

septembre 2020

ACTUALISER L'ANI DE 2005 RELATIF AU TELETRAVAIL

Face à la recrudescence de l'épidémie de Covid-19, le ministère du travail a mis à jour le protocole sanitaire applicable dans les entreprises. Le **télétravail est ainsi une pratique « recommandée »** dans la démarche de prévention du risque. Il est par ailleurs précisé que **les autorités sanitaires pourront l'encourager davantage**, en fonction des indicateurs sanitaires.

Dans ce contexte, **on doit s'attendre à un fort développement du télétravail, qu'il soit « volontaire » (télétravail classique) ou « contraint » (continuité d'activité à domicile).**

Les premiers éléments de diagnostic partagés ont déjà fait apparaître des **difficultés liées au télétravail contraint et illimité** expérimenté pendant le confinement, et la **généralisation du télétravail classique** n'est pas sans faire apparaître certains **questionnements et besoins**.

L'appel explicite du gouvernement à la négociation, avant qu'il ne se saisisse lui-même du sujet, **est bien la preuve que le cadre applicable au niveau national interprofessionnel doit être revu.**

L'ANI de 2005 est un accord qui garde pour nombre de ses dispositions toute sa pertinence. Mais, il a été négocié à une époque où le **télétravail était marginal** et envisagé exclusivement comme une **modalité d'exécution du contrat de travail volontaire et régulière**. Par ailleurs, si **les diverses réformes du Code du travail** ont intégré les dimensions occasionnelles ou contraintes du télétravail, elles **ne fournissent pas un cadre suffisant**.

Pour la CFE-CGC, les dispositions actuelles (code du travail + ANI) ne permettent donc plus d'appréhender de manière adaptée :

- **Le changement d'échelle concernant le télétravail classique,**
- **Le recours à un télétravail contraint** dans le cadre d'une crise de type sanitaire ou autre, que nous nommerons « Continuité d'Activité à Domicile » (**CAD**).

Il est donc de la responsabilité des partenaires sociaux d'actualiser l'ANI de 2005 pour **adapter les dispositifs existants**, en travaillant autour de deux grands axes :

- **Opérer une distinction entre le télétravail régulier et le télétravail occasionnel** et en préciser les règles (objet de la présente note),
- **Encadrer le télétravail contraint** (éléments développés dans la note dédiée « *Reconnaître et encadrer la continuité d'activité à domicile* »).

Cette actualisation sera également l'occasion de réaffirmer certains principes, comme celui de la formation des managers, ou celui de la prise en charge des frais occasionnés par le télétravail, qui ont pu être affaiblis en n'étant pas directement repris par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017.

LA NECESSITE DE DISTINGUER TELETRAVAIL REGULIER, TELETRAVAIL OCCASIONNEL ET TELETRAVAIL CONTRAINT

À ce jour, l'ANI de 2005 prévoit une définition du télétravail cumulant un caractère à la fois volontaire et régulier, excluant toute forme de télétravail occasionnel ou contraint.

Le Code du travail, quant à lui, propose une définition du télétravail englobant indistinctement télétravail régulier et occasionnel.

Il prévoit enfin la possibilité de recourir au télétravail comme aménagement de poste nécessaire à la continuité de l'activité de l'entreprise et à la protection des salariés.

On comprend alors en creux que cet aménagement peut s'imposer aux salariés, sans aucune autre précision sur le déclenchement et la mise en œuvre de ce télétravail contraint.

Pourtant, après trois ans d'application de l'ordonnance de 2017 et l'expérience vécue avec le confinement, nous avons la conviction que ces trois formes de télétravail répondent à des enjeux différents et qu'il convient de leur donner la définition et le cadre spécifiques qui leur conviennent.

Ainsi, le terme télétravail est un terme générique qui recouvre au moins 3 réalités différentes qu'il convient de bien distinguer.

Proposition de définition du télétravail régulier

Toute forme d'organisation du travail consistant pour un salarié à :

- effectuer hors des locaux de l'employeur un travail qui aurait pu être effectué dans ces derniers,
- en utilisant les technologies de l'information et de la communication,
- de manière volontaire,
- de manière répétée,
- et anticipée, c'est-à-dire selon les modalités convenues par les parties, en conformité avec les dispositions de l'accord collectif ou de la charte qui en prévoit l'exercice.

