



# WEBINAR

Le télétravail, après les ordonnances Macron

Retour pratique un an après la réforme

*Analyse et décryptage avec les Commissions nationales*

*Dialogue social & Juridique de l'ANDRH*

16 mai 2019

# Les épisodes précédents et ressources disponibles dans votre Espace Adhèrent



## [CP] #LoiTravail et maintenant ? Concertation sur le télétravail : l'avis des DRH compte !

08/06/2017

L'ANDRH a apporté sa contribution à la concertation sur le télétravail en dévoilant les résultats de la consultation menée auprès des ses adhérent.e.s sur le sujet. Paral...

[Lire la suite](#)



## [DOC] WEBINAR Nouveau "droit" au télétravail

🔒 05/12/2017

Vous avez été nombreuses et nombreux à participer au webinar du mardi 5 décembre 2017 intitulé "Le nouveau droit au télétravail" animé par nos commissions nationales Dial...

[Lire la suite](#)



## Revue de presse - Télétravail

12/09/2018

Interviews, citations, retrouvez les interventions de l'ANDRH dans la presse concernant le télétravail. Mise à jour du 12 septembre 2018 > Jean-Paul Charlez : « Le DRH n'es...

[Lire la suite](#)



## Le télétravail, 1 an après les ordonnances : participez à notre benchmark !

🔒 11/04/2019

Vous aviez été plus de 64 % à souhaiter une évolution du cadre légal et réglementaire dans une précédente enquête de l'ANDRH. Depuis, les ordonnances Travail ont assoupli...

[Lire la suite](#)

# Les objectifs du webinar



- ▶ **Appréhender les facteurs de réussite et les enjeux organisationnels**
- ▶ **Connaître le cadre juridique et les points pratiques à retenir pour recourir au télétravail**

# Les intervenants



**Franck Tudal**

**Commission nationale  
Juridique de l'ANDRH**



**Elodie Caron**

**Commission nationale  
Dialogue social de l'ANDRH**

**1** TELETRAVAIL : ENJEU D'ENTREPRISE

**2** CADRE DU TÉLÉTRAVAIL (SOURCES ET DÉFINITIONS)

**3** MODALITÉS DE MISE EN PLACE DANS L'ENTREPRISE

**4** CONTENU DE L'ACCORD OU DE LA CHARTE



# 1. TELETRAVAIL ENJEU D'ENTREPRISE

# 1. Télétravail : Enjeu d'entreprise



**+ 25 %**

D'accords signés en France  
(703 en 2018 contre 560  
en 2017)

**60 %**

Des métiers seraient  
éligibles au télétravail

Source : Ministère du travail  
09/10/2018 – et Légifrance (plate-  
forme télé-accords)

**92 %**

De satisfaction pour les  
salariés.

**52 %**

De satisfaction pour les  
managers de proximité  
selon les répondants.

**78 %**

D'amélioration de  
l'engagement des salarié

**72 %**

Volonté de limiter les effets  
négatifs de l'éloignement  
domicile/travail pour les  
salariés

**70 %**

Volonté politique de l'entreprise  
de développer de nouvelles  
formes d'organisation du travail

*Résultats du benchmark ANDRH 2019 sur le télétravail – 295 répondants*

# 1. Télétravail : Enjeu d'entreprise

## Impliquer – Encadrer – Former – Responsabiliser



### Services informatique - SIRH

- Commencer par un **point interne avec le responsable informatique** ou le DSI/DPO (matériel informatique disponible, accès VPN, mise en place des mesures de protection des systèmes d'information...) – détermination du budget éventuellement associé-
- Veiller à la compatibilité avec le **RGPD**
- **Mettre en place des outils collaboratifs** (doodle, réunion à distance, documents partagés, drive...) et développer leur appropriation.
- **Simplifier le suivi** (logistique, formalisation, paie)



### Management

- **Interroger/intégrer le management** en amont
- **L'informer et/ou le former** (retours d'expérience nombreux afin de maintenir la cohésion d'équipe et l'équité, d'éviter les dérives dans certaines équipes, de prévoir des processus d'information pragmatique)
- Intégrer le management des télétravailleurs dans **l'entretien annuel**



### Salariés, CSE , DS

- **Interroger les salariés et le CSE** en amont sur la manière dont ils voient le télétravail au sein de l'entreprise
  - **Consulter le CSE/Négociateur avec les DS**
  - **Communiquer vis-à-vis des salariés**
  - Assurer le **suivi du télétravailleur** et intégrer le télétravail dans **l'entretien annuel**
- Mesurer régulièrement l'impact du changement**





## 2. LE CADRE DU TÉLÉTRAVAIL (SOURCES ET DÉFINITIONS)



## Articles L. 1222-9, L. 1222-10 et L. 1222-11 du code du Travail

Modifiés par la Loi n°2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant les diverses ordonnances  
Loi de ratification ayant elle-même modifié les dispositions de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 21

## L'ANI sur le télétravail

## Accord National Interprofessionnel sur le télétravail du 19-7-2005

Etendu par arrêté du 30-5-2006 (JO 9 juin),  
modifié par arrêté du 15-6-2006 puis par la loi n°2012-384 du 22 mars 2012

