
Atelier

Conditions de travail et indemnités en télétravail

Questions/Réponses

1. QUESTIONS GENERALES

1. A-t-on accès à des statistiques sur les jours de télétravail réguliers mis en place par branche à ce jour ?

Des travaux commencent à émerger sur le sujet, l'INSEE a notamment publié des chiffres généraux datant de 2017, donnant une photographie pré-crise sanitaire intéressante :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4238573?sommaire=4238635>

Selon le Baromètre Télétravail Malakoff Humanis, réalisé en septembre 2020, en 2018, le nombre de jours en télétravail était d'environ 1,8 et commençait à descendre à 1,6 en 2019. 1 à 2 jours en télétravail étaient accordés par semaine dans la plupart des entreprises.

Depuis avril 2020, ce nombre est passé à 3,4 soit entre 3 et 4 jours par semaine. L'Etat encourage fortement le télétravail pour des raisons sanitaires, et les entreprises qui sont passées en télétravail n'ont pas forcément envie de retourner en arrière. Cependant, on peut se demander si hors crise sanitaire, ce nombre de jours par semaine en télétravail de 3 à 4 jour n'est pas trop élevé.

Après le confinement, les salariés estiment à 9 jours par mois le nombre de jours de télétravail idéal (vs 5,8 jours en 2019).

<https://newsroom.malakoffhumanis.com/assets/barometres-teletravail-malakoff-humanis-septembre-2020-a151-63a59.html?lang=fr>

Chez les syndicats comme chez le patronat, une position semble faire relativement consensus : il faut limiter le nombre de jours de télétravail à deux, voire trois jours par semaine, pas plus. "Il faut garder un lien avec ses collègues, le travail d'équipe c'est essentiel. On ne peut pas passer sa vie à travailler à la maison, la notion de collectif est essentielle".

Autre source : Observatoire du bien-être au travail - IPSOS



https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-07/rapport_ipsos_perial_quel_avenir_pour_le_teletravail.pdf

Concernant des données sectorielles, certaines branches commencent à se saisir de la question, c'est notamment le cas de la Branche Assurances. L'observatoire des métiers produit des chiffres sur le télétravail depuis 2018 (Rapport ROMA de l'OEMA : <http://www.metiers-assurance.org/wp-content/uploads/2020/11/Dossier%20ROMA%202020.pdf>)

2. Savez-vous si les branches vont traiter du télétravail ou si cela doit absolument être fait par l'entreprise ?

De manière général, le télétravail peut faire l'objet d'un accord de branche, même si le dernier ANI sur le télétravail (Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020) privilégie le dialogue social au niveau de l'entreprise pour la mise en œuvre du télétravail.

Il peut également y avoir des dispositions spécifiques au télétravail dans des Accords de Branches qui ne traitent pas uniquement de cette thématique, c'est le cas de la CCN Syntec :

<https://www.village-justice.com/articles/syntec-teletravail-que-prevoit-syntec-sur-teletravail,36988.html>

Intervention de la salle : Bonjour, pour précision sur les branches, les négociations sur le télétravail sont ouvertes depuis novembre dans la branche assurances (FFA).

3. Avez-vous connaissance de sociétés qui mettent en place 2 ou 3 jours de télétravail régulier mais souhaitent éviter les longs week-ends ... de nombreux salariés qui choisissent leurs 2 jours lundi et vendredi. Savez-vous comment éviter ça ?

Intervention de la salle : Il est possible de mettre en place des jours de télétravail les vendredi et lundi pour des questions d'équilibre vie privée /vie professionnelle ; c'est un argument du salarié tenable.

4. Vous intégrez le nomadisme dans le "télétravail exceptionnel" ?

Pour ce qui est du télétravail « exceptionnel », oui, nous prenons une définition large.