Proposition de définition du télétravail occasionnel

Toute forme d'organisation du travail consistant pour un salarié à :

- effectuer hors des locaux de l'employeur un travail qui aurait pu et dû être effectué dans ces derniers,
- en raison de circonstances exceptionnelles,
- en utilisant les technologies de l'information et de la communication,
- de manière volontaire,
- et en accord avec son employeur et/ou son supérieur hiérarchique.

Proposition de définition de la continuité d'activité à domicile

La continuité d'activité à domicile se définit comme l'aménagement de poste, nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et/ou garantir la protection du salarié, consistant à lui imposer de travailler depuis son domicile ou toute autre lieu de résidence autorisé.

TELETRAVAIL REGULIER : DES ENJEUX QUI NECESSITENT UN MEILLEUR ENCADREMENT

L'exigence d'un cadre collectif pour l'exercice du télétravail régulier

Le développement du télétravail, poussé par son attractivité en termes de qualité de vie au travail et son adéquation à la situation de crise sanitaire actuelle, n'est pas sans **impact sur le fonctionnement des entreprises**.

Devenant un véritable pan de l'organisation du travail, le télétravail régulier prend une **dimension collective** indiscutable. Pour bien fonctionner, il **doit donc être collectivement discuté, réfléchi, organisé**.

Si la CFE-CGC a toujours été convaincue de la nécessité d'encadrer le recours au télétravail par un accord collectif, il semble qu'aujourd'hui un réel consensus émerge sur ce sujet.

L'ordonnance de 2017 a introduit à l'article L. 1229-1 un descriptif minimum des dispositions que doit contenir un accord collectif sur le télétravail. Mais à l'accord collectif peut se substituer une charte. Et finalement, le texte permet de n'avoir ni l'un, ni l'autre, en ouvrant le télétravail au simple accord des parties formalisé par tout moyen.

Les enjeux organisationnels et sociaux liés au développement du télétravail justifient que ce dernier soit déployé dans un cadre collectif adapté, et donc négocié.

Pour permettre de donner la priorité à l'accord collectif, la CFE-CGC propose d'intégrer le télétravail au titre des thèmes soumis à négociation obligatoire dans les entreprises, mécanique bien huilée et maîtrisée par les différentes parties prenantes.

Ainsi, l'inscription du télétravail dans le cadre des négociations obligatoires permettrait de :

- **Garantir l'existence d'un dialogue social sur un sujet devenu incontournable,**
- **Circonscrire** très précisément les hypothèses dans lesquelles l'entreprise pourra organiser le télétravail via **une charte**, à savoir :
 - o **En l'absence de DS dans l'entreprise,**
 - o **En présence d'un PV de désaccord** actant l'échec de la négociation relative au télétravail,
- **Réinterroger les pratiques de télétravail existantes au bout de quelques années.**

Le contenu de l'accord (ou à défaut de la charte)

L'article L. 1222-9 du Code du travail fixe les thématiques qui doivent être précisées par accord collectif (ou à défaut par une charte) lorsqu'un tel document est élaboré. Ainsi, aujourd'hui, lorsqu'un accord ou une charte existe sur le télétravail, il doit fixer :

- Les conditions de passage en télétravail et de retour à une exécution du travail normal,
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail,
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail,
- La détermination des plages horaires de contact,
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

Dans un contexte de généralisation du télétravail, et étant donné les enjeux de collectivité et de santé liés à cette forme d'organisation du travail, **il est impératif d'étoffer et de préciser**,

à travers une révision de l'ANI, le contenu minimal que cet accord (ou à défaut, cette charte) doit fixer.

Aussi, la CFE-CGC propose d'inscrire, dans la nouvelle version de l'ANI de 2005, le principe de fixer obligatoirement par accord (ou à défaut dans une charte) les éléments suivants :

1/ Les conditions d'accès au télétravail

Fixer des conditions d'accès au télétravail est un élément essentiel à une bonne mise en place du télétravail. **En l'absence de critères objectifs fixés par accord, l'accès ou le refus concernant une demande de télétravail peuvent relever d'une décision arbitraire générant dans une même équipe et plus largement au sein de l'entreprise, des risques d'inégalité de traitement et à tout le moins un sentiment d'injustice.** A l'inverse, dès lors que les conditions d'accès au télétravail sont posées, l'employeur doit justifier lorsqu'il refuse le télétravail à un salarié qui répond aux conditions.

