



traits d'union



SECAFI
Groupe ALPHA

La E-Letter d'informations

Mai 2021 / n°121

ÉDITORIAL

Mis sous les feux des projecteurs, le télétravail aura durablement marqué la période de crise sanitaire que nous vivons depuis plus d'un an.

Aujourd'hui, il est souvent au cœur des négociations qui s'ouvrent dans les entreprises pour fixer, dans un cadre juridique inadapté à la nouvelle donne du télétravail, de nouvelles règles d'organisation tenant compte de tous les équilibres nécessaires au bon fonctionnement des entreprises.

Pour les représentants du personnel, il s'agit, d'une part, de prendre le pouls de ce que les salariés ont vécu, sous toutes les dimensions analysables, et de déployer utilement tous les moyens dont ils disposent. Tous les sujets doivent ainsi être mis sur les tables des négociations, sans tabou ni crainte. Le télétravail s'est installé dans nos pratiques. Les inquiétudes face à l'émiettement du lien collectif sont réelles et impactent tout autant les salariés que les employeurs.

Il est plus que temps de parvenir à des accords Télétravail, respectueux des enjeux économiques et sociaux et résultats de compromis les plus équilibrés possibles.

Nous aurons l'occasion de revenir sur ce sujet avec le Centre Etudes & Prospective du Groupe Alpha qui poursuit son analyse, dans la ligne droite de son benchmark 2017-2019, comme vous le constaterez dans le *Trois Questions à...* en page 2.

Bonne lecture !

DANS CE NUMÉRO

P. 1/2 Éclairage

P. 2 Trois questions à...

P. 3 L'actu juridique
avec Atlantes Avocats

P. 3 Bon à savoir

P. 4 Vu pour vous

Éclairage

LE TÉLÉTRAVAIL,



enjeu de nouveaux

équilibres dans l'entreprise

Depuis plus d'un an, le ressenti est largement partagé : « le télétravail, ce n'est pas facile à vivre ! » Et malgré le déconfinement du 3 mai, les entreprises restent invitées à privilégier jusqu'au 9 juin, date où il devrait être assoupli, et quand les activités et les métiers le permettent, quatre jours de télétravail par semaine. Ce qui équivaut, pour nombre de salariés, à travailler chez eux ou, plus rarement, dans un tiers lieu.

Encensée avant l'épidémie, cette nouvelle organisation du travail avait, pourtant, jusqu'alors, du mal à séduire. En quelques jours, en mars 2020, elle a percuté brusquement le monde du travail et, depuis, mis sur le devant de la scène la perception claire que l'entreprise est réellement un lieu de lien social, d'expression, via des espaces d'échanges, de mise en mouvement de tous ses acteurs et de confrontation des points de vue. Nos experts sont aujourd'hui de plus en plus sollicités pour repenser ces dimensions fondamentales des relations de travail, en intégrant les enseignements de cette période exceptionnelle. Et, entre autres, de cet ovni qu'est le télétravail.

« Pour commencer, il faut dresser un état des lieux du télétravail pendant cette année confinée et faire le lien avec les enjeux de QVT* », constate Jean-Christophe Berthod, expert Secafi. Ce retour d'expérience s'inscrit pleinement dans l'expertise que le CSE peut mandater dans le cadre de l'information-consultation sur la politique sociale, expertise entièrement prise en charge par l'employeur et à laquelle il ne peut

* QVT : qualité de vie au travail

s'opposer. Au cours de cette mission, plusieurs outils peuvent être proposés aux représentants du personnel. « Nous privilégions, même en période de distanciation sociale, complète Jean-Christophe Berthod, des méthodes permettant de libérer la parole, tels les entretiens individuels et/ou collectifs avec les salariés, organisés, selon les situations, par métiers. Nous les mixons avec des questionnaires, qui nous permettent ainsi d'ancrer une démarche dans la durée, avec des points d'analyse d'une année sur l'autre. »

Ce type d'enquête porte sur tout ce qui a fait le quotidien du salarié en télétravail : son équipement, ses horaires et jours de télétravail, les temps d'échanges avec son manager, avec les représentants du personnel, le droit à la déconnexion ou l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, son état de fatigue... Tout est passé au crible, y compris en termes d'objectifs, d'attentes, de ressentis. « Nous tenons naturellement compte des spécificités du métier, de l'âge du salarié, et nous nous attachons en particulier au sens donné au travail dans un tel contexte », ajoute Jean-Christophe Berthod.