Cependant, bien que sur le fond, ces deux modes de travail sont similaires, certaines différences sur la forme persistent. Le télétravail s'adapterait plus à certains métiers qui n'effectuent pas de déplacements, il s'agirait de reproduire ce qui peut être fait au bureau, directement chez soi. Au contraire, le nomadisme s'adresse plus particulièrement aux fonctions qui nécessitent de passer la plupart de son temps en déplacement, à la rencontre de clients ou de prospects.

5. Dans quel cadre rentre le télétravail exceptionnel dû à la crise sanitaire de la Covid19 ?

« En cas de circonstances exceptionnelles, **notamment de menace d'épidémie**, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (C. Trav. art. L. 1222-11) ».



6. Pour mettre en place le télétravail régulier, faut-il obligatoirement un avenant au contrat de travail ? Ou une charte peut-elle suffire ?

En principe, la charte (document unilatéral de l'employeur) ou l'accord d'entreprise vient préciser les règles générales applicables au télétravail – ils ne sont pas obligatoires pour pouvoir le proposer (C. Trav. art. L. 1222-9).

Cependant, le télétravail est obligatoirement mis en place par la formalisation de l'accord du salarié et de l'employeur (exemple : avenant au contrat de travail).

La situation exceptionnelle de l'état d'urgence sanitaire induite par la Covid-19 permet à l'employeur de passer outre cette formalisation.

2. QUESTIONS SUR LE REMBOURSEMENT DES FRAIS

7. Nous avons un accord télétravail " à la demande du salarié ", depuis une année l'entreprise a mis en place le télétravail en circonstances exceptionnelles à hauteur de 5J/5, mon employeur refuse de prendre en charge les frais idoines (électricité, mise à disposition de M2, ...) au motif que ces frais sont prévus dans l'accord télétravail à la demande ? Quels recours sont offerts ?

Ma société répond à la demande de prise en charge de frais dus au télétravail (assurance, accès internet, chaise ...) qu'au motif que le télétravail est sur la demande du salarié, il n'y aura pas de remboursement de tels frais. Ont-ils raison ?

Les **frais engagés par le salarié au titre du (télé)travail** doivent être remboursés par l'employeur. En principe, les remboursements de frais peuvent se faire soit au réel, soit sur une base forfaitaire.

En ce qui concerne les **frais du télétravail**, cela ne peut se faire qu'au réel (sur la déclaration du salarié en ce qui concerne l'espace dédié au travail à l'employeur, sur présentation de factures, ou tout autre élément permettant de justifier les frais professionnels).

8. Dans le cas de télétravail régulier, 2 ou 3 jours/semaine. Est-ce que le remboursement des frais sur base forfaitaire est obligatoire ?

Il convient de se référer à l'Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels :

Article 6 : les « **frais engagés par le salarié [...] en situation de télétravail [...] sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi, sous réserve que les remboursements effectués par l'employeur soient justifiés par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le travailleur.**

[...] Trois catégories de frais de ce type peuvent être identifiées :

- Les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un **local privé** pour un usage professionnel ;
- Les frais liés à l'adaptation d'un **local spécifique** ;
- Les frais de **matériel informatique, de connexion et de fournitures diverses** ».



Article 7 : « *les frais engagés par le salarié [...] à des fins professionnelles, pour l'utilisation des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication qu'il possède, sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi conformément au contrat de travail. Les remboursements effectués par l'employeur doivent être justifiés par la **réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié [...]**.*

Lorsque l'employeur **ne peut pas justifier la réalité des dépenses professionnelles supportée par le salarié [...]**, la part des frais professionnels **est déterminée d'après la déclaration faite par le salarié évaluant le nombre d'heures à usage strictement professionnel, dans la limite de 50 % de l'usage total** ».

Ainsi, même lorsque les dépenses professionnelles ne sont a priori pas connues, elles doivent être déterminées strictement selon les règles précédemment citées : il n'y a pas d'indemnités remboursables au forfait au titre des frais engagés par le salarié pour l'accomplissement de ses missions dans le cadre du télétravail.