Le Code du travail prévoit que l'accord ou la charte doivent fixer « *les conditions de passage en télétravail* ». Pour la CFE-CGC, il convient de l'inscrire dans l'ANI et d'en préciser les contours, en indiquant que ces conditions d'accès peuvent être relatives :

- au salarié,
- au poste qu'il occupe,
- au temps de présence site
- et/ou aux lieu(x) envisagé(s) pour le télétravail.

Afin d'ouvrir l'accès au télétravail chaque fois que cela est pertinent et d'éviter ainsi tout sentiment d'injustice, la CFE-CGC propose que le critère de l'activité soit analysé au regard des différentes tâches qui composent le poste de travail : sur des postes a priori « non-télé-travaillables », certaines tâches (plus administratives par exemple) peuvent être regroupées et réalisées en télétravail.

Par ailleurs, pour la CFE-CGC, les salariés en forfait-jour doivent par nature, du fait de l'autonomie inhérente à leur statut, accéder au télétravail, sous réserve de la compatibilité de leur activité.

2/ La procédure de demande et d'acceptation des parties

Le Code du travail prévoit que soient précisées par accord ou à défaut par une charte, « *les modalités d'acceptations par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail* ». Les contours de cette formulation ne sont pas suffisamment précis pour couper court à toute contestation. Elle n'est en effet appréhendée que du point de vue du salarié et pas de l'employeur.

La notion de procédure d'acceptation à respecter par l'entreprise est particulièrement importante pour **éviter tout abus** (délais de réponse exorbitant alors même que la personne répond aux conditions d'accès, par exemple). C'est la raison pour laquelle, la CFE-CGC demande à ce qu'un **délai de réponse d'un mois maximum** soit prévu.

Pour la CGE-CGC, il faut donc élargir la **procédure de demande et d'acceptation des parties**, et l'inscrire dans l'ANI.

3/ Le rythme de télétravail

Pour permettre un bon fonctionnement de l'entreprise, mais aussi pour éviter le risque de décisions arbitraires ou vécues comme telles, **il est essentiel que l'accord fixe le rythme de télétravail proposé à l'ensemble de salariés :**

- **Nombre de jours par semaine et/ou par mois,**
- **Caractère fixe ou mobile des jours de télétravail.**

L'accord doit également prévoir :

- Pour les **jours fixes**, les règles permettant le cas échéant une **modification exceptionnelle** d'un jour normalement télétravaillé, en raison des besoins du service,
- **Les règles de fixation des jours mobiles.**

Si cela paraît relever du bon sens, ce n'est pourtant pas prévu par le Code du travail.

Par ailleurs, au-delà d'un certain rythme, le télétravail comporte un fort risque de perte de lien social qu'il convient de prévenir en excluant par principe tout télétravail illimité. La CFE-CGC propose de limiter le télétravail à 2 ou 3 jours par semaine.

En ce sens, la CFE-CGC demande à ce que le rythme de télétravail (excluant tout télétravail illimité, sauf situations exceptionnelles) fasse partie des éléments à fixer dans l'accord ou à défaut la charte.

4/ La convention individuelle de télétravail

Si le niveau de l'accord collectif paraît pertinent pour fixer un cadre collectif, il n'est pas le bon niveau pour décliner les éléments organisationnels propres à chaque salarié (fixation des jours de télétravail, lieu de télétravail, période de télétravail...).

A ce sujet, le Code du travail ne prévoit à ce jour aucun formalisme si ce n'est que les parties doivent formaliser leur accord « *par tout moyen* ». L'ANI prévoit, lui, que l'employeur « *fournit par écrit l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du travail* ».

Pour la CFE-CGC, ce principe doit être réaffirmé et mis à jour. **L'accord collectif doit prévoir que, par un document écrit, les parties fixent les éléments du télétravail propres à chaque salarié, et notamment le rythme de télétravail, les plages horaires de contact et le lieu de télétravail.**

L'implication du manager du salarié concerné paraît primordiale pour le bon fonctionnement du collectif de travail.

La formalisation écrite de ce dernier élément est particulièrement importante dans un objectif de sécurisation juridique en cas d'accident. Il est en effet prévu que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail et durant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur, bénéficie de la présomption d'accident du travail. En l'absence de toute précision écrite du lieu de télétravail, le bénéfice de cette présomption ne paraît pas sécurisé.

La convention individuelle doit par ailleurs déterminer si le télétravail fait l'objet d'une réversibilité, et si oui sous quelles modalités.

