



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TÉLÉTRAVAIL

EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES OU EN CAS DE FORCE MAJEURE

CE QUE VEUT LA CFDT

PRÉAMBULE

La situation sanitaire s'aggrave à nouveau. De nouvelles mesures ont été récemment annoncées par le gouvernement, parmi lesquelles le recours au télétravail pour lutter contre la propagation du virus et pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs tout en permettant la continuité d'activité. Force est de constater que les entreprises se montrent peu enclines à mettre en œuvre le télétravail alors qu'il est souvent possible.

Alors que la négociation interprofessionnelle sur le télétravail s'est enfin ouverte, la CFDT fait du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, une priorité au vu du contexte.

La CFDT avancera dans cette négociation en faisant les propositions suivantes. Celles-ci doivent aussi guider les militants dans leurs actions au sein des entreprises pour les accompagner dans la mise en place du télétravail dans la période.

CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES OU FORCE MAJEURE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

L'article L.1222-11 du Code du travail prévoit la possibilité de recourir au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles et de force majeure.

Aujourd'hui, aucun texte ne vient définir les « circonstances exceptionnelles », c'est une notion appréciée par les juges au cas par cas. Néanmoins l'actualité sanitaire et les enseignements liés au premier confinement ont confirmé la nécessité de clarifier le caractère exceptionnel de ces circonstances. Au-delà des cas d'épidémie, les circonstances exceptionnelles appliquées au télétravail visent en pratique les pics de pollution, les catastrophes naturelles ou climatiques (intempéries, inondations), la grève des transports, les accidents nucléaires ou industriels, ou encore les circonstances liées aux attentats.

La loi ne précise pas les conditions dans lesquelles le télétravail peut être imposé en cas de circonstances exceptionnelles quelles qu'elles soient. Par ailleurs, celui-ci peut aussi être fortement recommandé ou incité par les pouvoirs publics. C'est le cas aujourd'hui avec le protocole national sécurité et santé en entreprise qui contient avant tout des recommandations, même en ce qui concerne le télétravail.

Quant à la force majeure, il n'existe pas non plus de définition légale. Les juges la définissent comme un événement tout à la fois imprévisible, irrésistible et extérieur à la volonté des parties et en apprécie l'existence au cas par cas.



Ce que veut la CFDT - L'ANI (accord national interprofessionnel) en cours de négociation doit venir préciser la notion de circonstances exceptionnelles. De plus, **toute entreprise doit être couverte par un accord d'entreprise**, ou en cas d'échec des négociations par une charte d'entreprise, qui précise les conditions de mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles et cas de force majeure.

Les entreprises les plus petites doivent pouvoir bénéficier d'éléments de repères et de solutions concrètes. Les observatoires départementaux de dialogue social doivent être force de propositions pour accompagner les salariés et employeurs, notamment des petites entreprises.

Plus largement, un accord ou une charte territoriale discutée entre les acteurs sociaux et politiques du territoire doit également permettre d'apporter des solutions concrètes sur la gestion des transports en commun, les horaires d'ouverture ou encore la mise en place de tiers lieux...

DES INCONTOURNABLES LA MISE EN ŒUVRE RAPIDE ET EFFICIENTE DU TÉLÉTRAVAIL

Dans certaines circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure, la santé et la sécurité des travailleurs sont en jeu. Elles se doivent d'être préservées et sont prioritaires sur toute autre considération. Pour autant, les modalités d'une possible continuité et/ou reprise d'activité économique doivent aussi être pensées. Le télétravail apparaît alors comme une modalité de prévention ou de préservation de la santé et de la sécurité des salariés, au titre de l'obligation de l'employeur en la matière. Il se peut qu'il soit imposé ou recommandé par les autorités.

Ce que veut la CFDT - Le télétravail doit être la norme lorsque la santé et la sécurité des travailleurs est en jeu, dès lors que tout ou partie de leurs activités sont télétravaillables. **Pour une mise en œuvre rapide et réussie** de celui-ci, plusieurs conditions doivent être remplies :

- Avoir une cartographie des postes en identifiant pour chaque travailleur, quel que soit son statut, les activités/missions télétravaillables ou non et les conditions de mise en œuvre pour chacun (matériel, organisation interne nécessaire).

