



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale de l'économie de l'emploi du travail et des solidarités  
du Centre Val-de-Loire

# **TABLE RONDE ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL :**

# Le télétravail une disposition qui n'est pas nouvelle

- Accord cadre Européen du 16 juillet 2002
- Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 étendu par arrêté du 15 juin 2006 et transposant l'accord cadre Européen
- Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 étendu par arrêté du 02 avril 2021

# Le télétravail en quelques chiffres ( DARES )

Selon l'enquête Sumer 2017 de la Dares, qui fait état des dernières données statistiques disponibles avant la crise sanitaire, 3 % des salariés disaient pratiquer le télétravail de manière régulière (au moins 1 jour par semaine). Chez les cadres, ce taux était de 11 %.

En 2019 : 4% des salariés le pratique

En 2021 , 27% des salariés : 8/10 souhaitent le poursuivre

---

# L 1222-9 du code du travail : définition et périmètre du télétravail

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.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.

---

# Principes de mise en place : L 1222-9

Il n'est plus nécessaire de modifier le contrat de travail pour permettre à un salarié de télétravailler.

le télétravail peut être mis en place de trois manières différentes :

- par un simple accord avec le salarié, par tout moyen (accord oral, email, courrier...);
- par un accord collectif ;
- par une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique, s'il existe.

**LE DIALOGUE SOCIAL**  
Newsletter n°13 :  
**Le télétravail**  
Mars 2021

**PRÉSENTATION**

Afin d'enrichir vos négociations, la DIRECCTE, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Ce mois-ci, nous nous intéressons une nouvelle fois au **télétravail**.

Retrouvez tous les anciens numéros sur le [site de la Direction l'entre-prise de Loire et d'Orléans-Val de Loire](#) et [ABONNEZ-VOUS](#) pour recevoir chaque mois la Newsletter.

En vous souhaitant une **bonne lecture**.

**ACTUALITÉ**

Rappelons tout d'abord que le télétravail est défini dans le Code du travail comme « 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 » (article L. 1222-9). Il est mis en place par accord collectif ou par une charte soumise au comité social et économique (CSE)\*. De manière occasionnelle, il peut être mis en place sur la base d'un accord entre l'employeur et le salarié.

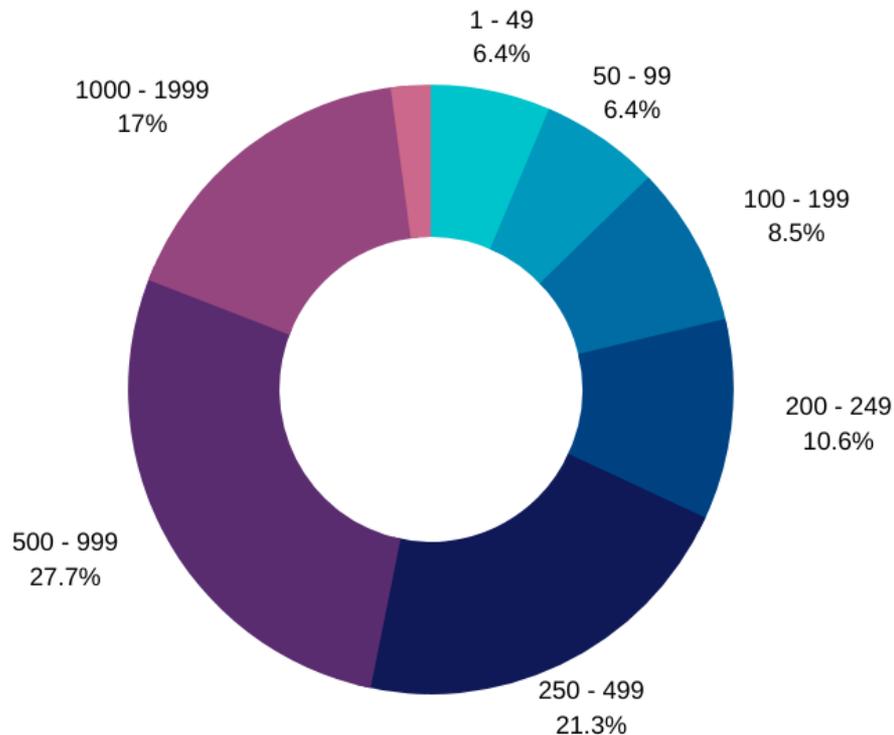
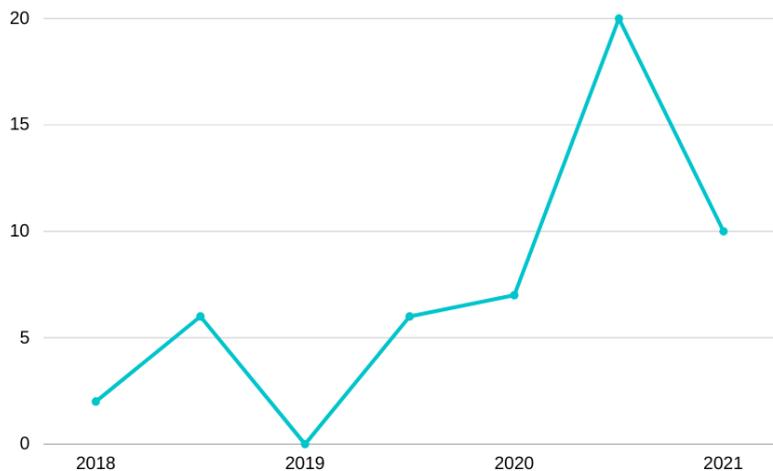
L'article L. 1222-11 du Code du travail prévoit que l'employeur a la possibilité d'imposer le télétravail en cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles. En 2020 et en raison de la crise sanitaire, les entreprises ont majoritairement mis en place le télétravail sur ce mode contractuel. A noter que le télétravail impacte les entreprises à plusieurs niveaux (immobilier, organisation du travail, etc.). Aujourd'hui, elles souhaitent donc se doter d'un cadre juridique et légal et ainsi encadrer le télétravail par un ou plusieurs accords collectifs, mais elle devront également s'adapter à plus grande échelle à ce mode d'organisation qui s'installe progressivement.