9. Parlez-vous de frais engagés ... si un salarié achète une chaise de bureau, doit-il être remboursé ? Y a-t-il des conditions ?

| NATURE DES FRAIS | ÉVALUATION DES FRAIS |
|---|---|
| Les frais fixes. Montant du loyer ou, à défaut de loyer, valeur locative brute au prorata de la superficie affectée à l'usage professionnel. Taxe d'habitation. Taxe foncière sur les propriétés bâties. Taxes régionales, départementales ou communales comme la taxe d'enlèvement d'ordures ménagères. Charges de copropriété. Assurance multirisques habitation. | Valeur réelle : quote-part des frais fixes réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel (au prorata de la superficie totale de l'habitation principale). A titre d'exemple : appartement de 70 m ² . Surface du local affecté à l'usage professionnel : 10 m ² . Le loyer s'élève à 350 Euro par mois et la prime d'assurance à 15 Euro par mois. Le montant des frais déductibles s'élève donc à 365 x 10/70 = 52 Euro. |
| Les frais variables. Chauffage et/ou climatisation. Electricité. | Valeur réelle : quote-part des frais variables réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel. |
| Dépenses d'acquisition du mobilier. Bureau ergonomique. Fauteuil ergonomique. Etagères, meubles de rangement. Lampe de bureau. | Prêt de mobilier : - absence de dépenses supplémentaires du salarié : pas de remboursement de frais possible ; - avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé. Achat du mobilier par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire : remboursement des frais exclu de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs. Modalités de déduction : Annuités d'amortissement du mobilier (pratique comptable et fiscale). Pour le petit mobilier non amortissable : valeur réelle de l'année d'acquisition. |
| Frais liés à l'adaptation du local. Frais de diagnostic de conformité électrique. Installations de prises (téléphoniques, électriques, ...). Modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail. | Valeur réelle. L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture (travaux aménagement). |
| Matériels informatiques et périphériques : ordinateur, imprimante, modem... | Prêt de matériel : - absence de dépenses supplémentaires du travailleur salarié ou assimilé, pas de remboursement de frais possible ; - avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé. |



| | |
|---|---|
| | Achat de matériel par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire : remboursement des frais et exclusion de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs. Modalités de déduction : Annuités d'amortissement du matériel (pratique comptable et fiscale). Pour le petit matériel non amortissable : valeur réelle de l'année d'acquisition. |
| Consommables (ramettes de papier, cartouches d'encre, ...). | Remboursement sur justificatifs des frais et déduction de l'assiette. |
| Frais de connexion au réseau téléphonique, frais d'abonnement (téléphonique, Internet...) | Remboursement sur présentation des justificatifs de frais. |

10. Mon employeur a refusé le remboursement d'une chaise de bureau, en répondant qu'il autorise le salarié à venir chercher sa chaise à son bureau et à l'emmener chez lui. Votre avis ?

La chaise de bureau rentre dans les cas prévus à l'article 6 de l'Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels précitée.

11. Pour autant, il est difficile de chiffrer la consommation électrique, chauffage, ... dans mon entreprise, on parle d'une indemnité forfaitaire de 200 euros/an ou de 2 euros par jour de télétravail.

Il est possible de calculer les dépenses au prorata de la surface utilisée dans le cadre de son télétravail (bureau, pièce spécifique, ...), à partir de vos factures. Dans ce cas, le calcul se fera selon les règles de droit précisées dans une circulaire datant de 2005 relative aux frais professionnels :

<https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2005/05-09/a0090046.htm>

12. Vers quelle instance devons-nous requérir pour le paiement des indemnités ?

Tout dépend de votre entreprise, cela peut être géré par le service RH ou le service comptabilité. Ce point pourrait être précisé dans l'accord d'entreprise ou la charte.

