



ÉTATS GÉNÉRAUX **DU DROIT SOCIAL**

24 MARS 2023  Conseil national des barreaux

ATELIER 3: Les enjeux du télétravail : lieu, temps et conditions de travail

Modérateur :

Jean-François MÉRIENNE, président délégué de la commission Formation professionnelle du Conseil national des barreaux, avocat au barreau de Dijon

Intervenants :

Savine BERNARD, avocate au barreau de Paris

Antoine JOUHET, avocat au barreau de Lyon

Émeline LE BERE, directrice du pôle santé et organisation du travail du cabinet PROGEXA



Atelier n°3 : Les enjeux du télétravail

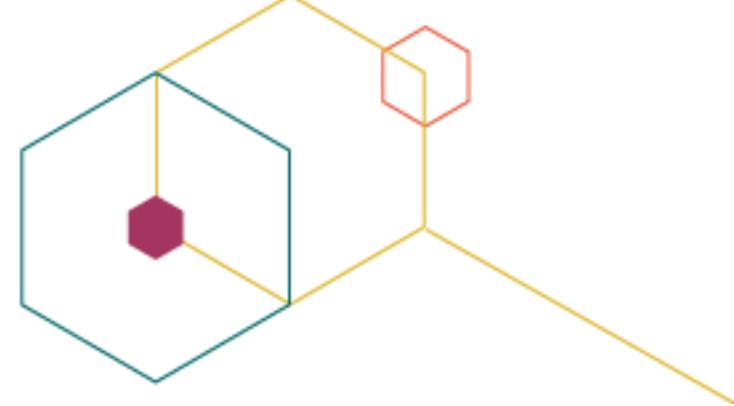
Contexte, lieux, temps, conditions
de travail, droits et obligations du
télétravail



23/03/2023

01

CONTEXTE



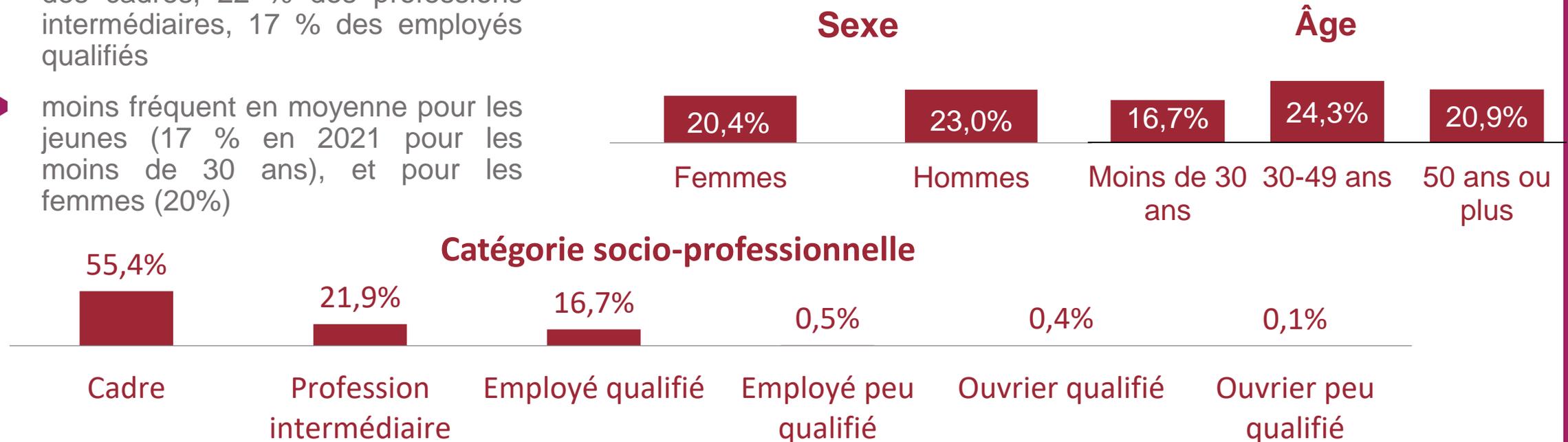
Qui télétravaille en France ?