5/ Les conditions de réversibilité

L'ANI de 2005 pose le principe d'un télétravail par principe contractuel : le télétravail peut faire partie des conditions d'embauche, ou être mis en place par la suite par avenant au contrat de travail. Dans ces conditions, le retour du salarié à un mode d'organisation sans télétravail nécessite l'accord des deux parties.

La contractualisation permet donc de sécuriser l'organisation du travail pour l'une et/ou l'autre des parties (un salarié qui accepte un poste car il est proposé en télétravail, ou une entreprise qui a aménagé son espace de travail en fonction du télétravail par exemple). **À l'inverse, la contractualisation oblige l'accord des deux parties pour pouvoir revenir à une situation sans télétravail.**

La pratique actuelle du télétravail, renforcée par la suppression dans le code du travail de l'obligation d'un avenant au contrat de travail, semble pencher davantage vers un télétravail non contractuel présentant quelques exceptions de contractualisation.

La CFE-CGC demande à ce que l'ANI soit révisé en ce sens : si le télétravail est par principe non contractuel, les parties doivent pouvoir contractualiser cette forme d'organisation du travail si besoin.

Cependant, l'absence de contractualisation doit être accompagnée d'un garde-fou : un **délai de prévenance suffisant au profit du salarié**. En effet sans contractualisation, une partie peut demander à ce qu'il soit mis fin au télétravail, sans accord de l'autre. Sans délai de prévenance suffisant, cela peut être particulièrement préjudiciable pour un salarié qui avait fixé son emploi du temps personnel en fonction de son/ses jours de télétravail. Ceci est d'autant plus important dans une société qui encourage la multi activité professionnelle.

A cet effet, la CFE-CGC demande que l'accord prévoie les conditions de réversibilité et notamment que le(s) délais de prévenance soit(ent) respecté(s) avant que la réversibilité ne prenne effet.

6/ Les mesures de prévention de la charge de travail et du droit à la déconnexion

En l'absence de collectif susceptible de donner des points de repères, et face à un management à distance, le risque de non-déconnexion est augmenté en télétravail. La régulation de la charge de travail est également plus complexe à gérer du fait du management à distance.

L'ANI de 2005 rappelait déjà que la charge de travail doit permettre de respecter la durée du travail et les temps de repos. Par ailleurs, afin notamment de favoriser la distinction vie professionnelle et vie personnelle, l'ANI prévoit que l'employeur fournit les équipements nécessaires au télétravail.

De son côté, le code du travail prévoit désormais que lorsqu'il y a un accord ou une charte sur le sujet, ils doivent prévoir " *les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail.* "

Pour la CFE-CGC, l'ANI doit être actualisé sur ces points : l'accord (ou à défaut la charte) doit prévoir **les modalités de régulation de la charge de travail et du respect du droit à la déconnexion**, au travers notamment d'un échange régulier avec le télétravailleur (à minima annuel) sur ces sujets.

Par ailleurs, la question des outils de travail, permettant de maintenir une frontière entre vie privée et vie professionnelle, est fondamentale. **La prise en charge des équipements** a pourtant été supprimée du code du travail.

Pour la CFE-CGC, ce principe doit être réaffirmé dans l'ANI.

7/ Conditions de formation au management à distance

La généralisation du télétravail nécessite d'accompagner les managers qui sont au cœur du bon fonctionnement de ce changement dans l'organisation du travail. **Un bon management à distance est fondamental pour savoir appréhender et réguler la charge de travail de l'équipe, veiller à la déconnexion des salariés, prévenir l'isolement des collaborateurs, et plus largement leur bien-être au travail.**

A ce sujet, l'ANI de 2005 prévoit que le responsable hiérarchique doit bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion. Le code du travail est, en revanche, muet.

Pour la CFE-CGC, l'ANI doit préciser le caractère obligatoire de cette formation dans l'accord (ou à défaut la charte) ainsi que les conditions de sa mise en œuvre.

8/ Modalités du maintien d'un lien entre IRP et salariés

La généralisation du télétravail présente un risque de perte de lien entre salariés et les représentants du personnel.

L'ANI prévoit que les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales.

Pour la CFE-CGC, l'accord collectif ou à défaut la charte, doit prévoir les modalités concrètes permettant le maintien des mêmes droits collectifs.