Cf. slide 24



## Accords collectifs de branche, de groupe d'entreprise

Accessibles sur LEGIFRANCE

# Le télétravail : définition légale



## Définition du télétravail (art. L1222-9)

- ▶ « *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* *Seule exception au volontariat* →
- ▶ *en utilisant des technologies de l'information et de la communication »*

Suppression de la mention de « façon régulière »  
initialement inscrite dans le Code du Travail

Possibilité de recourir au « **télétravail occasionnel** »

**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. **Dans ce cas, elle s'applique à titre obligatoire.**

# Focus sur le télétravail occasionnel



## COMMENT SE DÉFINIT LE TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL ?

- ▶ **Par opposition au télétravail régulier** qui est une organisation du travail mise en place selon une certaine fréquence, le télétravail occasionnel est donc lui nécessairement en dehors de ce cadre.
- ▶ Il est **essentiellement « circonstanciel »** sans récurrence connue d'avance :
  - Grève dans les transports
  - Intempéries
  - Continuité du service
  - Optimisation de déplacements...
  - Demande du salarié (travail spécifique, confort, motif familial...)

**Pas de définition légale**  
Seul le télétravail de manière générale est défini par le nouvel article L.1222-9.

**Il est recommandé de le définir spécifiquement pour l'entreprise dans l'accord ou la charte.**

### 3. LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DANS L'ENTREPRISE

# La mise en place du télétravail dans l'entreprise

Une règle de principe non obligatoire



## PRINCIPE :

Un **accord collectif** (branche, groupe ou entreprise)

Une **charte élaborée par l'employeur**

après avis du CSE

En attendant la mise du place du CSE :  
compétence du CHSCT et du CE

## A DEFAUT :

**A défaut d'accord ou d'une charte, l'accord peut être formalisé par tout moyen.**

- Point de vigilance pour le télétravail régulier : les obligations prévues par l'ANI restent applicables en l'absence d'accord d'entreprise primant sur ses dispositions (art. L. 2253-3) ;
- ANI, art. 2 sur le caractère volontaire : « ... il doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail... »



# Focus sur l'ANI sur le télétravail

## ? QU'EN EST-IL DE L'ANI SUR LE TÉLÉTRAVAIL ?

### ► L'ANI ne concerne que le télétravail régulier !

En l'absence d'accord  
(même avec une charte)



Application des  
dispositions de l'ANI  
compatibles avec la loi

Si accord



L'accord prime sur l'ANI  
Art. L. 2253-3 modifié par la loi de  
ratification



#### Accord National Interprofessionnel sur le télétravail du 19-7-2005

Etendu par arrêté du 30-5-2006 (JO 9 juin),  
modifié par arrêté du 15-6-2006 puis par la  
loi n°2012-384 du 22 mars 2012

Du fait de son extension, tant qu'il reste en  
vigueur, l'ANI est obligatoirement  
applicable dans toutes les entreprises  
appartenant à un secteur professionnel  
représenté par les organisations patronales  
signataires (Medef, CPME, ancienne UPA)

# En pratique : 3 situations possibles



**1** Vous avez déjà mis en place du télétravail par avenant sans accord ni charte

**2** Vous avez déjà mis en place du télétravail avec un accord ou une charte antérieur(e) aux ordonnances

**3** Vous n'avez pas encore mis en place de télétravail

# Situation 1 : Vous avez déjà mis en place du télétravail par avenant, sans accord ni charte

## Maintien de la situation sans accord, ni charte

Poursuite des situations de télétravail en place

Possibilité de recourir au télétravail occasionnel ou régulier

Modalités à définir dans l'entreprise (voir situation 3)



Dispositions transitoires si vous concluez un accord ou une charte : article 40 de l'ordonnance n°2017-1387

## Mise en place accord / charte dans l'entreprise

Poursuite des situations de télétravail en place par avenant au contrat de travail

Absence de contestation du salarié dans le délai d'un mois


Substitution automatique des clauses contraires ou incompatibles

Contestation du salarié dans le délai d'un mois

Maintien des dispositions contraires ou incompatibles du contrat de travail

Nouvelles demandes de télétravail


Formalisation selon les modalités prévues par l'accord ou la charte

Obligation de motiver le refus en cas de demande sur un poste éligible 

# Situation 2 : Vous avez déjà mis en place du télétravail avec un accord ou une charte

Obligation de mettre à jour l'accord ou la charte pour y intégrer le télétravail occasionnel

Ouverture de nouvelles négociations

 Disposition en vigueur et à prendre en compte : obligation de motiver le refus en cas de demande sur un poste éligible



Dispositions transitoires si vous concluez un accord ou une charte : article 40 de l'ordonnance n°2017-1387

## Mise en place accord / charte dans l'entreprise

Poursuite des situations de télétravail en place par avenant au contrat de travail