Source
Insee
Enquête
Emploi 2021

22%
des salariés ont
télétravaillé en
moyenne
chaque
semaine en
2021

Une majorité de cadres, moins fréquent pour les moins de 30 ans.

- en moyenne chaque semaine, 55 % des cadres, 22 % des professions intermédiaires, 17 % des employés qualifiés
- moins fréquent en moyenne pour les jeunes (17 % en 2021 pour les moins de 30 ans), et pour les femmes (20%)



Qui télétravaille en France ?

Source
Insee
Enquête
Emploi 2021

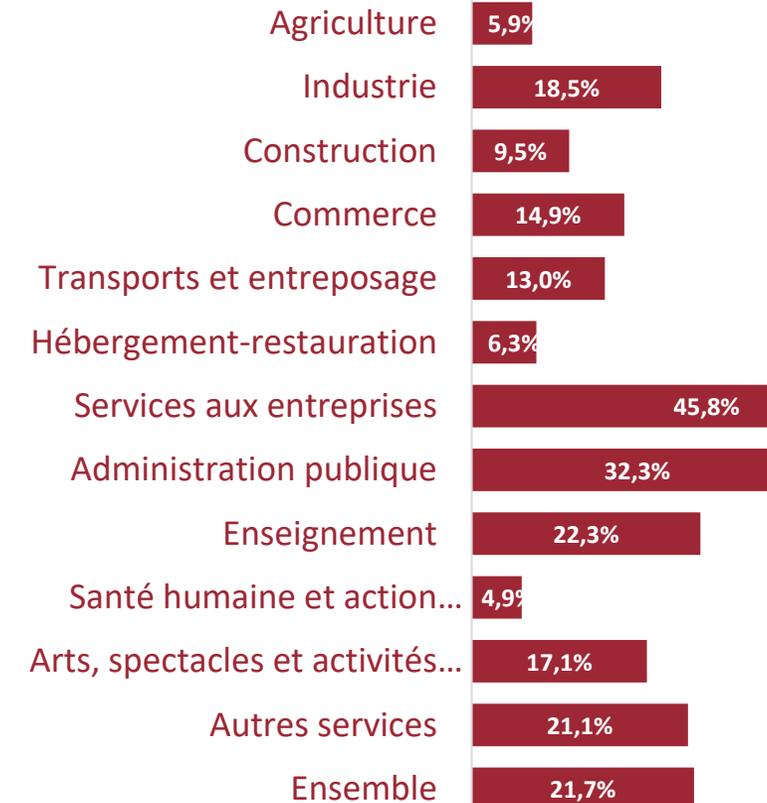
Le télétravail, plus pratiqué en grande entreprise et dans les activités de services et d'administration

- part plus faible qu'en moyenne dans : la santé et l'action sociale, l'agriculture, l'hébergement-restauration, la construction, les services de transports ou le commerce
- plus élevée dans l'administration publique ou les services aux entreprises
- plus fréquent dans les grandes entreprises (plus de 250 salariés), plus rare dans les petites entreprises (moins de 10 salariés)

Télétravail selon la taille de l'entreprise en 2021



Télétravail selon le secteur d'activité des salariés



QUI TELETRAVAILLE DANS LE MONDE ?

Données européennes
Données ante/post COVID



PEU DE TEXTES LEGAUX / REGLEMENTAIRES



3

Articles

(Articles L. 1222-9 à L. 1222-11)

- « [...] le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise, est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. [...] »

ANI du 19/07/2005

ANI du 26/11/2020

- l'ANI du 26 novembre 2020 ne se substitue pas à l'ANI du 19 juillet 2005 mais met fin à certaines dispositions (art. 2 et 3)
- Peu de dispositions contraignantes - guides à la négociation

2

A.N.I.