Pour répondre aux besoins des entreprises et les accompagner dans cette démarche structurante, trois organisations patronales (MEDEF, U2P, CMAE) et quatre organisations syndicales (CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC) ont signé le 23 décembre 2020 un **accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail**. A noter que la CGT était partie aux négociations mais n'a pas souhaité signer l'accord.

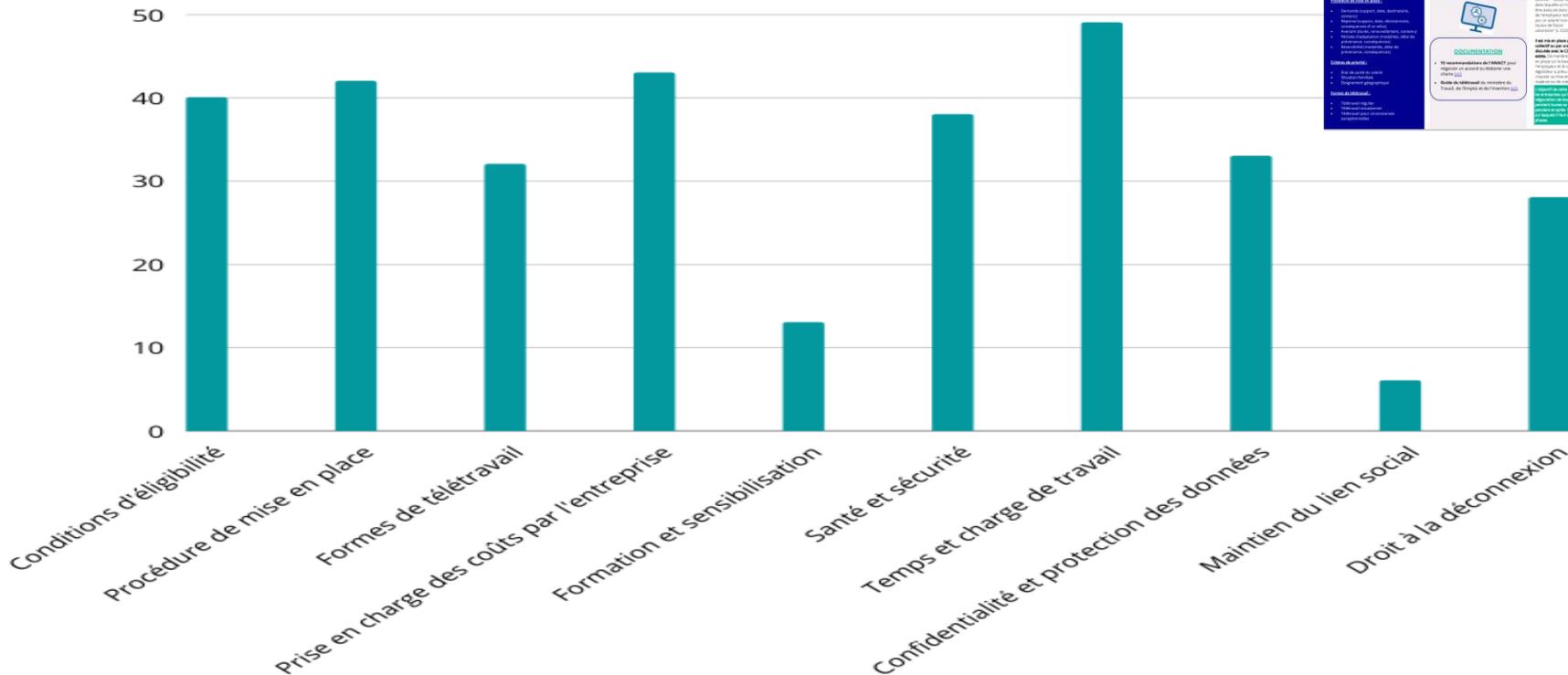
**Qu'est-ce qu'un ANI ?** C'est un accord conclu au niveau national qui a vocation à s'appliquer à tous les secteurs d'activité (industrie, commerce, construction, services, etc.).