Nouvelles demandes de télétravail


Absence de contestation du salarié dans le délai d'un mois

Contestation du salarié dans le délai d'un mois

Formalisation selon les modalités prévues par l'accord ou la charte

Substitution automatique des clauses contraires ou incompatibles

Maintien des dispositions contraires ou incompatibles du contrat de travail


 Obligation de motiver le refus en cas de demande sur un poste éligible

# Situation 3 : Vous n'avez pas encore mis en place de télétravail

**Conclusion  
d'un accord**



**Formalisation  
par tout moyen selon les  
modalités définies par  
l'accord**

Obligation de motiver le refus en cas de demande sur un poste éligible 

**Sans accord | Mise en place d'une charte  
Sans charte**

**Nouvelles demandes de  
télétravail occasionnel**



**Formalisation par tout  
moyen**

**Nouvelles demandes de  
télétravail régulier**



**Avenant selon les modalités  
définies par l'ANI**  
Sauf entreprises hors champ de  
l'ANI cf. p15

# Contenu de l'avenant en cas de télétravail régulier et sans accord primant sur l'ANI



- ▶ Préciser le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise, ainsi que celles relatives aux équipements, à leurs règles d'utilisation, à leur coût et aux assurances, etc. (ANI art. 2 al. 3)
- ▶ Prévoir une période d'adaptation (ANI art.2, al.5)
- ▶ Prévoir une formation ciblée sur les équipements techniques (ANI art. 10)
- ▶ Fournir et/ou entretenir les équipements de télétravail (ANI, art. 7) et informer sur l'utilisation des écrans de visualisation (art.8)
- ▶ Préciser les modalités d'accès au lieu de travail (ANI art. 8)
- ▶ Prévoir des mesures pour prévenir l'isolement (ANI, art. 9)
- ▶ Informer sur les moyens de surveillance éventuellement mis en place (ANI art.6)
- ▶ Prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail



Accord National Interprofessionnel  
sur le télétravail du 19-7-2005

*Subsiste également l'obligation d'identification dans le registre du personnel (ANI art. 11 al.5)*



# La mise en place du télétravail dans l'entreprise

## À noter :



**Absence d'obligation de conclure un accord d'entreprise ou de mettre en place une charte.**



**La mise en place d'un accord ou d'une charte, permet d'alléger et de simplifier fortement le formalisme du consentement.  
Un accord permet d'échapper à l'ANI .**



**Dans tous les cas, obligation de définir les modalités de formalisation du consentement (« par tout moyen » ou avenant).**

## 4. CONTENU DE L'ACCORD OU DE LA CHARTE

# Contenu de l'accord collectif ou de la charte Ce qu'impose la loi :



**1° Les conditions de passage en télétravail**, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

**2° Les modalités d'acceptation** par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

**3° Les modalités de contrôle** du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

**4° La détermination des plages horaires** durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

**5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés** à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6.



Art. L.1222-9 du code du travail  
alinéa 8

# Contenu de l'accord collectif ou de la charte

## Les obligations de l'employeur



Assurer **l'égalité de traitement** avec les autres salariés et le même accès aux droits  
Art. L. 1222-9 al. 5 et ANI



Informier le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique **et des sanctions** en cas de non-respect de telles restrictions  
Art. L.1222-10, 1°



Donner priorité au salarié pour occuper ou reprendre un poste sans **télétravail** qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature  
Art. L.1222-10, 2°



Organiser un **entretien annuel** notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail  
Art. L.1222-10, 3°