DE PLUS EN PLUS D'ACCORDS



10x

Accords conclus
2021 vs. 2017

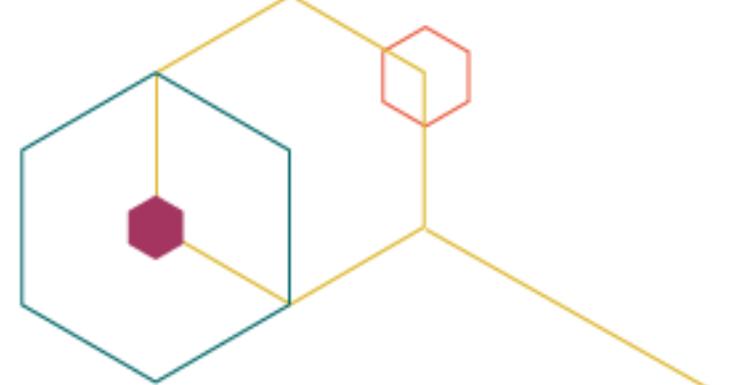
Accords et avenants signés sur le télétravail



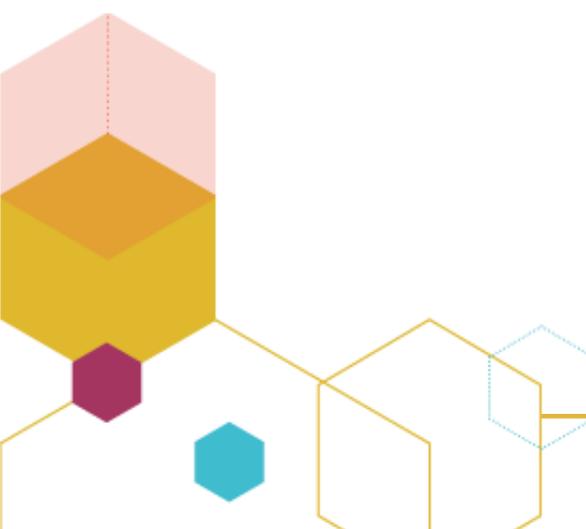
Source : Dares, Base statistique des accords d'entreprise.

02

LIEU(X) DU TELETRAVAIL



Des formes de télétravail variées



Télétravail occasionnel

Télétravail en cas de circonstances exceptionnelles

Télétravail institutionnalisé

Télétravail du premier salarié en France

Télétravail frontalier

Télétravail à l'étranger

Télétravail de repli

Lieux de travail / domicile privé



Poste de travail équipements

- Conformité du poste de travail (domicile, tiers lieu, etc.)
- Gestion des équipements personnels et professionnels

Gestion des données

- Respect des principes du RGPD, usage de la caméra, etc.
- Confidentialité et secret professionnel, charte informatique

Frais et indemnités

- Frais professionnels, avantages en nature, abonnements transport
- Indemnité d'occupation du domicile privé

Le développement du télétravail accélère les réorganisations spatiales

Réaménagement des espaces de travail en flex-office, en open-space.

- ◆ De nombreuses entreprises ont pris la décision de réorganiser leurs locaux avec l'essor du télétravail
- ◆ S'appuyant sur la baisse d'occupation des locaux, les options retenues sont de plus en plus en open-space et en flex-office
- ◆ Dans les différentes enquêtes menées sur les réaménagements ces réorganisations sont mal perçues par 1 salarié sur 2

Vers un télétravail de repli ?

- ◆ Le télétravail devient une forme de repli pour des salariés qui trouvent leurs conditions de travail plus adaptées
- ◆ Le télétravail devient un comportement de protection face à un lieu de travail inadapté
- ◆ De plus en plus de salariés utilise le télétravail pour travailler au calme



L'exercice de leurs droits par les IRP/OS dans le cadre du télétravail

Formalisation

Association au moment de la conclusion d'un accord ou consultation dans le cadre d'une charte