**Pourquoi l'ANI sur le télétravail a-t-il été conclu et en quoi est-il important ?** Cet accord intervient en relation

# Télétravail en quelques chiffres : étude de l'ODDS du Loiret sur les accords : évolution du nombre d'accord et taille d'entreprise



# Les thématiques abordées dans les accords




**ÉQUIPE AVANT DE NÉGOCIER ?**

**Lignes directrices**

- Anticiper les 10 jours précédents
- Préparer l'équipe
- Prévoir les 10 jours précédents

**CONTACTS**

Contenus de l'ORDRE :

- **La loi**
- **La réglementation**
- **La jurisprudence**
- **La doctrine**
- **La pratique**

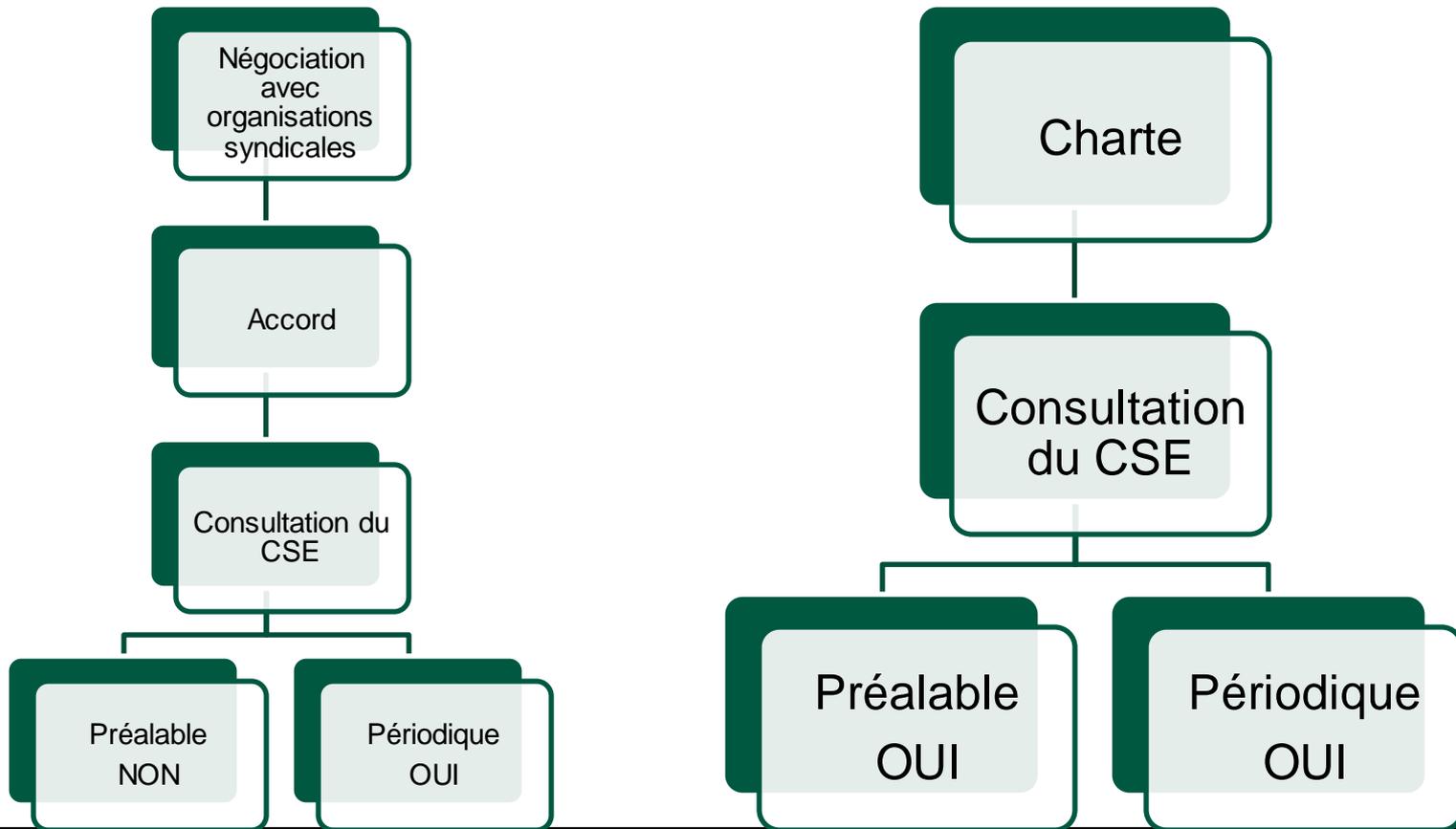
**DOCUMENTATION**

- **10 recommandations de l'INRS**

**Autres éléments à prendre en compte**

- **Le contexte**
- **Le secteur**
- **Le territoire**
- **Le secteur**
- **Le territoire**
- **Le secteur**
- **Le territoire**

# Rôle des représentants du personnels



# L 1222-9 : Principe d'égalité des droits

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Les horaires restent identiques (*le salarié peut pointer à distance*)

→ Il dispose des mêmes droits individuels et collectifs

→ La réglementation du temps de travail est applicable :

- \* Durée maximale quotidienne / hebdomadaire
- \* Temps de repos, pause et décompte des heures travaillées
- \* Déclaration des heures supplémentaires

L'employeur motive son refus d'accorder le télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte,

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

---

# La prévention

- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. ( L 4121-1 du code du travail )
  - Mettre à jour le Document unique d'évaluation des risques ( R 4121-1 et R 4121-2 CT)
  - 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 de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.
  - Organisation chaque année d'un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ( L 1222-10 CT)
-

# Organisation et charge du travail : droit à la déconnexion

Les modalités d'exercice de ce droit font l'objet d'une négociation annuelle.

Les enjeux :

- Préserver l'équilibre vie professionnelle /personnelle