Si votre question concerne les instances ou organismes en soutien dès lors que l'employeur refuse de vous rembourser les frais professionnels, il conviendrait de tenir compte de la « phase » dans laquelle le salarié se retrouve :

- **Phase de médiation/négociation**
 - Les OS/représentants du personnel
 - L'inspecteur du travail
 - L'expert
- **Phase de précontentieux**
 - URSSAF
- **Phase de précontentieux et contentieux**
 - L'avocat

13. Dans ma société nous en sommes en télétravail depuis mars 2020 sans indemnité ni charte de télétravail, est-ce normal ? Avons-nous tout de même le droit aux indemnités sans charte ?

Le Code du travail prévoit que « le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et



économique, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen » (art. L. 1222-9).

L'accord collectif n'est donc pas obligatoire en soit, c'est l'avenant au contrat de travail qui l'est – sachant que celui-ci connaît une exception de non-obligation par la situation exceptionnelle.

Point de vigilance ! Si jamais il n'existe pas de charte ou d'accord d'entreprise, l'employeur s'expose au risque du traitement inégal sur l'application des modalités internes du télétravail.

14. Merci pour votre réponse, a-t-on le droit de demander des indemnités rétroactives pour l'ensemble des salariés ?

C'est possible à condition de disposer d'éléments de preuve. En ce qui concerne les frais avancés par le salarié au titre de son activité professionnelle, la prescription est de 3 ans (C. Trav. art. L3245-1) ; ces frais correspondent à des arriérés de salaire.

Pour ce qui est de l'occupation de domicile (loyer, prêt immobilier...), la prescription est de 5 ans (C. Civ. art. 2224) ; cette indemnité n'a pas la nature d'un salaire.

15. Qu'en est-il de la situation où l'entreprise a un accord d'entreprise sur le télétravail ? Quelles sont les modalités de remboursement lorsque l'employeur ne recommande que le télétravail partiel ?

Comme pour le remboursement des frais professionnels, les frais exposés par le salarié pour réaliser son télétravail doivent être pris en charge par l'employeur. Et cela quel que soit la "formule" de télétravail retenue (fixe ou à la demande, partiel ou total) et quel que soit l'encadrement du télétravail dans votre entreprise (charte, accord, avenant au contrat de travail).

16. Que répondre si l'employeur dit qu'au motif où le télétravail est demandé par le salarié, les frais ne seront pas pris en charge ? Avez-vous un texte de loi sur lequel m'appuyer pour négocier ?

Le salarié n'a pas à payer pour réaliser son travail, c'est l'opposé même de la logique du salariat, Ceci étant de jurisprudence constante :

« Attendu [...] que **les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier** ; que la clause du contrat de travail qui met à la charge du salarié les frais engagés pour les besoins de son activité professionnelle est réputée non écrite » (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 19 septembre 2013, 12-15.137 12-15.138 12-15.139, Inédit).

17. Est-ce que l'employeur doit prendre en charge l'ensemble des frais (écran, chaise, clavier) du salarié même si celui-ci a un bureau sur site ?

Oui, vous pouvez vous référer aux réponses précédentes sur les frais professionnels.



3. LA DISTINCTION TELETRAVAIL ET TRAVAIL A DOMICILE

18. Un accord de télétravail est mis en place au sein de l'entreprise, depuis la crise la grande majorité des salariés sont en « travail à domicile », certains salariés sont indemnisés alors que la grande majorité en travail à domicile ne perçoit aucune indemnité. A noter qu'il n'y a pas de différence au sein de notre entreprise entre travail à domicile et télétravail sauf les indemnités versées à ceux qui ont pu bénéficier de l'accord avant mars 2020

Il faut distinguer télétravail et travail à domicile, car ils ne relèvent pas du même régime juridique ; il s'agit de deux statuts qui recouvrent des réalités de travail différentes.

Pour rappel, « *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* ».

Le travail à domicile, ne prévoit pas d'exécution d'un travail dans lequel il aurait pu être effectué dans les locaux de l'employeur, puisque par essence, ce travail est effectué à 100% à domicile.

