



Accord national Interprofessionnel sur le TELETRAVAIL

Sur la base du diagnostic établi en septembre, les partenaires sociaux ont abouti à un nouvel accord national interprofessionnel sur le TELETRAVAIL.

Dès le départ, le patronat avait annoncé que cet accord ne devait être ni normatif ni prescriptif, l'accord répond à cet objectif dans la mesure où il n'a pas vocation à créer des droits nouveaux.

Cet accord renvoie à la négociation d'entreprise les modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail.

Vous trouverez, ci-après, un résumé de cet accord.

Prenez soin de vous et de vos équipes.

Cabinet d'avocats MS SIMONNEAU





ACCORD INTERPROFESSIONNEL SUR LE TELETRAVAIL

THEMES	CONTENU
DEFINITION (Préambule)	<p>Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.</p> <p>Dans la pratique, il peut s'exercer au lieu d'habitation du salarié ou dans un tiers-lieu, comme par exemple un espace de co-working, différent des locaux de l'entreprise, de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.</p>
ELIGIBILITE DES ACTIVITES CONCERNEES (Article 2.1)	<p>L'accord insiste sur l'importance d'identifier les activités éligibles au télétravail qui relèvent de la responsabilité de l'employeur et de son pouvoir de direction.</p> <p>Le CSE doit être consulté.</p>
ACCES AU TELETRAVAIL (Articles 2.3.1 à 2.3.3)	<p>Double volontariat (salarié et employeur), sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou force majeure. Institué dès l'embauche ou en cours d'exécution du contrat de travail.</p> <p>Avenant au contrat de travail n'est plus obligatoire mais recommandé.</p> <p>Refus de l'employeur toujours motivé.</p>
REVERSIBILITE (Article 2.3.5)	<p>Si le télétravail était prévu lors de l'embauche, le salarié continuera à bénéficier d'une simple priorité d'accès à « tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification ».</p> <p>⚠ En revanche, lorsque le télétravail ne faisait pas partie de ses conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour.</p> <p>Dans tous les cas, ajoute le texte, « l'employeur peut organiser les conditions du retour ponctuel du salarié en télétravail dans les locaux de l'entreprise en cas de besoin particulier, de sa propre initiative ou à la demande du salarié.</p>
ORGANISATION (Articles 3.1.2 à 3.3.3) (Article 3.2)	<p>L'employeur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôler la durée du travail du salarié ; - Définir avec le salarié les « plages horaires durant lesquelles il peut le contacter. <p>La fréquence de recours au télétravail (hors circonstance exceptionnelle), est déterminée par accord entre l'employeur et le salarié.</p> <p>L'accord attire l'attention sur l'importance d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site pour éviter de rompre le lien social et prévenir l'isolement.</p>
PRISE EN CHARGE DES FRAIS PROFESSIONNELS (Article 3.1.5)	<p>⚠ Prise en charge des frais professionnels du télétravailleur par l'employeur des dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise après validation de l'employeur.</p>



CONFIDENTIEL

SANTE ET SECURITE <i>(Article 3.4)</i>	Présomption d'imputabilité en matière d'accidents de travail et ce « malgré les difficultés de mise en œuvre pratique » qu'elle occasionne. <i>Inscription du risque dans le document unique d'évaluation.</i>
PRATIQUES MANAGERIALES <i>(Article 4)</i>	Le manager, accompagné de sa hiérarchie, « a un rôle clé dans la mise en œuvre opérationnelle du télétravail, notamment parce qu'il assure ou participe à la fixation des objectifs du salarié ». <i>Pour faciliter le management à distance (répartition de la charge de travail, résolution des dysfonctionnements, etc.) et permettre une plus grande délégation de responsabilité, l'ANI préconise de définir des objectifs clairs pour les salariés.</i> Prise en compte des situations particulières (nouveaux salariés, alternants, aidants familiaux, salariés en situation de fragilité....)
CONTINUITÉ DU DIALOGUE SOCIAL <i>(Article 6)</i>	Afin que les représentants élus du personnel et les mandataires syndicaux puissent maintenir le lien avec les salariés en télétravail , l'accord préconise de définir des « modalités adaptées d'utilisation des outils numériques » dans les accords ou les chartes organisant le télétravail.
TELETRAVAIL EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES ET FORCE MAJEURE <i>(Article 7)</i>	L'ANI invite à anticiper et à prévoir dans l'accord ou la charte les modalités applicables en cas de circonstances exceptionnelles . En ce sens, il incite les entreprises à élaborer un plan de continuité d'activité et à identifier en amont les activités éligibles.