En l'absence de l'accord visé à l'article L. 2142-6 du Code du travail prévoyant les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise, l'accord sur le télétravail doit prévoir au minimum :

- **Les modalités du droit d'accès pour les organisations syndicales aux messageries professionnelles,**
- **Les conditions d'accès à l'intranet pour les organisations syndicales,**
- **Les conditions d'accès à distance pour les salariés aux accords d'entreprise.**

Pour la CFE-CGC, l'ANI doit donc faire l'objet d'un avenant en ce sens

9/ Conditions de prise en charge des frais professionnels

Le télétravail n'est pas sans générer des frais pour le télétravailleur (consommation d'énergie, connexions, imprimantes, etc.), tout en permettant des économies aux entreprises, notamment lorsqu'elles réduisent leurs espaces de travail.

Si l'ANI prévoit la prise en charge des coûts directement engendrés par le travail, en particulier ceux liés aux communications, cela a été supprimé dans le code du travail, brouillant les pistes.

Malgré cette suppression, **les employeurs restent tenus par l'obligation générale de prendre en charge les frais professionnels des salariés.** Ce principe est rappelé de

manière constante par les juges qui visent « *la règle selon laquelle les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur* » (voir notamment, Cass. Soc., 25 mars 2010, 08-43.156).

La CFE-CGC demande donc que ce principe soit réaffirmé dans l'ANI, en renvoyant à l'accord (ou à défaut la charte) la responsabilité de fixer les modalités de prise en charge concrètes.

La prise en charge peut se faire soit au réel, mais cela oblige à des calculs complexes, soit de manière forfaitaire. L'Urssaf propose un forfait exonéré de cotisations sociales : 10€ par mois pour un jour de télétravail par semaine, 20€ pour deux jours, etc.

Pour la CFE-CGC, la prise en charge doit donner lieu au minimum à l'application du forfait Urssaf.

10/ Utilisation des outils informatiques et protection des données

L'ANI de 2005 traite déjà dans son article 5 de la **question primordiale de la protection des données professionnelles.**

Le Code du travail s'est saisi de son côté de la question de l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique.

Mais le recours de plus en plus fréquent à l'utilisation des outils numériques s'accompagne également d'un renforcement de la protection des données personnelles qui est prévu dans le RGPD, entré en application en 2018.

Cette obligation s'applique également dans le milieu professionnel. A ce titre, l'accord collectif (ou la charte) relatif au télétravail doit rappeler que l'utilisation des outils numériques à des fins professionnelles au bureau ou en télétravail doit respecter notamment :

- **la vie privé du salarié** : sont concernés le secret des correspondances y compris numériques, la protection de la vie privée dans le cadre de la géolocalisation, la protection de la vie privée dans le cadre de la vidéo-surveillance y compris à distance,
- **Le droit d'accès aux données** collectées et traitées,
- **Le droit à la rectification et à l'effacement,**
- **Le droit d'opposition à un traitement de ses données,**
- **Le droit à la portabilité** de ses données.

Il s'ensuit une obligation d'information individuelle du salarié sur ses différents droits en complément de l'information-consultation du CSE sur le traitement des données personnelles et l'introduction de nouvelles technologies.

Pour la CFE-CGC, ces propositions doivent faire l'objet d'amendement dans l'ANI de 2005

LA NECESSITE DE PRECISER LES CONTOURS DU TELETRAVAIL OCCASIONNEL

La reconnaissance du télétravail occasionnel par le Code du travail en 2017 a permis une réelle adaptation du droit à la pratique. Un accord de gré à gré permet ainsi à l'employeur et au salarié de mettre en œuvre du télétravail face à besoin spécifique et/ou dans l'urgence, dans un cadre plus sécurisé. Cette pratique occasionnelle est reconnue, clairement identifiée et donne lieu à l'application de la présomption d'accident du travail de la même manière que le télétravail régulier.

Néanmoins, ici encore, la CFE-CGC considère que l'intervention des partenaires sociaux trouve toute sa pertinence. **L'ANI de 2005 ne connaît pas le télétravail occasionnel**, et le Code du travail, s'il en a permis le développement, n'en précise pas suffisamment les contours.

En outre, l'exigence renforcée d'un encadrement par accord collectif, ou à défaut d'une charte, pour la mise en œuvre d'un travail régulier, **nécessite en parallèle une définition plus précise du télétravail occasionnel**. En effet, aujourd'hui, le recours au télétravail de « gré à gré », non encadré, peut légalement servir de base à du télétravail régulier.