Ensuite, il faut tenir compte de l'après-crise : comment et quand les salariés vont-ils revenir au bureau ? « Les entreprises sont en pleine réflexion sur, entre autres, l'occupation des locaux, confirme l'expert. Le télétravail leur ouvre la voie vers des perspectives d'économies de coûts immobiliers ». Elles sont nombreuses à étudier la mise en place du flex office, qui désigne l'absence de poste de travail attiré à chaque salarié et la redéfinition des espaces. Dans une telle organisation, les locaux de l'entreprise sont repensés : quand ils viennent au bureau, les collaborateurs s'installent là où ils trouvent de la place et à l'endroit qui leur semble approprié pour leur journée. « Une fois le pli pris de ce réagencement des locaux, l'entreprise, avec des tableaux de présence à la semaine, va organiser son flex office en fonction des réservations effectuées par les salariés et, ainsi, abaisser son taux d'occupation au regard de la présence connue des salariés » explique Jean-Christophe Berthod. Face à ce type de projet, les représentants du personnel peuvent assurer leurs missions au travers de l'expertise pour projet important car, « dans ce type de réaménagement, il existe un vrai risque que les salariés voient leurs conditions de travail se dégrader, constate l'expert Secafi, dès lors que le taux de flex n'est pas réaliste. Le télétravail pose aussi la question du travail

sur site : que fera-t-on au bureau et comment le fera-t-on demain ? Fini le temps des open spaces, désormais, on recherche des espaces dynamiques de travail, au fil de la journée et en fonction des tâches à réaliser : salles ou zones de réunion, de silence, de téléphone, de créativité... »

Pour inventer ce nouveau « futur du travail », les partenaires sociaux sont amenés à négocier des accords télétravail, en s'appuyant sur les recommandations de l'ANI** de novembre 2020.

Le Centre Etudes & Prospective du Groupe Alpha a réalisé une étude sur les accords conclus entre 2017 et 2019, [benchmark de référence et base de travail pour les accords actuels](#). « Les organisations syndicales négociatrices nous sollicitent, complète Jean-Christophe Berthod, pour que nous les alimentions en données sur le télétravail : comment cela se passe-t-il dans les autres entreprises ? Comment s'assurer que les entreprises respectent

leurs obligations en matière de sécurité des conditions de travail des télétravailleurs ? Comment garantir le droit à la déconnexion des salariés en télétravail ? Comment mesurer le coût économique du télétravail pour les salariés et obtenir une juste compensation ? » À défaut d'accord, l'employeur devra soumettre une charte unilatérale à la consultation du CSE. Ce dernier est en droit, dans un tel cadre, de demander une expertise.

Enfin, la période récente et la généralisation du télétravail ont mis en lumière les managers de proximité dont le rôle a été essentiel pendant la crise sanitaire. Ce sont eux qui ont gardé le lien avec leurs équipes, qui ont fait circuler les informations et qui ont souvent été en première ligne avec les clients et les usagers. « Nous constatons que les managers sont souvent épuisés, confirme Jean-Christophe Berthod. Pour eux, il s'agit d'apprendre à manager des équipes à distance, à réinventer une fonction dont les missions seront de moins en moins de contrôler le travail réalisé mais de développer l'engagement des salariés et de définir des objectifs communs ». Le rapport au travail a fortement évolué durant cette année de crise sanitaire et, avec lui, le sens donné au collectif. Le télétravail en devient une dimension essentielle. Les représentants du personnel ont leur rôle à jouer pour que télétravail rime aussi avec qualité de vie au travail !

** ANI : Accord national interprofessionnel

Trois Questions à...



... Antoine Rémond,
Directeur adjoint, Centre Etudes
& Prospective du Groupe ALPHA

Au plus près des nouvelles pratiques du télétravail, avec le CEP du Groupe Alpha

Td'U : Pourquoi faites-vous aujourd'hui une deuxième analyse des accords de télétravail ?

Antoine Rémond : En raison de la crise sanitaire, la pratique du télétravail a radicalement changé. Le télétravail est majoritairement souhaité par les salariés et les enquêtes montrent une norme autour de deux jours par semaine. Il fait d'ores et déjà partie d'une nouvelle organisation du travail sur laquelle il est difficile de revenir car elle s'est inscrite dans la durée depuis le premier confinement. Par conséquent, de nombreux accords apparaissent obsolètes, ne serait-ce que du point de vue de la fréquence (les accords avant Covid prévoyaient en moyenne entre 0,8 et 1,6 jour de télétravail par semaine selon les formules).

