

## Comment bien renégocier sur le télétravail, après la Covid-19 ?

La possibilité de recourir au télétravail dans l'entreprise ne date pas de la pandémie. Elle a été introduite dans le Code du travail par la [Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012](#). Le développement du télétravail, avant la pandémie, a été mitigé, en raison de réticences des employeurs et parfois, même, des salariés.

### Le télétravail est devenu la « norme »

La [pandémie de la Covid-19](#) a changé la donne. Depuis, **le télétravail est « presque » devenu la norme**. De nombreux accords sur le télétravail ont été, pendant cette crise, signés dans la précipitation. Des aspects de cette forme de travail n'ont, dans ce contexte, ni été abordés par employeurs, ni par les syndicats.

Aujourd'hui, de nombreuses entreprises renégocient sur le sujet, pour parfaire le fonctionnement du télétravail.

### La réglementation du télétravail

Le télétravail se caractérise par une alternance de périodes de travail au domicile et dans les locaux de

l'entreprise. Il ne s'agit pas de travail à domicile (accompli exclusivement au domicile du salarié).

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un **accord collectif** ou, à défaut, dans le cadre d'une **charte élaborée par l'employeur** après avis du comité social et économique, s'il existe ([C. trav., art. L. 1222-9](#)).

L'accord ou charte de mise en place du télétravail doit préciser ([C. trav., art. L. 1222-9](#)) :

- Les conditions de passage en télétravail ;
- 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 durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

## Éditorial

### Bonne année 2023 !

*Le cabinet CEOLIS et l'ensemble des collaborateurs vous présentent leurs meilleurs vœux pour cette nouvelle année.*

*L'actualité sociale a été particulièrement chargée en 2022, elle devrait l'être tout autant en 2023.*

*Le sujet majeur sera, bien sûr, la réforme des retraites. Nous aurons largement l'occasion d'y revenir dans les mois à venir.*

*Nos pensées vont aussi, aux courageux Ukrainiens, qui défendent leur patrie, dans des conditions extrêmement difficiles.*



**Meilleurs vœux !**

L'employeur doit également ([C. trav., art. L. 1222-10](#)) :

- Informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- **D'organiser chaque année un entretien** qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.



## Sur quels thèmes négocier aujourd'hui ?

Le recours massif au télétravail a été un révélateur des nouvelles aspirations des salariés : équilibre vie professionnelle/vie privée, sobriété énergétique, responsabilisation environnementale, etc.

C'est devenu aussi, un facteur d'attractivité pour les entreprises.

## Une plus grande souplesse dans la mise en œuvre du télétravail

Une tendance générale se dégage des accords actuellement négociés : **l'ouverture du télétravail au plus grand nombre** (CDD, temps partiel, stagiaires, alternants).

L'exigence d'une ancienneté minimum devient plus rare, les accords s'attachent davantage à la maîtrise du poste et à l'autonomie du salarié.

Le lieu pour exercer en télétravail n'est plus seulement la résidence principale. La plupart des accords exigent toutefois que ce lieu se situe en France métropolitaine.

**Une plus grande souplesse dans le recours au télétravail est également une tendance importante.** L'accord fixe un cadre général avec un maximum et un minimum de jours télétravaillés, à charge pour le salarié et son manager de définir le planning précis.

## Des actions de formation plus musclées

L'employeur a une obligation d'adaptation du salarié à son poste de travail. Sur ce plan, les accords conclus en pleine pandémie étaient souvent défailants. En particulier sur les risques psychosociaux (RPS), souvent absents d'accords négociés à la hâte.

Aujourd'hui, les formations deviennent incontournables :

- Formation obligatoire sur les gestes et postures en télétravail,
- Formation sur le droit à la déconnexion,
- Sensibilisation et prévention des risques psychosociaux.

## Contrôle du temps de travail plus strict

Les accords actuels sur la mise en place du télétravail sont plus précis sur le **contrôle du temps de travail et la régulation de la charge de travail**. Les entreprises mettent en place de nouvelles procédures pour s'assurer du respect de la loi sur ce sujet.

Le droit à la déconnexion est intégré dans les accords de façon plus précise.

## Équipement et prise en charge des frais du télétravailleur

Aujourd'hui, les conditions matérielles du télétravail sont mieux définies.

La liste du matériel mis à disposition du télétravailleur s'est élargie (écran, clavier, souris, casque téléphonique, haut-parleurs, fauteuil ergonomique).

Concernant la prise en charge des frais du télétravailleur, elle se fait sous forme **d'allocation forfaitaire** par jour télétravailler, dans la majorité des accords.

