

CONCERTATION DES INTERLOCUTEURS SOCIAUX SUR LE TELETRAVAIL

L'article 57 de la loi « Travail » d'aout 2016 stipule qu'une « concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance est engagée, avant le 1er octobre 2016, avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ».

De fait, cette concertation a débuté entre les interlocuteurs sociaux concernant le secteur privé.

Il y a en effet une réelle nécessité de débattre des problématiques liées au Télétravail régi essentiellement par deux lois de 2012 (dans le public et dans le privé) suite à l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, signé par Force Ouvrière.

Une première réunion¹ s'est donc tenue le 6 mars 2017 au siège du MEDEF.

A ce stade, il a été décidé tout d'abord d'élaborer rapidement un état des lieux des accords (entreprises et branches) de télétravail aboutis depuis 2012. Ces

accords représentent une grande diversité de situations mais ne reflètent pas pour autant la réalité de l'ensemble du télétravail car, au cas par cas, nombreux salariés peuvent être en situation de télétravail suite à la seule modification de leur contrat de travail.

Ce diagnostic de l'existant doit notamment permettre de mesurer les mises en œuvre concrètes en termes de négociations collectives sur les rubriques arrêtées par l'ANI de 2005 et la loi du 22 mars 2012.

Durant cette phase quelques auditions seront réalisées auprès d'organismes ayant expertisés le sujet (l'ANACT notamment). Pour FO, il convient de ne pas se perdre dans une série trop longue d'auditions.

A l'issue de cet état des lieux, en mai 2017, le premier objectif de cette concertation entre interlocuteurs sociaux pourrait être de définir un « guide pratique » d'aide à la négociation sur le Télétravail.

¹ La délégation FO à cette première réunion : Pascal Pavageau, Secrétaire confédéral ; Eric Pérès,

Secrétaire général FO Cadres ; Cécile Potters, assistante confédérale

Pour FO, il est également important de regarder les points nouveaux ou complémentaires à ceux contenus dans les lois de 2012 afin d'ouvrir une véritable négociation interprofessionnelle permettant de compléter l'ANI de 2005 et d'instaurer des droits et protections supplémentaires aux salariés en télétravail.

C'est manifestement le cas pour passer d'un certain « télétravail sauvage non-réglementé » à un « télétravail réglementé, cadré, négocié et contractualisé » : limitation de la durée du télétravail (maximum 50% du temps hebdomadaire pour FO), respect absolu du volontariat, période d'adaptation à prévoir, droit de réversibilité à tout moment pour le salarié, prévoir dans le Code du Travail une inscription obligatoire des salariés en situation de télétravail dans le registre unique du personnel, prise en charges des couts et risques par l'employeur, meilleure prise en compte des IRP et notamment du CHSCT dans la procédure, etc.

Selon nous, il est tout aussi nécessaire que le nouveau « droit à la déconnexion » instauré par l'article 55 de la loi du 8 août 2016 fasse partie intégrante d'une telle négociation, ne serait-ce que pour compléter ce texte qui instaure un principe sans le définir ni sanctionner l'employeur de sa non mise en œuvre.

La réunion du 6 mars a permis d'arrêter un calendrier de travail (6 réunions entre mars et mai 2017) et une méthodologie. Nous vous tiendrons informé des suites de cette concertation et des positions et revendications défendues par FO.