- Limiter les risques psycho-sociaux
- Respect des temps de repos et de congé

A défaut d'accord , l'employeur doit élaborer une charte, après avis du CSE.

Celle-ci définit :

- les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion
- la mise en œuvre, à destination des salariés , du personnel d'encadrement et de direction,
- Les actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques (C. trav., art. L. 2242-17, 7°).



**LE DIALOGUE SOCIAL**  
Newsletter n°26 : Négocier sur le droit à la déconnexion  
Novembre 2022

Afin d'enrichir vos négociations, les DIREETS en partenariat avec l'université d'Orléans et son école de relations du travail, vous propose une lettre d'actualité trilingue consacrée autour de l'analyse d'ouvrages déposés auprès du Ministère du travail.  
Ce mois-ci, nous insistons sur **le droit à la déconnexion**.

Retrouvez les précédents numéros sur le site de les DIREETS Centre-val de Loire et [dixmilleplus](#) pour recevoir chaque mois la Newsletter.

**PRÉSENTATION**

La loi « loi Travail » du 8 août 2016, a introduit le droit à la déconnexion au sein de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVAT) ([voir l'article L.1141-17 du code du travail](#)).

Ce droit a été inséré dans le code du travail pour encadrer la **multiplication des outils numériques en entreprise**. En 2013, 71,7% des salariés avaient un usage professionnel des outils numériques, alors qu'en 1998 ils n'étaient que 50,9% ([source : INSEE](#)). Ces technologies sont devenues à employer sur les temps de repos des salariés, en augmentant les missions et informations à leur égard. La frontière entre le temps de travail des salariés et leur vie personnelle est devenue de plus en plus **floue** : toujours même en repos et en congés, certains répondent à des sollicitations professionnelles sur leur téléphone ou leur ordinateur. L'utilisation des outils numériques favorise ainsi les **risques psychosociaux** et peut conduire à du stress voire des burn-out. Le droit à la déconnexion vise donc à préserver la santé des salariés et, de ce point de vue, peut être lié à la [santé au travail \(Santé 2022\)](#).