La prise en charge des tickets restaurant ne fait plus débat, c'est légalité de traitement avec les salariés travaillant sur site qui s'applique.



## Autres sujets abordés dans les accords

Il y a bien sûr la protection des données. Dans un monde où les cyberattaques sont de plus en plus nombreuses, des **procédures de protections** sont intégrées dans la plupart des accords.

La prévention de **l'isolement du télétravailleur** fait l'objet d'une attention toute particulière : actions de sensibilisation, dispositif d'alerte, présence minimum sur site, réunions individuelles régulières entre le salarié et son manager.

Se pose aussi, avec acuité, la problématique de **l'éloignement physique des élus du personnel**. La généralisation de la tenue des réunions du CSE (**comité social et**

**économique**) en visio, a sans doute été poussée trop loin. De nombreux accords traitent cette question en donnant la possibilité aux élus d'assister aux réunions en formule mixte (**présentiel ou distanciel**).



Le monde du travail a considérablement évolué depuis la pandémie de la Covid-19. Les aspirations des salariés ont changé. **Les accords de télétravail doivent s'adapter à cette nouvelle donne.** Les élus du personnel (membres du CSE, délégués syndicaux) jouent un rôle primordial dans la négociation des nouveaux accords.

## Forfait-jours : pourquoi de nombreux accords sont invalidés par la justice ?

De nombreux accords « forfait-jours » **ont été invalidés** ces dernières années par la Cour de cassation, **faute de garanties suffisantes pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés.**

Selon la DARES (**direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques**), plus de 15 % des salariés à temps complet travaillent avec un « forfait-jours ». L'enjeu de la validation de ces accords est donc important.



### Mise en place du « forfait-jours »

Le « **forfait-jours** » consiste à décompter le temps de travail non pas selon une référence horaire, mais **selon le nombre de jours travaillés sur l'année**. Il est possible de conclure une convention de forfait en jours sur l'année avec :

- Des cadres qui disposent d'une **autonomie suffisante** dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre un horaire collectif, applicable dans l'entreprise,
- Des salariés dont la durée de travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie.

**Ne sont pas applicables aux salariés en « forfait-jours »** : la durée légale hebdomadaire du travail, les dispositions relatives aux heures supplémentaires, la durée



quotidienne maximale du travail, les durées maximales hebdomadaires du travail.



**L'application d'un « forfait-jours » à un salarié nécessite son accord exprès, impérativement matérialisé par écrit, dans le cadre d'une convention individuelle de forfait.** C'est la convention individuelle de forfait qui fixe, notamment, le nombre de jours de travail que doit accomplir le salarié, limité à 218 jours par an.

Un salarié n'est éligible au « forfait-jours » que s'il relève d'une des catégories couvertes par un accord collectif sur ce thème.

La mise en place d'un « forfait-jours » dans une entreprise nécessite un formalisme très strict et le respect d'un certain nombre de

garanties, sous peine de voir l'accord invalidé.

### **Que reproche la Cour de cassation à une grande partie des accords « forfait-jours » ?**

La Cour de cassation met en avant, le respect du **droit à la santé et au repos du salarié** en « forfait-jours ». Elle exige des accords qu'ils comportent des dispositions qui assurent « la garantie du respect des durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Il est donc nécessaire que des mécanismes de contrôle et de suivi régulier de l'amplitude et de la charge de travail permettent à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail incompatible avec une durée raisonnable. Il est donc primordial que l'employeur mette en place un suivi effectif et régulier du temps de travail.

Il est également fortement conseillé que l'employeur prévoit des entretiens réguliers avec les salariés

en « forfait-jours » afin d'assurer un suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail. **Il est important que l'employeur puisse mesurer la charge de travail et matérialiser celle-ci par écrit.**

Si l'employeur ne respecte pas les obligations de suivi et de contrôle à sa charge, prévues par l'accord collectif, la convention individuelle n'est pas nulle, mais privée d'effet.

Parmi les accords de branche soumis à la Cour de cassation, seuls deux accords ont été jugés conformes à ces exigences : celui de la métallurgie et celui de la banque.

La Cour de cassation est donc particulièrement sévère et exigeante sur ce sujet.

Il est à noter que le « forfait-jours à la française » a également été condamné par le Comité européen des droits sociaux ([CEDS](#)) qui considère de longue date, que le dispositif n'est pas conforme à la [Charte sociale européenne](#). **La CEDS estimant que les garanties données aux salariés sont insuffisantes.**



# Une astreinte peut-elle être considérée comme du temps de travail effectif ?

Le Code du travail fait la distinction entre les périodes où le salarié se tient à la disposition de l'employeur (**travail effectif payé**) et les périodes d'astreinte sans intervention (**heures non payées**).