# Contenu de l'accord collectif ou de la charte



**I** CADRE DU TELETRAVAIL

**II** MISE EN PLACE ET CESSATION DU TELETRAVAIL

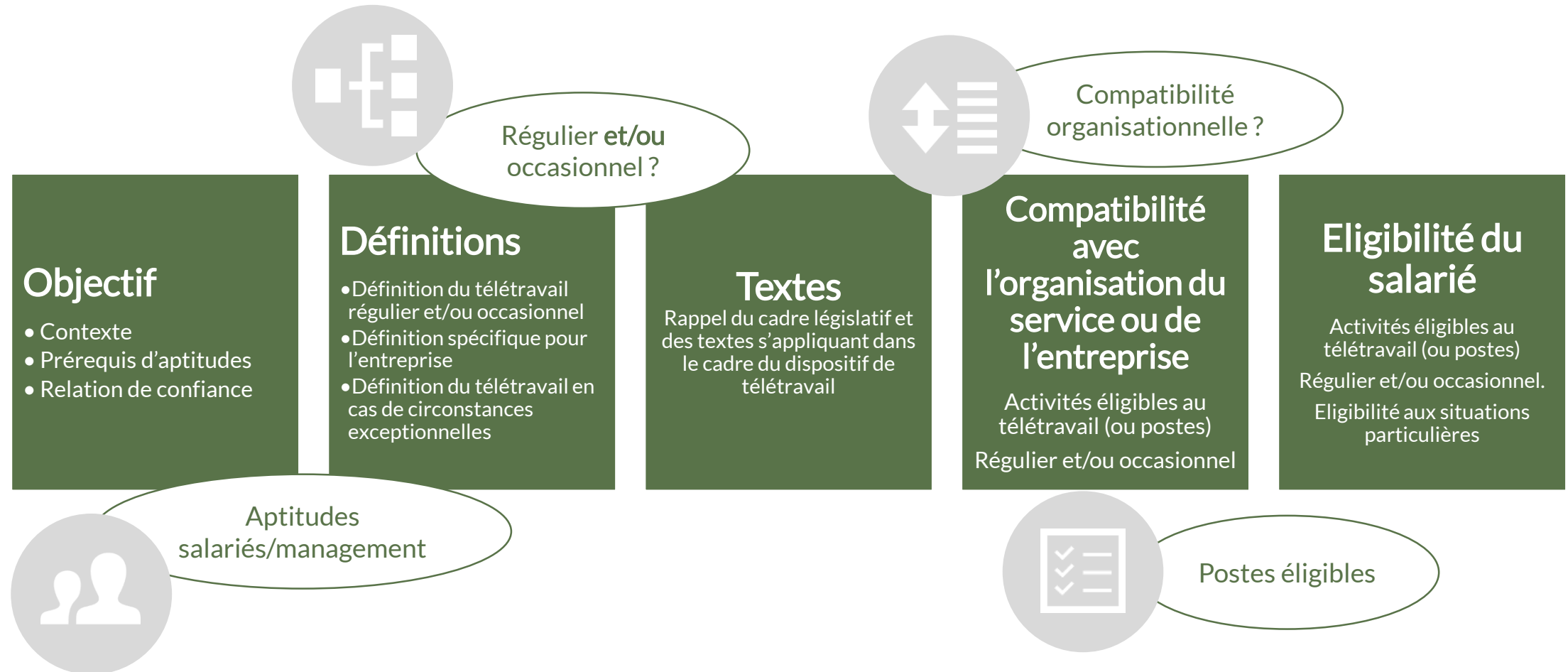
**III** ORGANISATION DU TELETRAVAIL REGULIER

**IV** ENVIRONNEMENT ET EQUIPEMENT DE TRAVAIL - FRAIS

**V** DROITS ET DEVOIRS DU TELETRAVAILLEUR

# Contenu de l'accord collectif ou de la charte

## I. Cadre du télétravail





# Contenu de l'accord collectif ou de la charte

## I. Cadre du télétravail



### FAUT-IL ÉTABLIR UNE LISTE DE POSTES ÉLIGIBLES DANS LA SOCIÉTÉ ?

- ▶ Ce n'est pas obligatoire mais il est fortement recommandé de fixer les critères d'éligibilité.
- ▶ Sans précision/restriction, tout salarié de l'entreprise entrera par défaut dans le champ d'application de l'accord/charte et l'employeur se verra dans l'obligation de motiver tout refus.
- ▶ Attention à être précis et objectif, certains postes peuvent n'être éligibles qu'à un télétravail occasionnel alors que d'autres sont éligibles indifféremment au télétravail régulier ou occasionnel.

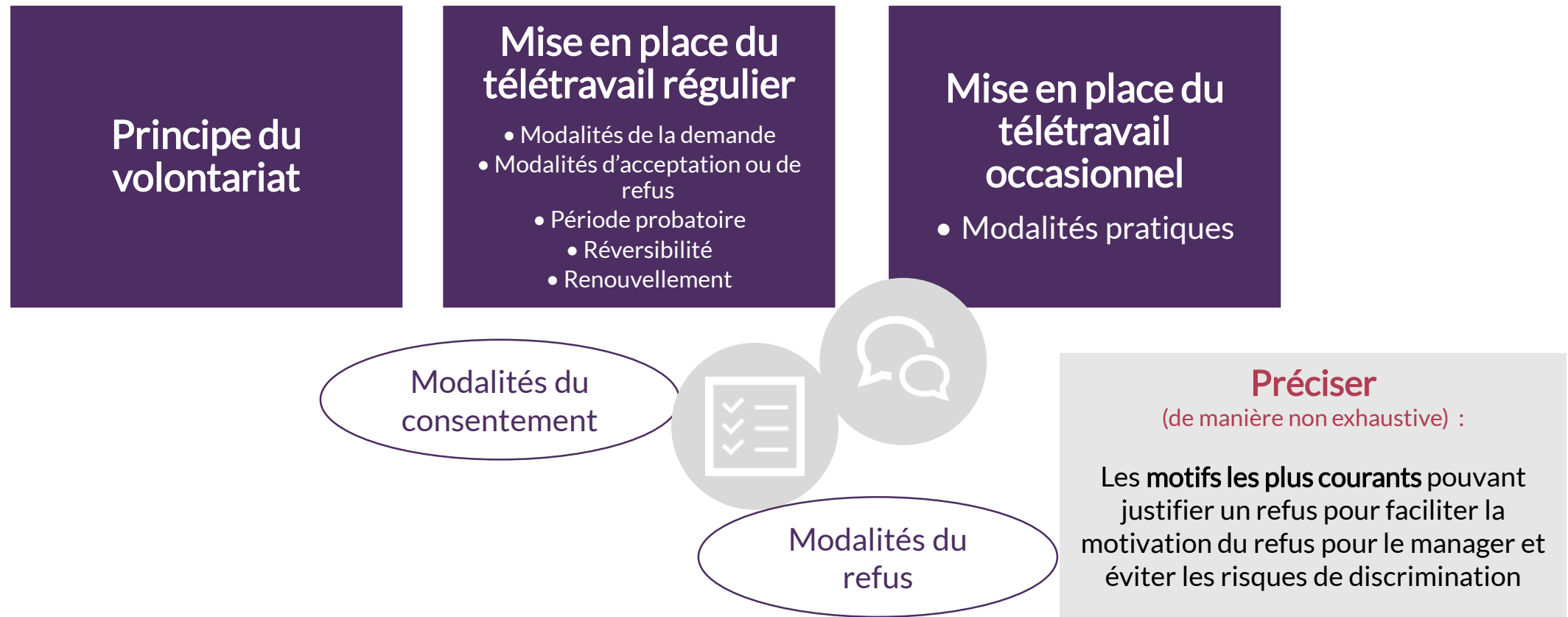


#### Article L.1222-9 du code du travail

*“L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, doit motiver sa réponse.”*

