



**Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020
pour une mise en œuvre réussie du télétravail**

Décryptage

Les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel ont conclu, à l'issue d'une 5^{ème} et dernière séance le 26 novembre 2020, la négociation relative au télétravail, sous l'impulsion de la délégation MEDEF, menée par Hubert Mongon avec l'appui de Dominique Carlac'h.

L'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail est désormais ouvert à signature : il a recueilli l'avis favorable de 4 organisations syndicales (CFDT, FO, CFE CGC, CFTC). Les instances décisionnaires de la CFDT, de FO et de la CFTC ont d'ores et déjà formellement acté sa signature. C'est donc, avec la signature du MEDEF, de la CPME et de l'U2P, un accord quasi unanime (hormis la CGT) qui se dessine.

Le texte de l'accord est téléchargeable [ici](#).

L'objectif du MEDEF dans cette négociation était d'aboutir à un accord utile aux entreprises et aux salariés, sans aucune contrainte supplémentaire pour les employeurs. Il s'agissait également d'éviter que les pouvoirs publics ne se saisissent d'un sujet qui relève avant tout de l'organisation du travail dans l'entreprise.

- **Cet objectif est largement atteint : l'accord conclu n'est pas un cadre fait de contraintes, mais « un outil d'aide au dialogue social, et un appui à la négociation » au niveau de l'entreprise, et, le cas échéant, de la branche professionnelle pour mettre en place le télétravail tout en conciliant performance sociale et économique de l'entreprise.**
- **Ainsi, il identifie les enjeux inhérents à la mise en place du télétravail, apporte de la lisibilité au cadre légal et conventionnel en vigueur, et propose un certain nombre de leviers mobilisables au niveau de l'entreprise, voire de la branche professionnelle, pour une mise en œuvre réussie du télétravail.**
- **Il faut également souligner la dimension novatrice de cet accord qui a vocation à accompagner les changements d'organisation du travail et de pratiques managériales post-Covid. Il identifie également certains points de vigilance comme l'isolement de certains salariés, et l'importance de la préservation du lien social.**

L'ANI du 26 novembre est articulé autour de 7 points fondamentaux dans la mise en place du télétravail, en toute situation, dans l'entreprise :

1. **Le télétravail dans l'entreprise**
2. **La mise en place du télétravail**
3. **L'organisation du télétravail**
4. **L'accompagnement des collaborateurs et des managers**
5. **La préservation de la relation de travail avec le salarié**
6. **La continuité du dialogue social de proximité**
7. **La mise en œuvre du télétravail en circonstances exceptionnelles**

Cet accord prévoit de réelles avancées pour les entreprises :

- **La réaffirmation claire du pouvoir d'organisation de l'employeur**, s'agissant notamment de la détermination des postes « télétravaillables » : le périmètre des activités pouvant faire l'objet de télétravail peut faire l'objet de discussions avec les salariés et leurs représentants, mais c'est avant tout à l'employeur qu'il revient de déterminer ce qui est « télétravaillable », en fonction des spécificités et des contraintes de l'entreprise.
- **La suppression de l'obligation d'un avenant au contrat de travail en cas de télétravail régulier** : prévu par l'article 2 de l'ANI du 3 juillet 2005 relatif au télétravail, cette obligation est remplacée par une formalisation « par tout moyen » de l'accord entre le salarié et l'employeur pour recourir au télétravail.
- **Une approche pragmatique s'agissant de la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité du salarié en cas de télétravail** : il ne s'agit pour le chef d'entreprise de dédouaner de ses obligations légales, mais de simplement prendre en compte le fait qu'il ne maîtrise pas complètement l'environnement de travail du salarié en télétravail (et particulièrement lorsque celui-ci se déroule au domicile du salarié).
- **La possibilité d'assouplir les modalités d'organisation du dialogue social en cas de télétravail, et notamment en cas de télétravail exceptionnel** (organisation de réunions des instances et/ou de négociation à distance par exemple) pour plus de souplesse, dans la limite du cadre légal. Ces modalités peuvent aussi faire l'objet d'adaptation par voie d'accord collectif de travail.
- **La clarification des modalités de passage au télétravail « contraint »**, relevant d'une décision unilatérale de l'employeur, en cas de circonstances exceptionnelles : le CSE, lorsqu'il existe, peut être consulté après la décision de recourir au télétravail généralisé.
- **La possibilité de favoriser l'utilisation des outils personnels des salariés** en cas de circonstances exceptionnelles.

En tout état de cause, les points fondamentaux pour le MEDEF dans cette négociation sont respectés :

- Les diverses possibilités de mise en œuvre du télétravail (accord collectif, ou, à défaut, charte unilatérale, mais également accord de gré à gré, et décision unilatérale en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure), introduites par l'ordonnance de 2017 dans le code du travail, sont maintenues.

- La souplesse du formalisme relatif au télétravail est renforcée : accord formalisé par tout moyen, pas d'obligation de justification supplémentaire de l'employeur en cas de refus, réversibilité à la main de l'employeur (avec l'accord du salarié).
- La prise en charge des frais se fait selon le cadre légal en vigueur, et les modalités précises sont prévues par l'employeur.
- Cet accord apporte de la lisibilité dans l'articulation des règles applicables aux situations de télétravail dont certaines n'étaient pas traitées par l'ANI de 2005, qui néanmoins reste en vigueur pour ses dispositions non modifiées.

Contacts au sein du Pôle social du Medef : Pierre-Mathieu Jourdan & Odile Menneteau