Cette distinction est-elle toujours pertinente, dans le cas où, le **très court délai laissé au salarié** pour intervenir, constituerait une **contrainte excessive**, à la possibilité de vaquer librement à ses occupations ?

La Cour de cassation vient de se pencher sur cette question.

## Les astreintes dans le secteur privé

L'astreinte correspond à une période pendant laquelle le salarié doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Le salarié d'astreinte n'a pas l'obligation d'être sur son lieu de travail et/ou à la disposition permanente et immédiate de l'employeur. Les astreintes sont mises en place sous conditions. Des compensations sont prévues pour les salariés concernés.

### Conditions de mise en place

Les astreintes peuvent être fixées par dispositions conventionnelles.

En l'absence de convention ou d'accord, elles sont fixées par l'employeur après consultation du [comité social et économique](#) (CSE) et information de l'inspection du travail.

### Organisation des astreintes

Le programme individuel des astreintes est communiqué à chaque salarié concerné dans un délai raisonnable.

Ce délai est prévu par la convention ou l'accord d'entreprise.

En l'absence de délai prévu, l'employeur doit informer le salarié 15 jours à l'avance de la mise en place d'astreintes.

Toutefois, le délai peut être abaissé en cas de circonstances exceptionnelles, à condition d'avertir le salarié au moins 1 jour franc à l'avance.



### Situation du salarié pendant l'astreinte

Pendant l'astreinte, le salarié n'est pas sur son lieu de travail ni à la disposition permanente et immédiate de l'employeur.

Toutefois, le salarié en astreinte doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Durant l'astreinte, le salarié n'a pas l'obligation d'être à son domicile ou à proximité. Il lui suffit, par exemple, de pouvoir être joint par téléphone.

### Compensations

Les astreintes effectuées par le salarié donnent lieu à des compensations soit financières, soit sous forme de repos.

Les conditions sont prévues dans la convention ou l'accord d'entreprise.

En l'absence de convention ou d'accord, l'employeur fixe les conditions de compensation.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié un document précisant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante.

### Conséquences sur la durée du travail

En cas d'intervention du salarié pendant une période d'astreinte, la durée de l'intervention est considérée comme du **temps de travail effectif**.

La période d'astreinte est prise en compte pour calculer la durée minimale du repos quotidien et du repos hebdomadaire, sauf durant les périodes d'intervention.

## Une astreinte peut-elle être considérée comme du temps de travail effectif ?

La Cour de cassation dans un arrêt du 26 octobre 2022, **admet la possibilité que l'astreinte soit rémunérée comme du temps de travail effectif** ([Cass. Soc., 26 octobre 2022, n° 21-14.178 FS-BR](#)).

Un salarié est engagé comme dépanneur, pour assurer une permanence, pour intervenir sur une portion délimitée d'autoroute. Pendant cette astreinte, il devait se tenir dans, ou à proximité des locaux de l'entreprise (en dehors des heures et jours d'ouverture), afin de répondre sans délai à toute demande d'intervention.

Suite à un contentieux, le salarié demandait à l'employeur le paiement d'heures supplémentaires, considérant qu'en raison du délai très court

d'intervention qui lui était imparti pour se rendre sur place, après l'appel d'un usager, **il estimait qu'il se trouvait en permanence à disposition de son employeur.** Il ne pouvait donc pas vaquer librement à ses occupations personnelles.

**La Cour de cassation donne raison au salarié,** en se basant sur le principe posé par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). La CJUE précise en matière d'astreinte **qu'il convient d'apprécier la nature des contraintes imposées au salarié.** Ainsi, si ces contraintes

**affectent « objectivement et très significativement »** sa faculté de gérer librement le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts, alors la période d'astreinte relève du temps de travail effectif.

On peut en déduire qu'un trop court délai prévu pour permettre l'intervention du salarié placé en astreinte, pourrait justifier la requalification de cette période en temps de travail effectif.

## Anticiper et alerter : rôle du CSE dans l'analyse des documents prévisionnels de l'entreprise

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le comité social et économique (CSE) dispose d'un rôle de plus en plus important en matière économique.

Dans un monde en évolution rapide, marqué par les restructurations et les licenciements, les élus du personnel doivent faire preuve d'**anticipation** et de **réactivité**.