Communication

Pas de droit à la communication électronique hors accord sur le droit syndical

Outils

Inadéquation des outils pour les communications avec les OS et IRP

Droit de visite

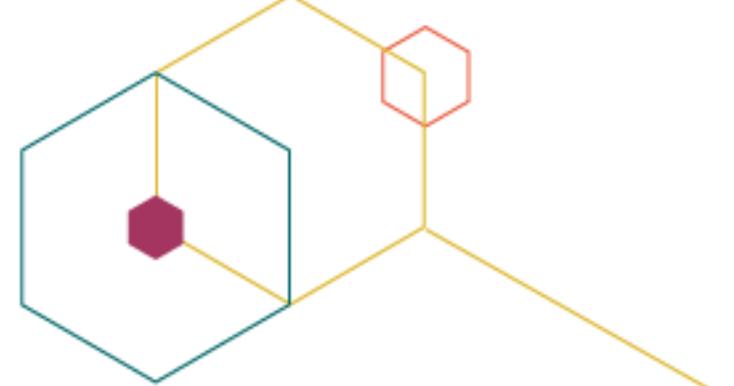
visite au domicile dans les conditions prévues par l'ANI de 2015 (art 8)

03

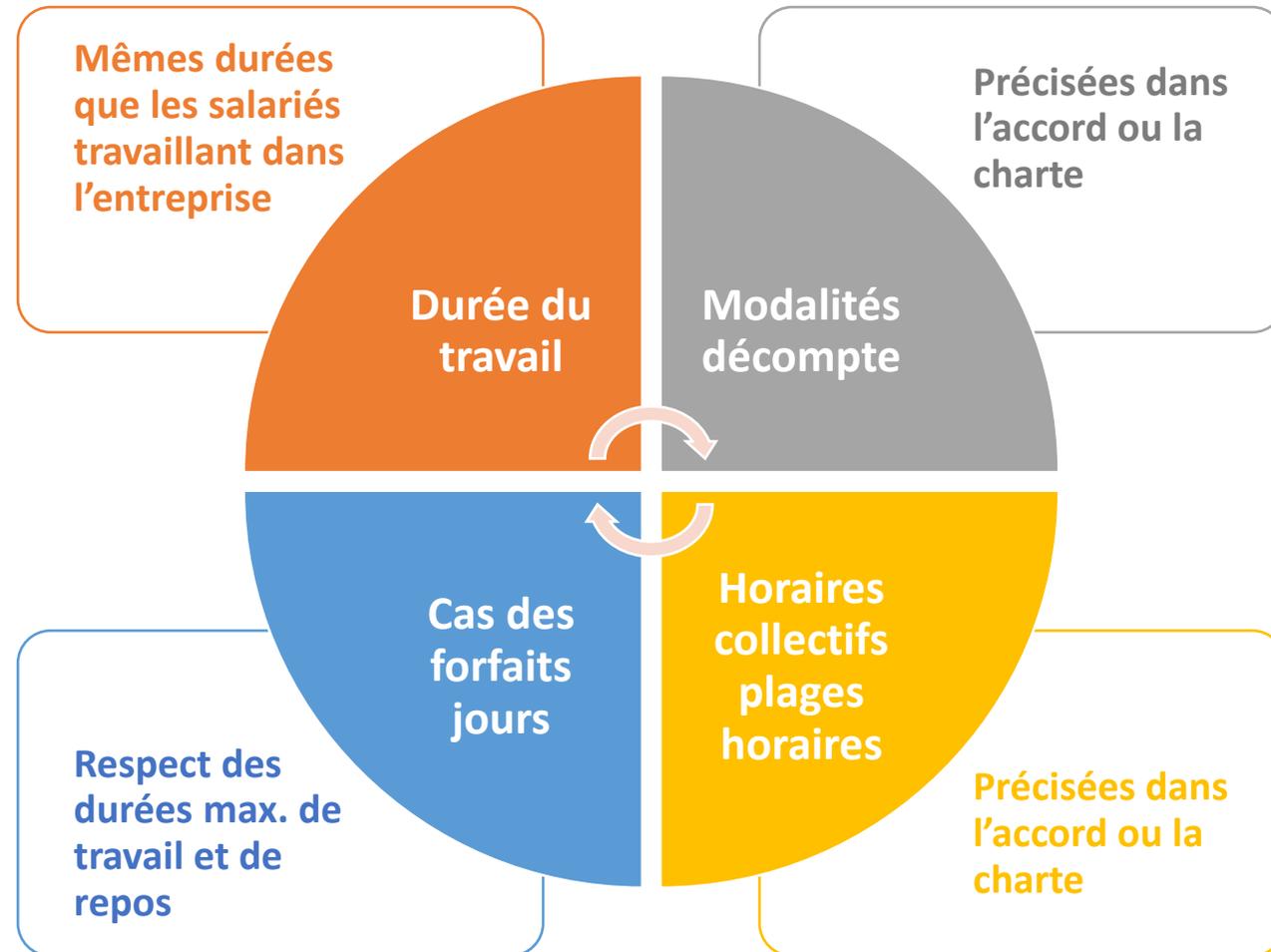
TEMPS DU TELETRAVAIL



24.02
142.98
189.34
211.56
238.78
245.25
273.67
288.37
297.12
376.74



La question de la répartition du temps en télétravail



La question du lien de subordination, de la charge de travail, et le droit à la déconnexion