19. Un accord de télétravail existe déjà mais la direction reporte le nouvel accord depuis la crise laissant la grande majorité des salariés en travail à domicile et donc non indemnisés, alors que d'autres salariés sont indemnisés car ils ont pu bénéficier de l'accord avant la crise : 2 « types » de salariés qui travaillent tous chez eux depuis 1 an, est-ce normal ?

Il s'agirait d'inégalité de traitement entre les salariés de votre entreprise, ce qui est illégal.

Il résulte d'une jurisprudence établie que les accords collectifs sont soumis au principe d'égalité de traitement en sorte que la Cour a jugé que les différences de traitement que ceux-ci instaurent entre les salariés placés dans une situation identique au regard de l'avantage considéré doivent reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence (Soc., 1 juillet 2009, pourvoi n° 07-42.675, Bull. 2009, V, n° 168).

Par ailleurs, le principe d'égalité de traitement constitue un principe général, désormais consacré aux articles 20 et 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié.

Une différence de traitement est justifiée dès lors qu'elle est fondée sur un critère objectif et raisonnable, c'est-à-dire lorsqu'elle est en rapport avec un but légalement admissible poursuivi par la réglementation en cause, et que cette différence est proportionnée au but poursuivi par le traitement concerné (CJUE, arrêt du 9 mars 2017, Milkova, C-406/15, point 55) (Arrêt n°558 du 3 avril 2019 (17-11.970) - Cour de cassation - Chambre sociale) ».

20. Donc pas d'indemnisations pour le travail à domicile ?

Si, il y a indemnisation des frais pour le travail à domicile, la différence est que les remboursements pourront se faire aussi sur une base forfaitaire selon la négociation des partis.



21. En travail à domicile l'employeur nous rembourse l'écran mais uniquement l'écran, chaise clavier souris sont à nos frais !

S'ajoutent au tarif minimum des travaux à domicile :

- 1° Le cas échéant, les majorations relatives aux heures supplémentaires ;
- 2° Les frais d'atelier et les frais accessoires prévus à l'article L. 7422-11. (C. Trav. art. L.7422-5).

4. La prise en charge des repas

22. Dans une entreprise avec plusieurs sites, les salariés bénéficiant d'un RIE ne peuvent pas bénéficier de ticket restaurant en télétravail, alors que ceux sans RIE en bénéficient, peut-on parler d'inégalité de traitement ?

Pour savoir s'il y a inégalité de traitement, il convient de vérifier s'il y a une disproportion forte dans la participation financière de l'employeur pour chaque régime.

23. En cas de cantine, pouvons-nous demander à bénéficier des TR ?

Au titre de l'égalité de traitement, seulement dans le cas où cette situation a été ouverte à certains salariés et pas d'autres.

24. Est-il possible de mettre en place des paniers repas plutôt que des TR ?

Oui cela est possible et reste à la main de l'employeur ; les deux solutions sont possibles.

25. Mon employeur a peur de ne pas pouvoir rentrer dans le cadre des paniers repas qui sont plutôt destinés aux représentants de commerce et de se faire « épingler » par l'Urssaf. Où est-il défini le cadre exact des paniers repas ? Je n'ai pas réussi à avoir l'information

Voici le lien de l'URSSAF sur les paniers repas :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/repas---petit-deplacement.html>

26. Des frais de repas étaient pris en compte lors des journées de travail sur site lors des jours fériés ; quid si ces jours fériés sont télétravaillés ?

Il convient de vérifier si cette règle était inscrite dans un accord ou appliquer à titre d'usage dans l'entreprise. Dans ces cas, l'employeur doit verser ces frais de repas.

Dans le cas où cela répondait à une situation exceptionnelle et non récurrente, l'employeur n'a pas à le faire.



5. Suivi et contrôle du (télé)travail

27. L'employeur peut-il mettre en place un outil vidéo pour vérifier que le salarié est derrière son poste ? Ou un outil web où le salarié doit se loguer le matin et se loguer lors qu'il finit sa journée de travail ?