Cette cartographie doit être l'objet d'un dialogue social (négociation, concertation avec les IRP) à l'appui du dialogue professionnel entre le management et les travailleurs. Les conditions collectives du télétravail doivent ainsi être également identifiées (faisabilité au sein des équipes de travail, modalités pertinentes de fonctionnement du collectif de travail, ...).

- Avoir négocié un plan de continuité d'activités (PCA)¹ identifiant les différentes situations auxquelles l'entreprise peut être confrontée, les spécificités éventuelles de sa mise en œuvre et le rôle des différents acteurs de l'entreprise.

¹ Cf fiche ARC https://arc.cfdt.fr/portail/arc/classement/recherche/cible/prime/dans-le-cadre-d-une-crise-sanitaire-comment-aborder-le-plan-de-continuite-d-activite-de-l-entreprise-ou-de-l-administration-srv1_1105532



- Prévoir la prise en charge des frais liés au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

- Intégrer dans le PCA les conditions de poursuite du dialogue social et de préservation du lien entre les salariés et leurs représentants lorsqu'il existent, en donnant la possibilité d'utilisation des mails professionnels et d'outils numériques.

Quelques principes doivent être réunis :

- Toute activité ou mission au sein d'un poste, identifiée comme télétravaillable, doit l'être effectivement. Pour les activités qui ne le sont pas, elles doivent être reportées voire annulées si elles ne peuvent pas être adaptées. Pour celles qui sont indispensables au fonctionnement de l'entreprise, **il faut s'assurer que les conditions optimales de poursuite d'activité en présentiel soient remplies**, au regard des obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité.

- Tout refus de télétravail de la part de l'employeur doit être motivé et signifié non seulement au travailleur mais également aux représentants du personnel (activité non télétravaillable, présence indispensable).

- Selon les situations, les objectifs du travailleur, sa charge de travail, ses priorités dans les activités peuvent être adaptés. Cela doit faire l'objet d'un échange entre le travailleur et le manager visant à élaborer un plan individuel de télétravail...

UN PROCESSUS DE DIALOGUE SOCIAL ET DE SUIVI INTERNE

Des circonstances exceptionnelles ou de force majeure, induisent la mise en œuvre systématique d'un processus dédié dans l'entreprise.

Ce que veut la CFDT - La mise en place dans l'entreprise :

- d'une négociation sur la continuité d'activité (PCA) avec un volet télétravail sur la base des conditions préalablement anticipées et identifiées.

- D'un dialogue interne associant l'employeur, le management (notamment RH et SI), les représentants du personnel et d'éventuelles personnes ressources au sein d'une cellule ad hoc, en organisant des réunions d'urgence, formelles et informelles. Ce dialogue doit notamment permettre de partager les informations, d'informer la communauté de travailleurs, d'identifier et de suivre les éventuelles situations à risques (collectives et individuelles), et d'adapter les actions et les conditions de réalisation du travail et de la production.

Ce processus mis en place le temps des circonstances exceptionnelles ou cas de force majeur peut être reconduit.



DES VIGILANCES À AVOIR QUANT À LA MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL NOTAMMENT EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES OU DE FORCE MAJEURE

Le recours massif au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure participe du maintien de l'activité de l'entreprise et de la protection de la santé et la sécurité des travailleurs. Il n'en demeure pas moins que des incontournables doivent être mis en place pour leur permettre d'effectuer ce télétravail dans les meilleures conditions.

Ce que veut la CFDT - Une vigilance particulière doit être apportée lorsque le télétravail est porté à 100% ou tend à l'être, d'autant plus quand la période est longue, renouvelable voire indéfinie.

A ce titre les actions suivantes doivent être engagées et suivies par la cellule ad hoc. Les représentants du personnel doivent y être associés au travers des instances représentatives :

- Mettre en place et intensifier les actions permettant de limiter l'isolement et de détecter les situations de vulnérabilités (difficultés familiales, problèmes de santé et de handicap, détresse psychologique...).
- Prévoir des actions spécifiques pour les populations en souffrance (ligne téléphonique, contacts RH...) et prévenir les risques professionnels spécifiques (liés aux comportements sédentaires, aux horaires de travail excessifs et à la saturation de connexion).
- Prévoir une organisation du travail spécifique pour les personnes nouvellement intégrées dans l'entreprise ou à leur poste.
- Prendre des mesures spécifiques pour les personnes rencontrant des difficultés dans l'exercice de leur métier (Accompagnement renforcé, tutorat provisoire, réattributions de certaines tâches ...).