Face à ces enjeux, le droit à la déconnexion doit permettre à l'employeur de respecter les durées maximales de travail, garantir le temps de repos, réguler la charge de travail, veiller à son obligation en matière de santé et de sécurité au travail et respecter la vie privée du salarié.

**Absence de définition**

Le code du travail ne donne **pas de définition précise du droit à la déconnexion**, il se limite à :

- le **mettre en place par l'entreprise de dispositifs de négociation de l'utilisation des outils numériques**, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la **personnalité** (article L.1141-17 du code du travail)
- l'**encourager à utiliser les outils numériques hors du travail** (article L.1141-18 du code du travail)

Il est ainsi **clair** pour leur salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail "ce droit ayant" pour objectif le respect des temps de repos et de congés ainsi que la **santé** et l'**équilibre** du salarié.

Le droit à la déconnexion n'étant pas clairement défini, il peut prendre différentes formes, laissant au dialogue social une grande marge de manœuvre. Il peut consister notamment à :

- Délimiter de façon précise un temps de déconnexion de référence. Par exemple interdite à l'entreprise de contacter le salarié entre 20h et 8h du matin.
- Sensibiliser à une meilleure pratique des outils numériques, notamment par une utilisation moindre des mails et des téléphones mobiles, par la réduction de messages automatisés d'attente.
- Encourager les formations à l'égard des salariés et favoriser les échanges sur la charge de travail, et l'environnement de

# LES MESURES CONCRÈTES D'APPLICATION DU DROIT À LA DÉCONNEXION

## APPLICATION DU DROIT À LA DÉCONNEXION

Déterminer des  
périodes de  
déconnexion

Évaluer la  
charge de  
travail  
régulièrement

Contrôler le  
temps de  
connexion

Sensibiliser  
et former les  
responsables

# LES SURVEILLANCES ABUSIVES DE L'EMPLOYEUR



## RAPPORT DE LA COMMISSION NATIONALE DE L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTÉS



Direction départementale de l'emploi,  
du travail et des solidarités du Loiret

Le 11 mai 2022 la CNIL a publié son rapport annuel. Elle constate une hausse des méthodes de surveillance émise par l'employeur à l'encontre de salarié en télétravail. La crise sanitaire a accentué le phénomène du télétravail. Ainsi, les employeurs sont tentés de surveiller leurs salariés.

Avec un record de **83%**, la surveillance au travail est devenue l'un des principaux motifs de plainte auprès de la CNIL.

A titre d'illustration, il a été considéré comme surveillance abusive : *enregistreur de frappe sur le clavier, géolocalisation du salarié, utilisation permanente de la webcam.*



La CNIL observe que les abus de surveillance concerne principalement les entreprises de taille réduite et dépourvu de service juridique et de délégué à la protection des données (DPO).

**L'employeur ne peut pas constamment surveiller ses salariés. Ces surveillances abusives sont de nature à porter atteinte aux libertés des salariés (art L 1121-1 du Code du travail).**

# Frais professionnels

L'employeur doit prendre en charge les frais engagés pour les besoins de l'activité professionnelle du salarié (Soc 25 février 1998).

L 1222-10 CT

L'ANI du 26 novembre 2020 pour sa part pose le principe d'une prise en charge par l'employeur des dépenses engagées par le télétravailleur mais « après validation » de ce dernier.

L'arrêté d'extension du 2 avril 2021 a apporté une réserve en précisant que cette validation devait être préalable à la dépense

---

# Les opportunités du télétravail

- qualité de vie : articulation vie personnelle et professionnelle
  - capacité à réaliser leur travail dans de meilleures conditions : gain en temps et en fatigue sur les temps de trajet, réduction des interruptions dans les tâches...
  - Intérêt au travail : latitude, autonomie et confiance
-

# Les points de vigilance

Le risque d'isolement

Le risque lié à l'hyper-connexion au travail

La gestion de l'autonomie : nouveaux embauchés par exemple, novice, maîtrise des TIC

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Le suivi de l'activité

Le rôle des managers de proximité

Le maintien du collectif

---