Pouvez-vous nous donner un exemple de "modalités de contrôle du temps de travail"?

De manière générale, l'employeur doit consulter le CSE pour la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés (selon les modalités prévues à l'article L 2312-38 du Code du travail). De plus concernant l'outil vidéo, cela semble disproportionné au regard du droit à l'image et de l'immixtion de l'employeur dans la vie privée du salarié. Pour rappel, la CNIL a émis un avis négatif sur les badgeuses photo/vidéo.

« *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* » (C. Trav. art. L.1121-1). Le CSE, comme tout salarié, doit obtenir des explications claires sur l'objectivité de l'utilisation d'un outil de contrôle du temps de travail, a fortiori si celui est apparemment intrusif.

28. Lorsque vous dites "consulter le CSE pour la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés", notre employeur nous répond très souvent que consultation oui mais tenir compte de notre avis ... il a souvent son avis qui est contraire. Je précise que notre entreprise a moins de 50 salariés

La consultation évoquée n'est pas obligatoire pour les entreprises en dessous de 50 salariés. Cependant, chaque membre du CSE représente les intérêts individuels et collectifs des salariés : le contrôle de l'activité des salariés entre bien dans cette définition. Pour ce qui est du contrôle du temps de travail et de ses modalités, vous pouvez vous référer aux textes suivants :

- Dans le cadre du télétravail, l'employeur doit préciser dans l'accord ou la charte d'entreprise « les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail » (C. Trav. art. L.1222-9).
- Dans le cadre de la protection des données des salariés, « *aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance* » (C. Trav. art. L.1222-4) : ce qui veut dire que si votre employeur veut utiliser ces informations à titre de sanctions disciplinaires, il faudra que ces informations aient été portées à la connaissance de chaque salarié (et donc par extension du CSE) sous peine de violer à la fois le non-respect du traitement des données personnelles, mais aussi celle de la loyauté du contrat liant les partis.

6. Rôles et missions des représentants du personnel en télétravail

29. Que voulez-vous dire "en réduisant le coût de la mobilité" dans le slide 30 ? avez-vous un exemple ?

Par exemple, une prime à l'achat d'un vélo électrique.

Le Code du Travail stipule que L'employeur peut prendre en charge :



- « *Tout ou partie des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés* » (C. Trav. art. L.3261-1),
- « *Tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ou en transports publics de personnes* » (C. Trav. art. L.3261-3-1).

Cela concerne donc tout moyen de locomotion utilisant des énergies vertes.

30. Pouvez-vous nous donner un exemple de telles mesures visant à protéger les femmes en télétravail ?

Par exemple, négocier l'interdiction de planifier les réunions de travail après 18h (voir le slide 31 sur les Indicateurs 2018 de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise).

Pour permettre à leurs salariés de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, certaines entreprises se sont penchées sur la question des horaires variables. Sous réserve de consulter le CSE, l'employeur peut mettre en place un dispositif d'horaires flexibles, avec une plage d'heures d'arrivée et de départ variables - entre 8h30 et 10h, et entre 16h30 et 18h30. En télétravail, il s'agirait des heures où les salariés peuvent rejoindre et quitter leur poste de travail ; et, entre ces bornes, des plages horaires fixes où les équipes doivent obligatoirement être joignables, tout en veillant à leur ménager une pause déjeuner d'au moins 45 minutes.

D'après l'ANACT, la prise en compte des questions d'égalité professionnelle dans le cadre du télétravail nécessite de s'inscrire dans une démarche organisationnelle permettant d'analyser les activités de travail et les conditions du télétravail :

- Considérer les risques du télétravail dont certains peuvent avoir des effets plus marqués pour les femmes que pour les hommes compte tenu des emplois qu'elles occupent et des responsabilités familiales encore inégalement réparties
- Profiter du télétravail pour faire progresser le management vers moins de contrôle et de présentéisme et plus d'autonomie et de confiance
- Mais aussi, sensibiliser les négociateurs des accords télétravail ou QVT à l'égalité professionnelle et à ses enjeux, en mobilisant un diagnostic de la situation de travail comparée des femmes et des hommes afin d'identifier les problématiques d'inégalités
- Mettre en place des groupes de travail mixtes tout au long de la démarche pour expérimenter, piloter et suivre le déploiement du télétravail
- Effectuer régulièrement une évaluation de l'accès des femmes et des hommes au télétravail.