Lorsque l'entreprise dépasse certains seuils, les membres du CSE disposent d'un outil de prévention, permettant d'anticiper sur l'avenir de l'entreprise : **les documents liés à**

**la prévention des difficultés des entreprises.**

### Information/consultation du CSE en matière économique

Chaque année, le comité social et économique (CSE) doit être consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise. Cette consultation porte, sur (C. trav., art. L. 2312-25) :

- La situation économique et financière de l'entreprise,
- La politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

Pour cette consultation, l'employeur doit mettre à disposition du CSE, dans la **base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)**, un certain nombre d'informations listées par le Code du travail (C. trav., art. L. 2312-25).

Ces informations doivent être remises suffisamment à l'avance afin que les membres du CSE disposent d'un délai d'examen suffisant pour pouvoir rendre un avis éclairé.

Le CSE se voit communiquer les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses **perspectives pour l'année à venir**. L'analyse de ces prévisions par les élus du CSE apporte des informations précieuses sur l'avenir de l'entreprise.

## Documents de gestion prévisionnels : de quoi parle-t-on ?

L'établissement de documents d'information financière et prévisionnelle a été rendu obligatoire par la loi du 1<sup>er</sup> mars 1984. A l'époque, lorsque cette loi a été instituée, la crise s'était installée et les règlements ou liquidations judiciaires d'entreprises étaient très nombreux. La loi de 1984 vise à prévenir les difficultés des entreprises.

Les sociétés commerciales et les personnes morales de droit privé non-commerçantes ayant une activité économique, lorsqu'elles emploient au **moins 300 salariés ou réalisent un chiffre d'affaires annuel net d'au moins 18 millions d'euros**, sont tenues d'établir périodiquement des documents comptables et financiers destinés à prévenir les difficultés des entreprises.

### Documents à établir et périodicité d'établissement

Dans les quatre mois qui suivent la clôture de l'exercice précédent N-1 (au plus tard à l'expiration du quatrième mois qui suit l'ouverture de l'exercice en cours N) :

- Le tableau de financement de l'exercice précédent N-1 en même temps que les comptes annuels de cet exercice N-1,
- le plan de financement prévisionnel pour l'exercice N,
- le compte de résultat prévisionnel pour l'exercice N,
- la situation de l'actif réalisable et disponible, valeurs d'exploitation exclues, et du passif exigible au

second semestre de l'exercice N-1, si la société était soumise à l'obligation au titre de l'exercice N-1,

- les commentaires et analyses de l'employeur sur ces documents.

Dans les quatre mois qui suivent la clôture du premier semestre de l'exercice N :

- La situation de l'actif réalisable et disponible, valeurs d'exploitation exclues, et du passif exigible au premier semestre de l'exercice N,
- Le compte de résultat prévisionnel révisé pour l'exercice N,
- les commentaires et analyses de l'employeur sur ces documents.

Dans les quatre mois qui suivent la clôture du second semestre de l'exercice N :

- La situation de l'actif réalisable et disponible, valeurs d'exploitation exclues, et du passif exigible au second semestre de l'exercice N,
- les commentaires et analyses de l'employeur sur ces documents.

### Communication des documents

Les documents et commentaires doivent être communiqués dans les huit jours de leur établissement, au commissaire aux comptes, au **comité social et économique** et au conseil de surveillance.

**Concernant le CSE, ces documents doivent être intégrés dans la BDESE.**

L'article L. 612-2 du code de commerce précise, pour les personnes morales de droit privé

non-commerçantes ayant une activité économique, que la communication doit être faite au comité social et économique.



### Rôle du CSE dans l'analyse des documents prévisionnels

L'information prévisionnelle est l'un des outils qui permet de déceler très en amont les difficultés des entreprises.

Elle permet au CSE d'avoir une **vision anticipée** et d'en savoir plus sur la santé financière de l'entreprise et notamment de déceler au plus tôt d'éventuels signes de difficultés pour l'avenir. Cela permet au CSE de bénéficier d'une **vision évolutive et prospective** sur la santé de l'entreprise.

Le comité social et économique dispose ainsi d'informations précises et utiles pour **mesurer l'état de santé de son entreprise et son évolution envisageable.**

Le comité social et économique peut se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'employeur lors de sa consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-88). Dans ce cadre, l'Expert-comptable sera attentif aux prévisions économiques et financières de l'entreprise, figurant dans ces documents obligatoires, afin de déceler d'éventuelles difficultés à venir.



## Au boulot, les sextos... c'est chaud !

### Envoyer des sextos au temps et au lieu du travail est inadapté, déplacé et irrespectueux

Pour la Cour d'appel de Montpellier[1], des SMS présentant un caractère sexuel sont nécessairement déplacés et irrespectueux lorsqu'ils sont envoyés au temps et au lieu du travail.