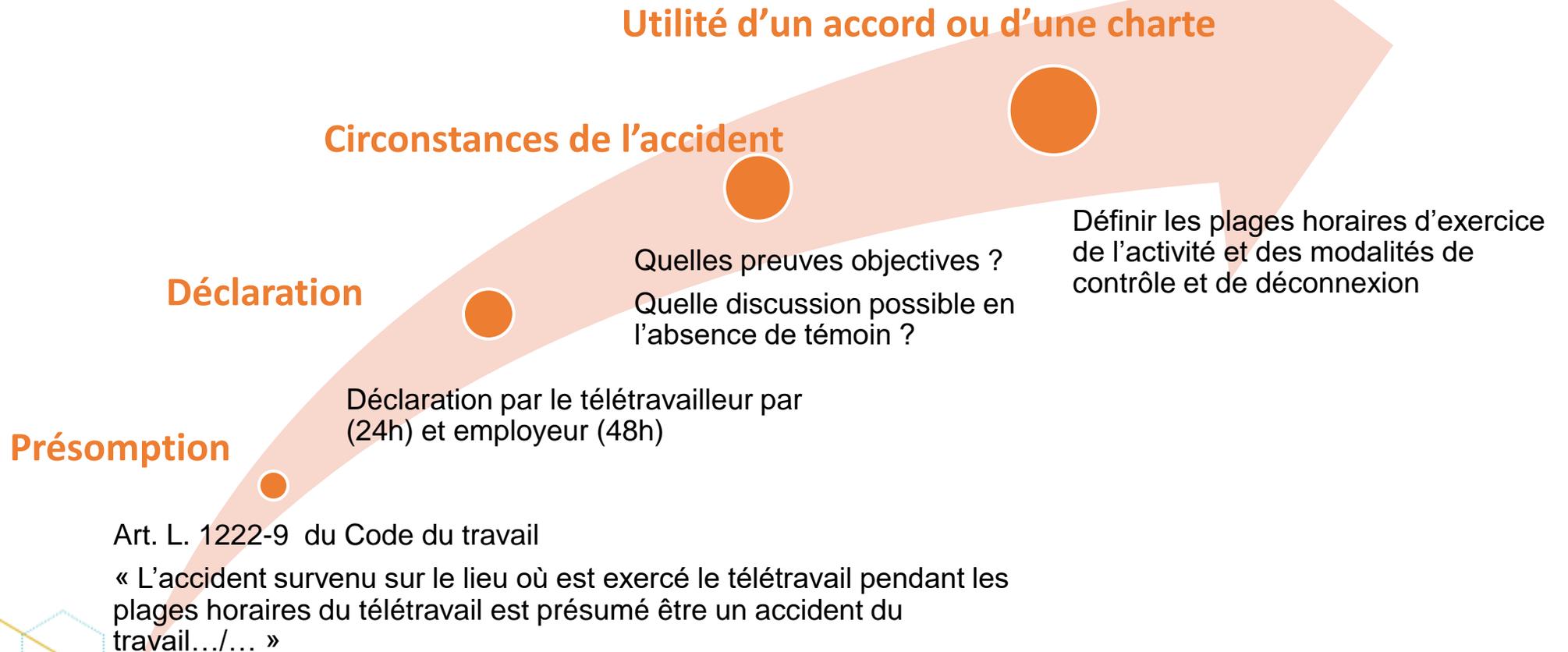
7,65 HS
Télétravailleur



4,3 HS
Travailleur sur site

Source :
ADP People at Work 2022

La question du lien de subordination – les accidents du télétravail



Quels outils de contrôle et de prévention ?

Autonomie

Message de
prévention

Autodéclaration

Charte informatique

Messagerie bloquée

Travail international

**Droit à la
déconnexion**

**Alerte
professionnelle**

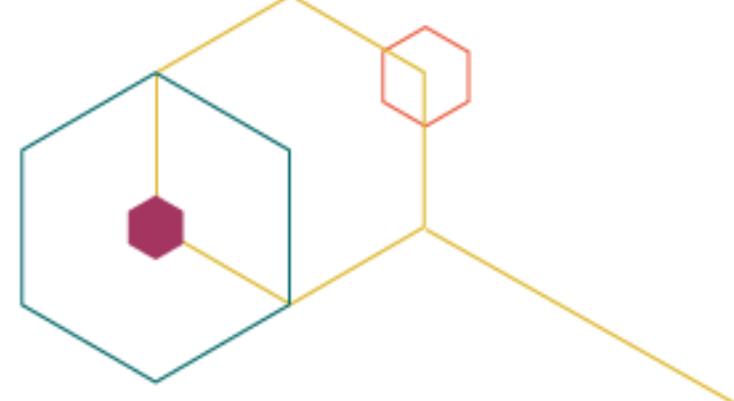
Envois différés

*Entretien
individuel*

Badgeuse

04

CONDITIONS DU TELETRAVAIL



Une augmentation de la durée, mais aussi de la charge de travail

Une augmentation de la durée et de la charge de travail

- ◆ Enquête Travcov 2021 : l'intensification du travail se caractérise par des durées de travail allongées et/ou par une baisse du nombre de pauses
- ◆ La hausse de la durée de travail s'accompagne très souvent d'une augmentation de la charge de travail
- ◆ Causes multiples : accès plus complexe à l'information, diminutions des interactions avec les collègues ou le supérieur, difficultés à structurer sa journée
- ◆ Une trop forte ou une trop faible charge de travail est un des facteurs majeurs de RPS. **Surcharge / sous-charge**