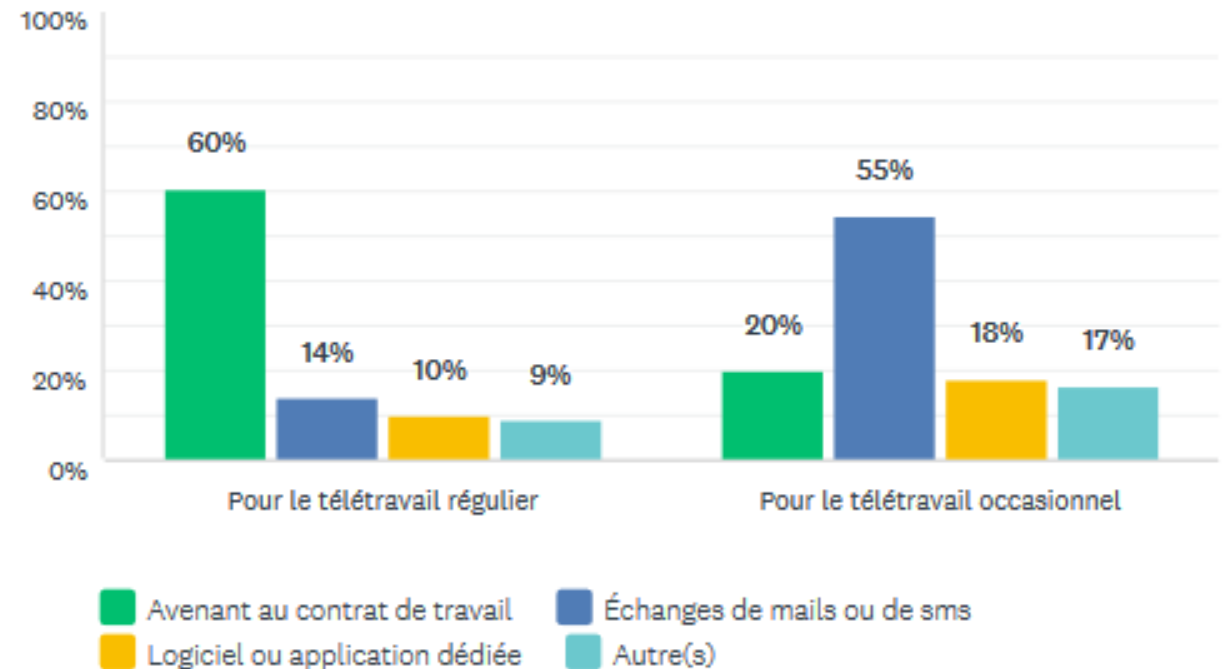
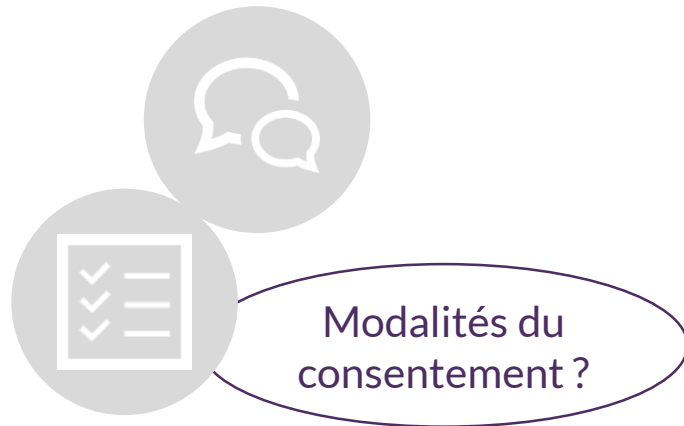
# Contenu de l'accord collectif ou de la charte