Td'U : Comment allez-vous procéder ?

AR : Nous allons sélectionner l'ensemble des accords de télétravail signés à partir de l'automne 2020. Notre but est de dénombrer les nouveaux accords et les renouvellements pour cerner la réalité du développement du télétravail. Nous sélectionnerons alors un échantillon que nous analyserons selon une diversité de secteurs et quatre tailles d'entreprises différentes. Notre objectif est d'éclairer sur la réalité de la situation dans les entreprises.

Td'U : À quels changements vous attendez-vous par rapport à la première analyse ?

AR : Nous nous attendons à des accords plus complets et de meilleure qualité grâce à un phénomène d'apprentissage lié au fait que tout le monde parle du télétravail depuis un an et parce que les salariés l'ont largement expérimenté, souvent en mode dégradé. L'un des objectifs des accords conclus sera alors de maîtriser les conditions d'exercice du télétravail. L'ANI du 26 novembre, dont la presse a beaucoup parlé, est un document pédagogique qui aborde tous les aspects du télétravail et constitue un outil pour signer des accords de qualité.

Titres restaurants et télétravail

Le tribunal judiciaire de Paris, contrairement à celui de Nanterre, vient de juger que les salariés en situation de télétravail doivent bénéficier de titres-restaurant lorsque l'employeur en attribue aux salariés travaillant sur site. Selon lui, aucune différence de traitement ne se justifie en l'espèce.

Analyse : Malgré les dispositions de l'article L.1222-9 du Code du travail, le tribunal judiciaire admet que le principe d'égalité de traitement ne s'oppose pas à ce que soient réglées de façon différente des situations différentes. Mais il faut alors que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives, matériellement vérifiables et en rapport avec l'objet de la règle qui l'établit. En pratique, le TJ considère que :

- l'objet du titre-restaurant ne justifie pas de différence de traitement (certes le salarié dispose de sa cuisine personnelle mais la définition du télétravail n'implique pas que celui-ci se fasse au domicile ni même que celui-ci ne dispose pas d'un espace personnel pour se restaurer),
 - les conditions d'utilisation des titres restaurants sont compatibles avec le télétravail : ce n'est pas parce qu'un salarié télétravaille qu'il ne peut pas acheter un repas directement consommable et des fruits et légumes même non consommables, ce qui remplit les conditions d'utilisation des titres restaurants
- Pour rappel, le TJ de Nanterre a jugé l'inverse le 10 mars 2021, au motif que les

situations n'étaient pas comparables étant donné que les télétravailleurs peuvent se restaurer à leur domicile et éviter ainsi le surcoût d'une restauration prise hors de chez eux (appel en cours).

TJ Paris, 31 mars 2021, n° RG 20/09805

Élections professionnelles

Le salarié qui représente l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ne peut ni exercer un mandat de représentation du personnel ni être électeur. Tel est le cas de directeurs de magasin ayant la qualité d'interlocuteur des représentants de proximité.

Analyse : les représentants de proximité constituent bien une instance représentative du personnel, même si leur mise en place repose sur un accord d'entreprise. Remarquons que, inversement, côté entreprise, l'interlocuteur des représentants de proximité est bien quant à lui dans « un rôle d'employeur ». Suivant les modalités de fonctionnement prévues par accord, c'est lui qui les recevra périodiquement en réunion ou qui répondra directement à leurs questions et ce même s'il ne disposait pas d'une pleine liberté dans l'embauche, la discipline et le licenciement des salariés de son magasin. A priori, il serait possible d'imaginer une solution similaire pour le salarié qui serait chargé de présider la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).
Cass. Soc., 31 mars 2021
Arrêt n°410 n°19-25.233

Salariés mis à disposition et informations syndicales de leur entreprise d'origine