Pour la Cour d'appel de Lyon[2], « peu importe que les messages et photographies produits aux débats aient été échangés entre deux adultes 'consentants' dans le cadre d'une conversation 'privée'. En agissant ainsi, le salarié s'est comporté avec la salariée de manière inadaptée et incompatible avec ses responsabilités professionnelles »

### Envoyer des sextos à la salariée d'une entreprise cliente justifie un licenciement

Pour la Cour de cassation « la cour d'appel, qui a relevé que l'intéressé, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, s'était trouvé en

relation avec une salariée d'une entreprise cliente et avait eu connaissance de ses coordonnées téléphoniques professionnelles dont il avait fait un usage abusif en lui adressant des messages à caractère obscène, a pu en déduire que les propos à caractère sexuel à l'égard de cette salariée, avec laquelle il était en contact exclusivement en raison de son travail, ne relevaient pas de sa vie personnelle.

Ayant ainsi relevé ce comportement injurieux à l'égard d'une salariée d'un partenaire commercial, la cour d'appel, a pu en déduire qu'il rendait impossible la poursuite du contrat de travail. »[3]

### Envoyer des sextos à l'une de ses subordonnées justifie un licenciement

Pour la Cour d'appel de Paris[4], « c'est à juste titre que la Société B. a considéré que M. A, directeur de magasin et donc en charge de manager tous les salariés y travaillant, en adressant à l'une de ses salariées, de façon répétée, sur une longue période, des messages outranciers à connotation sexuelle, avait commis une faute caractérisée justifiant son licenciement. »



Pour la Cour d'appel de Versailles[5], « des sms à connotation sexuelle émanant du supérieur hiérarchique de la salariée, caractérisent un comportement incompatible avec ses responsabilités justifiant le licenciement »

[1] Cour d'appel de Montpellier – 1<sup>re</sup> chambre sociale 25 mai 2022 n° 19/02898

[2] Cour d'appel de Lyon – CHAMBRE SOCIALE A 25 mai 2022 / n° 19/01622

[3] Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juillet 2022, 21-14.777

[4] Cour d'appel de Paris – Pôle 06 ch. 08 23 septembre 2021 / n° 18/08307

[5] Cour d'appel de Versailles – ch. 17 11 octobre 2017 / n° 15/04313

**Eric ROCHEBLAVE**

Avocat Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale  
Barreau de Montpellier  
<https://www.rocheblave.com/>



# Céolis



## Formations pour les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL  
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL  
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Formation économique du CSE

Formation du Secrétaire du CSE

Formation du Trésorier du CSE

Comprendre les comptes de l'entreprise

Formations à la carte

Organisation de séminaires



CEOLIS FORMATION est un Organisme agréé pour la formation économique des élus du CSE.

n° d'agrément : 272 104 071 21

**Coordonnées CEOLIS :**

Tél : 09 67 22 32 35

[www.groupe-ceolis.fr](http://www.groupe-ceolis.fr)

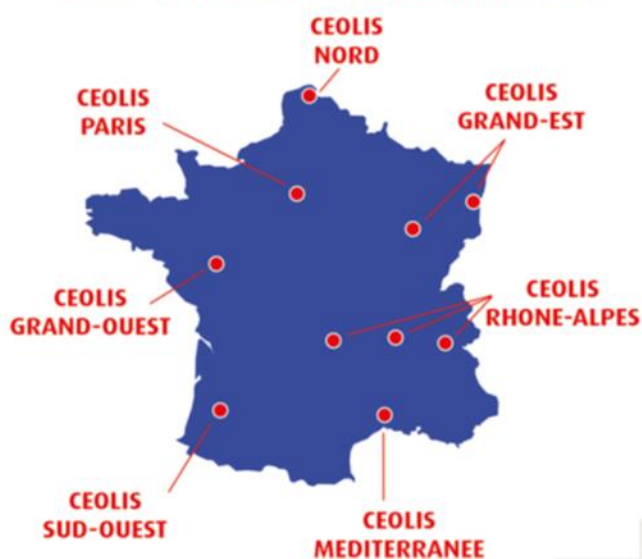
Mail : [contact@groupe-ceolis.fr](mailto:contact@groupe-ceolis.fr)

# Céolis

# Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL  
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL  
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.  
Téléchargement gratuit sur notre site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr)

Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

[www.groupe-ceolis.fr](http://www.groupe-ceolis.fr)

Mail : [contact@groupe-ceolis.fr](mailto:contact@groupe-ceolis.fr)

# Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (janvier 2023)