelles et notamment Femmes / Hommes
- Difficultés d'appréciation des risques professionnels spécifiques et de mise à jour du DUERP
- Difficultés de faire appliquer le droit à la déconnexion
- Risque en terme de sécurité informatique (Cyber-attaque)



Le télétravail impose donc une **véritable vigilance pour les élus de CSE**.

Le CSE devra imposer les **informations/consultations obligatoires** en la matière qui permettront aux élus de **veiller à la méthodologie de mise en place**, d'analyser les impacts sur les salariés et proposer, si besoin, des solutions alternatives et bien sûr poser toutes les questions utiles afin de sécuriser les nouvelles organisations du travail.

Exemples d'informations / consultations obligatoires : consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi ou la consultation sur la modification du règlement intérieur de l'entreprise.

Le CSE pourra également organiser des **consultations de salariés** ou des **inspections/visites** dans les services avant la mise en place.

Il est important de travailler en complémentarité avec les délégués syndicaux. Toute l'information reçue par le CSE et le travail d'analyse fait par celui-ci doit être mis à disposition des délégués syndicaux pour négocier le meilleur accord possible.

**Plusieurs questions seront donc utiles à se poser pour suivre la mise en place et le quotidien des télétravailleurs.**



En matière de réclamations individuelles et collectives

- Les salariés en télétravail connaissent-ils bien les dispositions légales prévues pour eux dans ce cadre de travail ?
- Les droits généraux des salariés sont-ils respectés ?
- Quel respect du droit à la déconnexion ?

- Le télétravail est-il intégré aux démarches de prévention des risques ? Que peut en dire le CSE dans son avis motivé lors de la consultation ?
- Le DUERP répertorie-t-il et évalue-t-il les risques liés au domicile des télétravailleurs ?
- Comment organiser les visites SSCT auprès des salariés ?
- L'ergonomie des postes de travail à domicile a-t-elle été étudiée ?
- Y a-t-il besoin de former les salariés pour mieux sécuriser le télétravail ?
- Qu'en est-il de la santé physique et mentale des salariés en télétravail :
  - Stress / mieux-être ?
  - Sentiment d'isolement / Cadre favorisant la concentration ?
  - Meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée ?
  - Comment les élus peuvent repérer une éventuelle dégradation ?

En matière de santé au travail



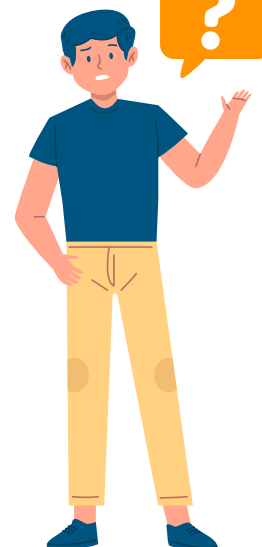
### Attributions économiques et professionnelles

- Quels impacts financiers a le télétravail sur l'entreprise ? Que peut en dire le CSE dans son avis motivé lors de la consultation ?
- La mise à distance possible du travail expose-t-elle à un risque de délocalisation dans l'avenir ?
- Qu'impliquent les orientations stratégiques de l'entreprise sur le télétravail et vice versa ? Que peut en dire le CSE dans son avis motivé lors de la consultation ?
- Quels besoins en formation des salariés sur les nouvelles technologies de l'informatique et de la communication ?
- Comment sécuriser le télétravail face aux cyber-attaques ? Avec quelles procédures de précaution (mise à disposition d'outils professionnels équipés, manuel des bonnes pratiques et devoir de vigilance...) ?



### Activités sociales et culturelles

- Quelle réorientation donner à votre politique en matière d'activités sociales et culturelles ? Limiter les redistributions individuelles (type chèques cadeau) pour aller vers davantage d'actions génératrices de lien social ?
- Financement d'adhésion culturelle, de pratiques artistiques ou sportives pour favoriser les temps collectifs ?
- Comment accompagner les salariés dans leurs nouvelles pratiques culturelles et de loisirs à distance (cours en ligne, jeux connectés, plateformes culturelles en ligne ?)
- Animation du collectif des salariés à distance, avec par exemple des challenges écoresponsables, des concours photos ?
- Sensibilisation sur l'impact des pratiques numériques sur l'environnement ?





Par ailleurs, les élus du CSE face au développement du travail dans l'entreprise seront confrontés au risque de perte de proximité avec les salariés : comment garder le contact ?

Une réflexion sur la **nécessaire adaptation des moyens de communication du CSE** sera à mener pour les élus.

### 7

## Comment se met en place le télétravail dans l'entreprise ?

Le télétravail est donc un outil de flexibilité pour l'entreprise et ses salariés. Il permet notamment d'optimiser la conciliation des temps professionnels et personnels et vise à favoriser la qualité de vie au travail.

Mais pour atteindre ces objectifs, le télétravail doit pouvoir bénéficier d'une dynamique du dialogue social dans lequel le CSE est pleinement partie prenante.

### 8

## Pour aller plus loin

- ▶ [Code du travail](#)
- ▶ <https://travail-emploi.gouv.fr/mot/teletravail>
- ▶ <https://www.anact.fr/themes/teletravail>
- ▶ <https://www.syndex.fr/tags/teletravail>
- ▶ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13851>
- ▶ [Le droit à la déconnexion](#)