- ◆ Risque majeur d'invisibilisation de tout ou partie de la charge de travail réelle des télétravailleurs qui conduiraient inévitablement vers une sous-évaluation des risques du télétravail sur la santé et la sécurité des salariés



**Des répondants
disent que le temps
et la charge de travail
a augmenté en 2021**

*(Enquête nationale sur le télétravail UGICT
06/09/21)*

Des problématiques de conditions de travail qui émergent et se cumulent dans le temps

TMS, horaires décalés, troubles du sommeil :
des conditions physiques de travail impactées

- ◆ La plupart des télétravailleurs aspire à télétravailler plus
- ◆ 14 % des télétravailleurs disent avoir subi une dégradation de leurs conditions de travail (9% pour les non-télétravailleurs)
- ◆ Plusieurs causes recensées :
 - ◆ **Exacerbation des troubles musculosquelettique (TMS) :** mauvaises positions, pauses insuffisantes, heures assises plus longues (Enquête UGICT – étude DARES), environnements et des équipements mal adaptés en télétravail.
 - ◆ **Horaires décalés** pouvant générer des troubles du sommeil
 - ◆ **Fatigue cognitive** causée par les « tunnels » de visioconférence et par le temps passé souvent accru devant les écrans



**DES SALARIES
PEUVENT
TELETRAVAILLER
DANS UN ENDROIT
CALME**

Source : Enquête Travcov Dares
2021

Des risques psychosociaux avérés et insuffisamment pris en compte

Isolement, mal-être, burn-out...