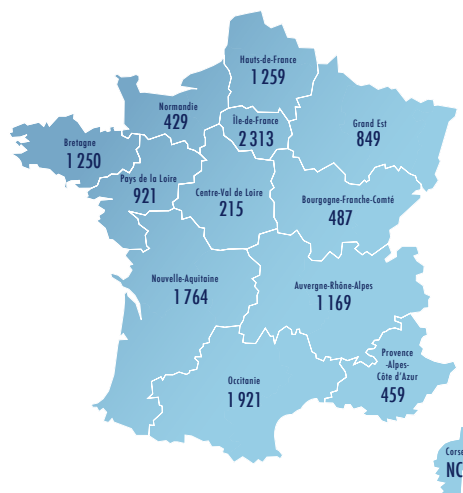
Les salariés mis à disposition d'une entreprise extérieure doivent pouvoir accéder aux informations syndicales diffusées dans leur entreprise d'origine. C'est l'employeur – l'entreprise d'origine – qui doit prendre les mesures nécessaires pour que la diffusion des communications syndicales puisse être assurée auprès d'eux.

Analyse : les salariés mis à disposition d'une autre entreprise et ceux restés dans l'entreprise d'origine doivent être placés dans une situation identique au regard du droit à l'information syndicale. En pratique, selon la Cour de cassation, c'est à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour que la diffusion des communications syndicales puisse être assurée auprès des salariés mis à disposition auprès d'une entreprise extérieure. Ces mesures devront être décidées en accord avec l'entreprise utilisatrice. Dans cette affaire, par exemple, le syndicat avait demandé que les salariés mis à disposition puissent avoir accès aux communications via leurs boîtes mails individuelles professionnelles. Il avait aussi proposé que les élus titulaires ou suppléants sur ses listes, ainsi que ses délégués syndicaux, aient accès aux locaux de l'entreprise utilisatrice pour déposer les publications et tracts syndicaux sur des présentoirs dédiés.

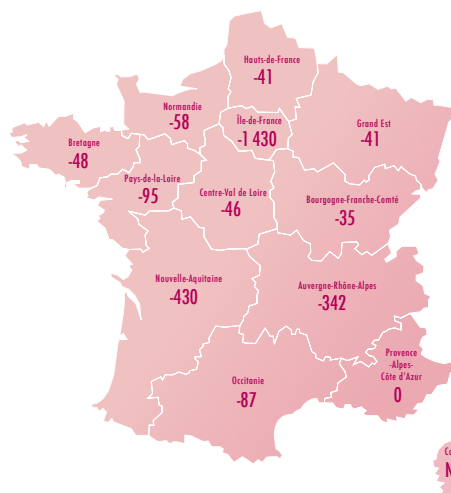
Cass. Soc., 17 mars 2021, n°19-21.486

BON À SAVOIR

Annonces cumulées de créations d'emplois en Avril 2021
(Source : Veille Emploi Secafi)



Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Avril 2021
(Source : Veille Emploi Secafi)



Chiffre clé du mois

En mars 2021,

35 000

ruptures conventionnelles homologuées, soit une baisse de 1,1 % en un mois, mais une hausse de 9,0% en un an

(Source : Dares, ministère du Travail, 28/04/2021)

Vu pour vous...

DÉBATS D'AUJOURD'HUI TRANSFORMATIONS DE DEMAIN

le 10 juin prochain,

le Groupe Alpha organise un événement "phygital".
« **Débats d'aujourd'hui, Transformations de demain** »

Afin de débattre des grands enjeux économiques, sociaux et environnementaux à l'œuvre dans les entreprises et les organisations de travail, Pierre Ferracci et Estelle Sauvat animeront **deux tables-rondes** autour de dirigeants d'entreprises, de représentants des salariés et de l'État.

En partenariat avec

news tank
rh management

Table-ronde n° 1

La crise sanitaire, révélateur et accélérateur des transformations de l'économie ?
Quelles modalités de relance pour la France et pour l'Europe ?

Table-ronde n° 2

Comment retrouver ou maintenir le lien social au sortir de la crise ? Quelles nouvelles formes d'organisation envisager pour réinventer les collectifs de travail ?

Je m'inscris pour suivre les débats en ligne



La e-letter de Secafi
Mai 2021 - N° 121

Directrice de la publication :
Estelle Sauvat, Directrice générale
Groupe ALPHA & SECAFI
Rédactrice en chef : Pascale Pujol
E-mail : lettre@secafi.com
Secafi, une société du Groupe ALPHA

Pour vous abonner à la e-letter d'information de SECAFI, merci de vous inscrire sur le site [secafi.com](http://www.secafi.com) : <http://www.secafi.com>