[10qs_anact_2016_teletravail_165x215_bd.pdf](#)

Intervention de la salle : 18h ? et le droit à la déconnexion.

31. Comment communiquer avec les salariés en télétravail si l'employeur n'autorise pas les OS à utiliser la messagerie professionnelle ?

Comment adresser un questionnaire RPS utilisé en présentiel sans les moyens de la messagerie interne ?

Dans le cas où aucun autre canal d'information n'est possible (impossibilité de tracter, d'utiliser les panneaux d'affichage, ...) il convient de négocier avec l'employeur la possibilité d'exercer le droit syndical d'une nouvelle manière. Ne pas autoriser l'utilisation de la messagerie professionnelle dégrade forcément le dialogue social en entreprise.



Voici les dispositions prévues par le Code du Travail (L.2142-6) :

« Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

1° Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;

2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;

3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »

Ce qui veut dire que vous pouvez utiliser un espace dédié dans l'intranet de l'entreprise en l'absence d'accord proposant des mesures plus favorables.

32. Dans une entreprise de moins de 50 salariés, comment se faire aider par un avocat ou juriste dans les négociations, si nous n'avons pas de budget de fonctionnement ?

Par le biais des Organisations syndicales qui peuvent allouer pour certaines des allocations budgétaires au titre d'une aide juridique.

7. Vos remarques

- ✓ J'ai découvert qu'une salariée "allergique" au télétravail s'est fait établir un certificat d'inaptitude au télétravail.
- ✓ Dans les organisations agiles, le salarié travaillant dans un collectif important a des difficultés sur la régulation de sa charge de travail, son manager ayant peu de leviers.

Intervention Callentis : De manière paradoxale, les organisations "agiles" peuvent être handicapées dans une organisation du travail se reposant sur le télétravail car la méthode agile repose en partie sur les échanges directs et informels entre les salariés, or le télétravail casse les espaces de discussion traditionnels

- ✓ Agilité et limites du télétravail qui se posent ... les outils de travail à distance permettant les échanges ne suffisant pas, beaucoup de salariés réclament de se rencontrer afin de ne pas nuire au collectif du travail.
- ✓ Concernant le collectif on peut aussi constater qu'il n'était pas existant ou peu existant en présentiel et par conséquent n'existe pas non plus en distanciel ... par contre on peut aussi avoir la création de nouveaux collectifs. Le rejet ou la mauvaise utilisation d'outil de messagerie instantanée doit être discuté et expliqué pour que le "collectif" se crée ou perdure.

Intervention Callentis : De manière générale, le télétravail remet en question la socialisation au travail, le maintien du lien social par le travail.

- ✓ Le télétravail doit être à la demande du salarié.
- ✓ Le télétravail "sauvage", ça s'appelle du home office.
- ✓ Le télétravail sauvage s'appelle aussi "travail gris" faute de contractualisation ou de formalisation.



- ✓ De notre côté nous avons une charte, mais pas de remboursement de frais.

8. Quelques traits d'humour 😊

*Ce qui a été difficile, lors de ce premier confinement, c'était de "dormir sur son lieu de travail"
!!!*

Un avantage en télétravail c'est l'occupation de son entreprise en période de grève ...

L'ANI qui vous veut du bien ...

Mon employeur a refusé le remboursement d'une chaise de bureau, en répondant qu'il autorise le salarié à venir chercher sa chaise à son bureau et à l'emmener chez lui ... depuis il fait des aller-retours avec sa chaise :) en vélib'.