## II. Mise en place et cessation du télétravail



# Contenu de l'accord collectif ou de la charte

## II. Mise en place et cessation du télétravail

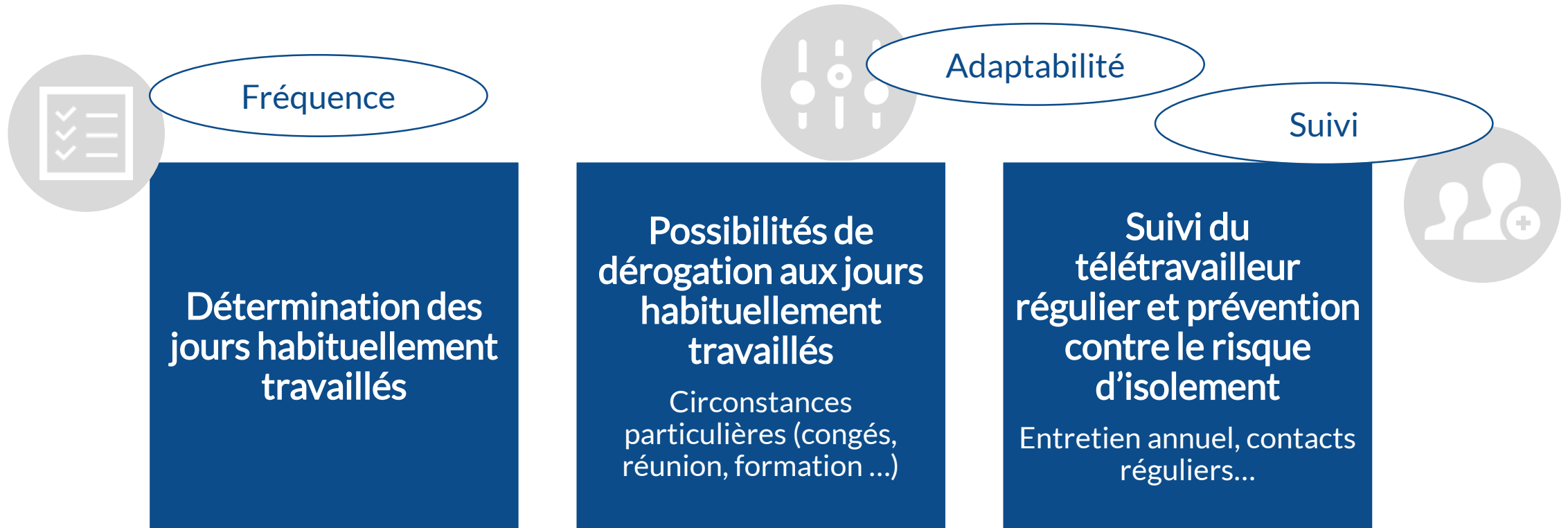


L'avenant au contrat de travail reste le moyen le plus privilégié pour le télétravail régulier (60%).  
L'échange de mail ou de SMS est le moyen le plus souvent utilisé pour le télétravail occasionnel (55%).

*Résultats du benchmark ANDRH 2019 sur le télétravail - 295 répondants*

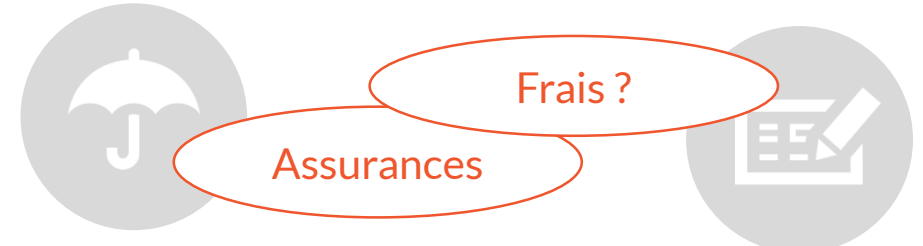
# Contenu de l'accord collectif ou de la charte

## III. Organisation du télétravail régulier



# Contenu de l'accord collectif ou de la charte

## IV. Environnement et équipement de travail - Frais



### Domicile du salarié

Conformité,  
« joignabilité »

Visite

### Équipement nécessaire

- Outils mis à disposition et modalités de remise, formation le cas échéant
- Modalités d'assistance

### Assurance couvrant les risques liés au télétravail

Salarié/entreprise

### Prise en charge des frais professionnels et des coûts liés au télétravail

Le cas échéant, indemnité  
télétravail

# Contenu de l'accord collectif ou de la charte

## IV. Environnement et équipement de travail - Frais



### QUID DE L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ SUR LE LIEU D'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ ?

- ▶ L'obligation de sécurité est une **obligation générale** qui ne distingue pas le type ou le lieu de travail, et donc ni le fait que le télétravail soit régulier ou occasionnel.
- ▶ Attestation + Assurance habitation



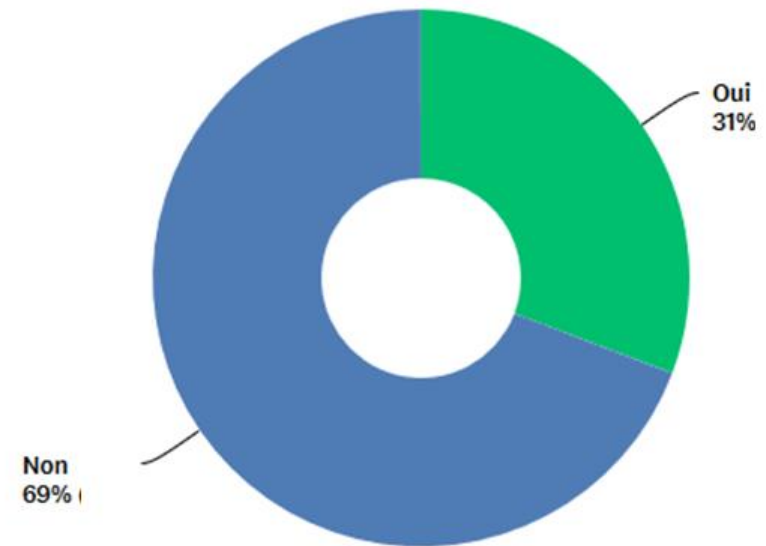
#### Article L.1222-9, al. 9 du code du Travail

*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 au sens des disp. de l'art L.411-1 CSS.*

**ANI art. 8 respect des dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité**

**Obligation générale de sécurité (jurisprudence constante)**

*Avez-vous pensé à intégrer le télétravail dans le document unique d'évaluation des risques ?*