Enfin, **si le télétravail occasionnel concerne évidemment des salariés d'entreprises non pourvues d'un accord (ou d'une charte) relatif au télétravail, il peut également être utilisé dans des entreprises qui ont encadré le télétravail régulier**. Ainsi, un télétravail occasionnel va pouvoir être demandé par un salarié déjà soumis au télétravail régulier dans son entreprise, ou par un salarié non éligible au télétravail régulier, mais travaillant au sein d'une entreprise disposant d'un accord (ou d'une charte) relatif au télétravail.

Les circonstances permettant de recourir au travail occasionnel

Le recours au télétravail occasionnel, qui ne nécessite pas d'encadrement collectif, doit être précisé dans l'ANI de manière à garantir qu'il ne deviendra pas le moyen de faire l'économie d'un réel encadrement du télétravail régulier. L'enjeu est alors de préciser les cas de recours au télétravail occasionnel, sans pour autant l'enfermer dans une définition restrictive obligeant les parties prenantes à retomber dans ce qu'on a pu appeler la pratique du « *télétravail gris* ».

Pour la CFE-CGC, il appartient donc à l'ANI de préciser que le recours au télétravail occasionnel doit conserver un caractère exceptionnel.

Les circonstances exceptionnelles permettant de recourir au télétravail occasionnel sont :

- **Soit liées à un motif individuel personnel ou professionnel (réunion extérieure plus proche du domicile, difficultés pour se déplacer, etc.),**
- **Soit liées à des circonstances collectives (grèves, intempéries, pollution, etc.).**

La formalisation par écrit du recours au télétravail occasionnel

Le Code du travail permet le télétravail occasionnel dès lors que le salarié et l'employeur se mettent d'accord, et ce, par tout moyen.

S'il faut conserver un **maximum de souplesse** dans le cadre du télétravail occasionnel, il faut malgré tout garantir le **minimum de sécurité juridique** aux parties prenantes, et notamment permettre l'application de la présomption d'accident du travail.

Pour la CFE-CGC, l'ANI doit poser l'exigence d'un écrit, quel qu'il soit (mail, sms), précisant l'accord donné sur :

- le ou les jours, ou demi-journées concernées,
- et le lieu de télétravail.

L'articulation entre télétravail occasionnel et télétravail régulier

Alors que l'entreprise connaît le télétravail régulier et que ce dernier est encadré par un accord collectif ou une charte, il doit rester possible d'activer par un accord entre employeur et salarié un recours au télétravail en dehors de ce cadre.

En effet, les circonstances exceptionnelles susceptibles de justifier une demande de télétravail occasionnel peuvent intervenir en dehors des jours normalement travaillés, par exemple, ou concerner un salarié qui n'est pas personnellement concerné par le télétravail (soit qu'il ne l'ait pas demandé, soit qu'il ne remplisse pas les conditions d'éligibilité).

Pour clarifier cette articulation et une possible coexistence entre télétravail régulier et télétravail occasionnel, la CFE-CGC considère que l'ANI doit expressément prévoir que les dispositions suivantes, contenues dans l'accord ou la charte télétravail, sont par nature applicables en cas de recours à du télétravail occasionnel :

- les dispositions relatives à l'utilisation des outils numériques et à la protection des données,
- la prise en charge des frais,
- les dispositions relatives au droit à la déconnexion.

L'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique personnels

Par principe, le télétravail régulier nécessite que l'employeur fournisse au salarié les équipements de travail idoines. L'employeur répond alors à son obligation de fournir l'outil de travail tout en garantissant la sécurité des données professionnelles.

Le télétravail occasionnel va néanmoins pouvoir permettre un infléchissement de cette règle et autoriser à titre exceptionnel l'utilisation des outils personnels à des fins professionnelles.

Pour la CFE-CGC, l'ANI doit circonscrire l'utilisation d'outils personnels au cas de télétravail occasionnel, et l'encadrer en :

- exigeant une autorisation expresse de l'employeur,
- interdisant toute restriction de l'usage des outils personnels,
- interdisant toute sanction à l'égard d'un salarié en cas d'atteinte à l'intégrité des données professionnelles à la suite de l'usage d'un outil personnel autorisé.

La CFE-CGC considère qu'il est important de sensibiliser les entreprises sur l'importance d'intégrer dans le renouvellement de leurs équipements informatiques et dans l'évolution de leurs systèmes informatiques l'exigence de leur adaptabilité au télétravail (et à la CAD).

RECONNAITRE ET ENCADRER LA CAD (VOIR NOTE DEDIEE)