- ◆ **Des troubles psychosociaux avérés** : symptômes dépressifs plus importants pour les télétravailleurs (étude DARES de février 2022).
- ◆ **Le télétravail cristallise souvent des problèmes antérieurs** : tensions entre collègues, manque de reconnaissance, exigences professionnelles
- ◆ **Phénomènes d'isolement** : diminution de la solidarité & coopération entre collègues, du soutien du supérieur, pression du management en hypercontrôle, absence totale de contrôle vécue comme un désintérêt de sa hiérarchie pour son travail. Baisse des échanges informels et des moments de convivialité qui érode le collectif.
- ◆ **Phénomènes de suractivité** : sur-sollicitations (notamment les salariés qui ne sont pas en télétravail), suractivité des managers, présentéisme des malades.
- ◆ **Inégalités des populations face au télétravail** : augmentation des situations de conflits dans les entreprises entre salariés qui ne peuvent pas télétravailler et salariés régulièrement en télétravail
- ◆ **Une hausse significative de l'absentéisme des managers** : « *le déploiement massif et rapide du télétravail* » en est une des causes avec des syndromes d'épuisement importants en 2022 (baromètre d'absentéisme Malakoff Humanis)



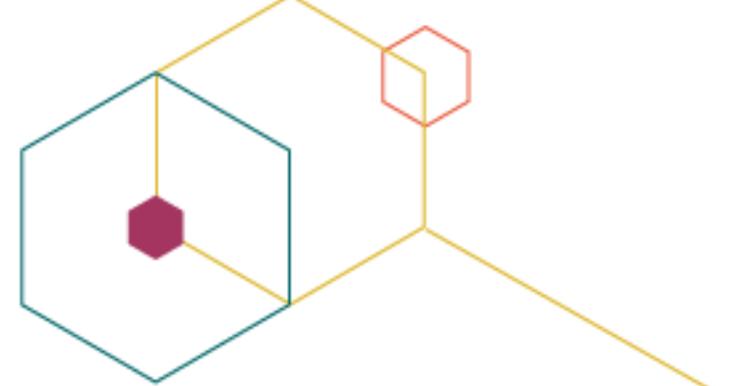
77 %

Des accords contiennent des clauses de prévention des risques, et des obligations en matière de santé et sécurité

Peu de dispositifs significatifs et adaptés selon la DARES

05

TELETRAVAIL : DROITS ET/OU OBLIGATIONS ?



Le salarié a-t-il un droit au télétravail ?

FONDEMENT TEXTUEL

- Aucune obligation légale, pas de droit au télétravail dans les ANI
- Aucun secteur spécifique ou métier disposant d'un droit au télétravail même en période de pandémie (cf. CE n°444809 du 19/10/2020)
- Pas d'obligation de négociation

DISPOSITIFS SPECIFIQUES

- A défaut d'accord de branche, accord d'entreprise ou charte
- Avis du médecin du travail (art. L. 4624-3, L. 4624-5 et s. du Code du travail)
- Obligation de sécurité (art. L. 4121-1 du Code du travail)

Le salarié a-t-il un droit au télétravail?

Reversibilité

ANI du 26/11/2020
articles 2, 3, et 5

Exception : télétravail
prévu par contrat Cass.
Soc., 12/02/2014 n°12-
23051

Droit prioritaire pour
retrouver un poste sans
télétravail

Travail sur site

Droit au refus du salarié
Le refus du télétravail
n'est pas en principe un
motif de rupture du
contrat

Exceptions :
circonstances
exceptionnelles et force
majeure