*Résultats du benchmark ANDRH 2019 sur le télétravail - 295 répondants*

# Contenu de l'accord collectif ou de la charte

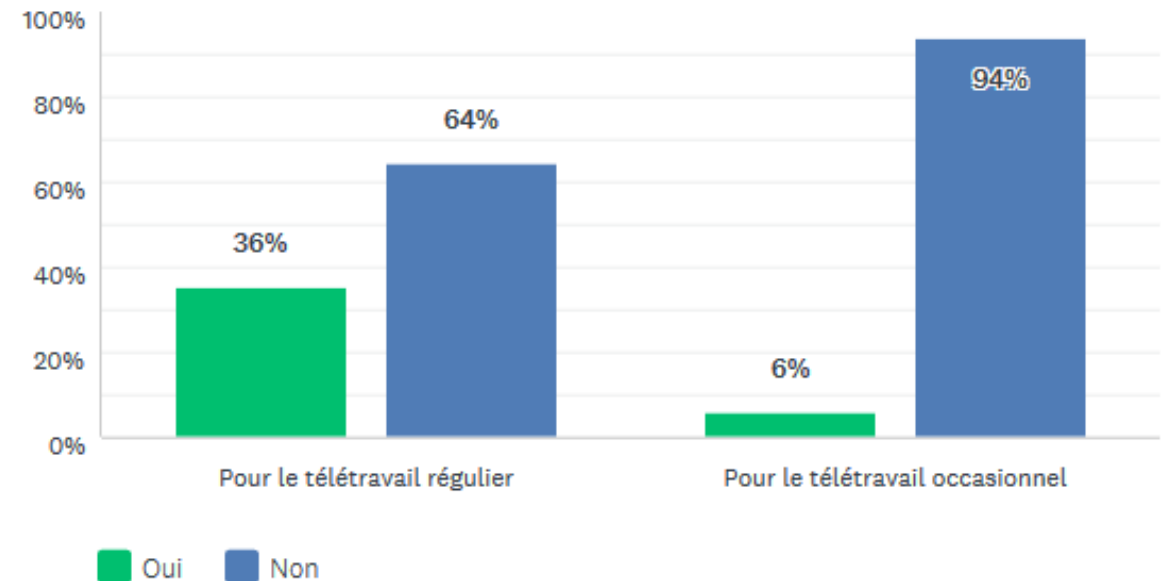
## IV. Environnement et équipement de travail - Frais



**DOIT-ON PRENDRE EN CHARGE LES DIFFÉRENTS COÛTS DE TYPE CHAUFFAGE, INTERNET OU ÉLECTRICITÉ D'UN TÉLÉTRAVAILLEUR ?**

- ▶ Les ordonnances ne prévoient plus l'obligation de prendre en charge spécifiquement tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail (coût des matériels, logiciels, abonnements, communication et outils...).
- ▶ Mais cette suppression ne signifie pas que les coûts liés au télétravail sont transférés au télétravailleur. **Le principe général selon lequel les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur reste applicable aux télétravailleurs.**
  - A PRECISER DANS L'ACCORD
  - EXONERATION SOCIALE si justificatif de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le télétravailleur.

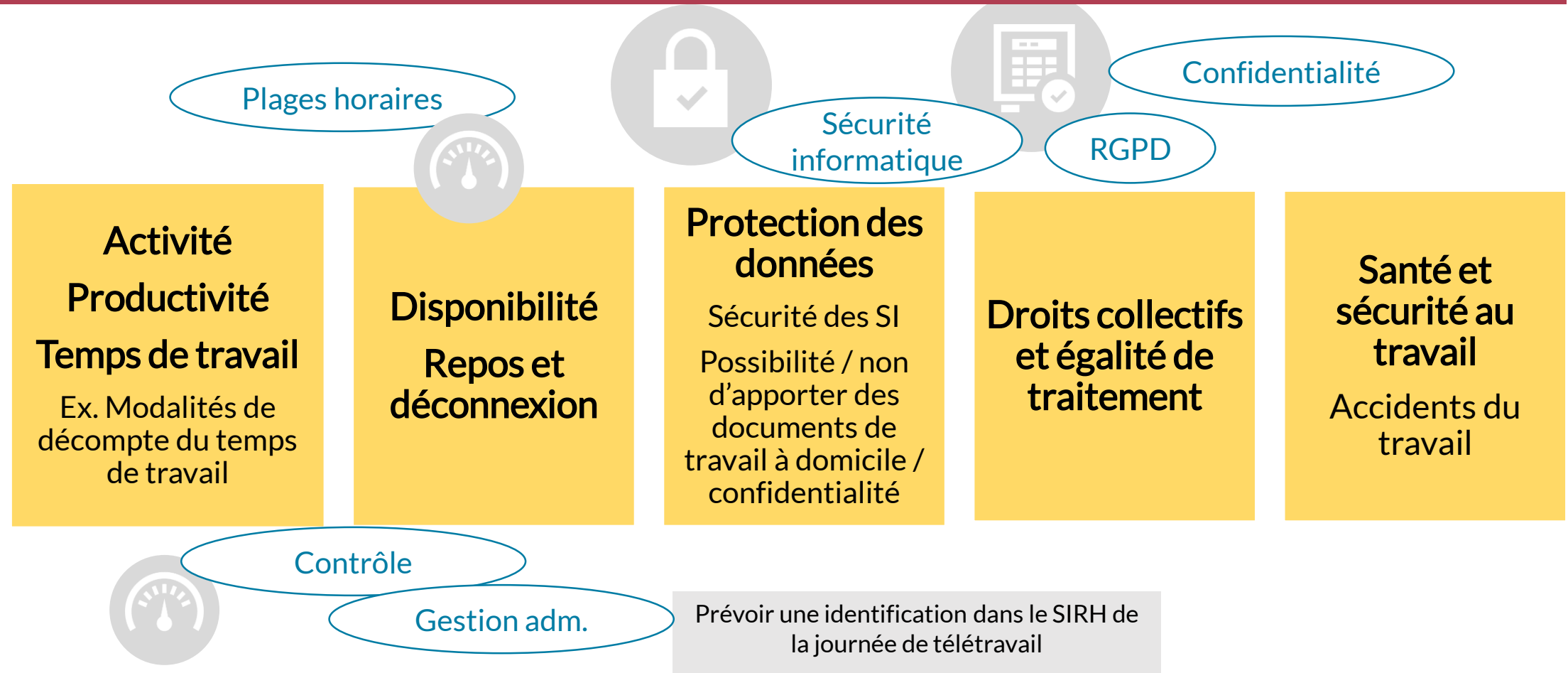
Une indemnisation du télétravail est-elle prévue ?



*Résultats du benchmark ANDRH 2019 sur le télétravail - 295 répondants*

# Contenu de l'accord collectif ou de la charte

## V. Droits et devoirs du télétravailleur





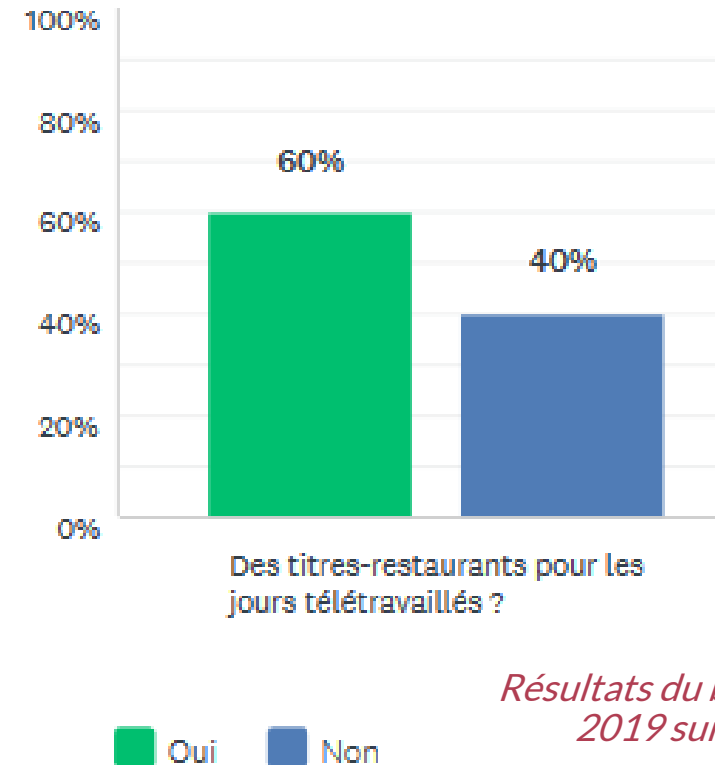
# Contenu de l'accord collectif ou de la charte

## V. Droits et devoirs du télétravailleur



**Le télétravailleur bénéficie-t-il des titres restaurant ?**

- ▶ Il doit aussi en recevoir si les conditions de travail sont équivalentes (doc. URSSAF du 8-9-2015). Pas encore de jurisprudence sur ce point.



*Résultats du benchmark ANDRH  
2019 sur le télétravail – 295  
répondants*



A vos agendas pour vos prochains webinars !

Merci pour votre attention !

Retrouvez prochainement le support de présentation dans votre espace adhérent.e.



Suivez également toute l'actualité de l'ANDRH sur

[www.andrh.fr](http://www.andrh.fr)



Et dans

**personnel**  
La revue de l'ANDRH



**WEBINAR "CE QU'IL FAUT SAVOIR DU CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE"**

12:00 - 13:00 / De votre ordinateur et par téléphone

Pour tout savoir sur le CPF de transition professionnelle dans le cadre de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » participez au webinar « Ce qu'il...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)



**WEBINAR "CSE : COMMENT PRENDRE EN COMPTE LES QUESTIONS DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ ?"**

12:00 - 13:00 / De votre ordinateur et par téléphone

Moins d'un an avant le passage des DP-CE-CHSCT au CSE ! Pour mieux connaître la nouvelle organisation dans la prise en compte des questions de santé et sécurité au travail...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)

Université  
de l'**ANDRH**  
NOUVEAU  
▲  
ÉQUILIBRES RH

KEYNOTES | WORKSHOPS | TÉMOIGNAGES | TABLES RONDES

**18 ET 19 JUIN 2019**

CITÉ DES CONGRÈS | 5 RUE DE VALMY, NANTES