

AVRIL 2022

LE TÉLÉTRAVAIL DANS LES TRAVAUX PUBLICS LES POINTS CLÉS

ORDRE DU JOUR

1

Rappel du cadre
juridique

2

Le télétravail
hors
circonstances
exceptionnelles

3

Le télétravail
en cas de
circonstances
exceptionnelles

4

Enquête télétravail
FNTP

1. RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE



NÉGOCIATION MENÉE AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL ET AGENDA SOCIAL TP

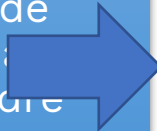


PRINCIPAUX POINTS DE L'ANI DU 26 NOVEMBRE 2020

- ✔ Signé par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO (non signé par la CGT)
- ✔ Accord **sans contrainte opérationnelle** supplémentaire pour les employeurs
- ✔ **Pas de transposition législative** prévue
- ✔ Nombreuses **recommandations, bonnes pratiques et conseils** utiles
- ✔ Assouplissement de l'ANI du 19 juillet 2005
- ✔ Prise en compte de **nouvelles problématiques** : adaptation des pratiques managériales, formation des managers, maintien du lien social, prévention de l'isolement, prise en compte de situations particulières comme les aidants familiaux ou les salariés en situation de fragilité etc.
- ✔ Recommandations sur le **télétravail en situation exceptionnelle**

ABSENCE D'ACCORD DE BRANCHE DANS LES TRAVAUX PUBLICS

Les organisations syndicales de branche ont sollicité une négociation de branche pour définir un cadre minimal sur le télétravail



Les instances de la FNTP n'ont pas souhaité que ce sujet soit traité au niveau de la branche

Sujet d'organisation de l'entreprise

De nombreuses entreprises de TP ont négocié sur le sujet depuis 2020

Ne pas troubler le dialogue social dans les entreprises

Absence de contrepartie pour les entreprises

L'ANI du 26 nov. 2020 fixe un cadre pour le dialogue social en entreprise sur le sujet



DÉFINITIONS



QU'EST-CE QU'UN TÉLÉTRAVAILLEUR ?

- Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié **hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.**
- Le télétravailleur est le salarié qui effectue soit dès l'embauche, soit ultérieurement du télétravail.
- Le télétravail peut être régulier (jours fixes ou flottants), occasionnel ou exceptionnel (épidémie, force majeure).
- Le télétravail peut être exercé en différents lieux (à déterminer par l'entreprise) : au domicile ou autre résidence, de manière nomade (chez le client, le fournisseur, dans le train...), en espace de co-working (« tiers lieu ») etc.

TROIS FORMES PRINCIPALES DE TÉLÉTRAVAIL

Télétravail régulier

ANI du 19 juil. 2005

Art. L. 1222-9 et suiv. du
Code du travail

ANI du 26 nov. 2020

Télétravail ponctuel / occasionnel

Art. L. 1222-9 et suiv. du
Code du travail

ANI du 26 nov. 2020

Télétravail en cas de circonstances exceptionnelles

Art. L. 1222-11 du Code du
travail

ANI du 26 nov. 2020

Q/R du ministère du
Travail (supprimé depuis)

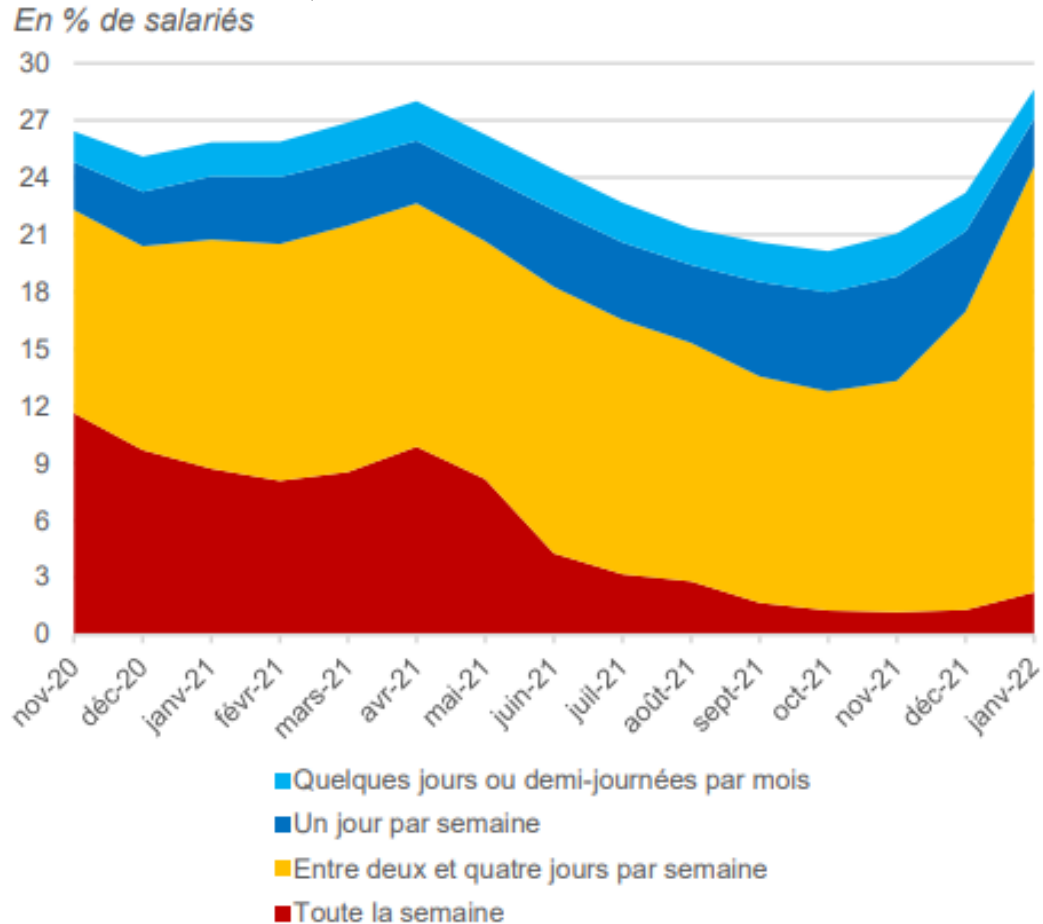
Pas de définition légale des
différentes catégories de
télétravail



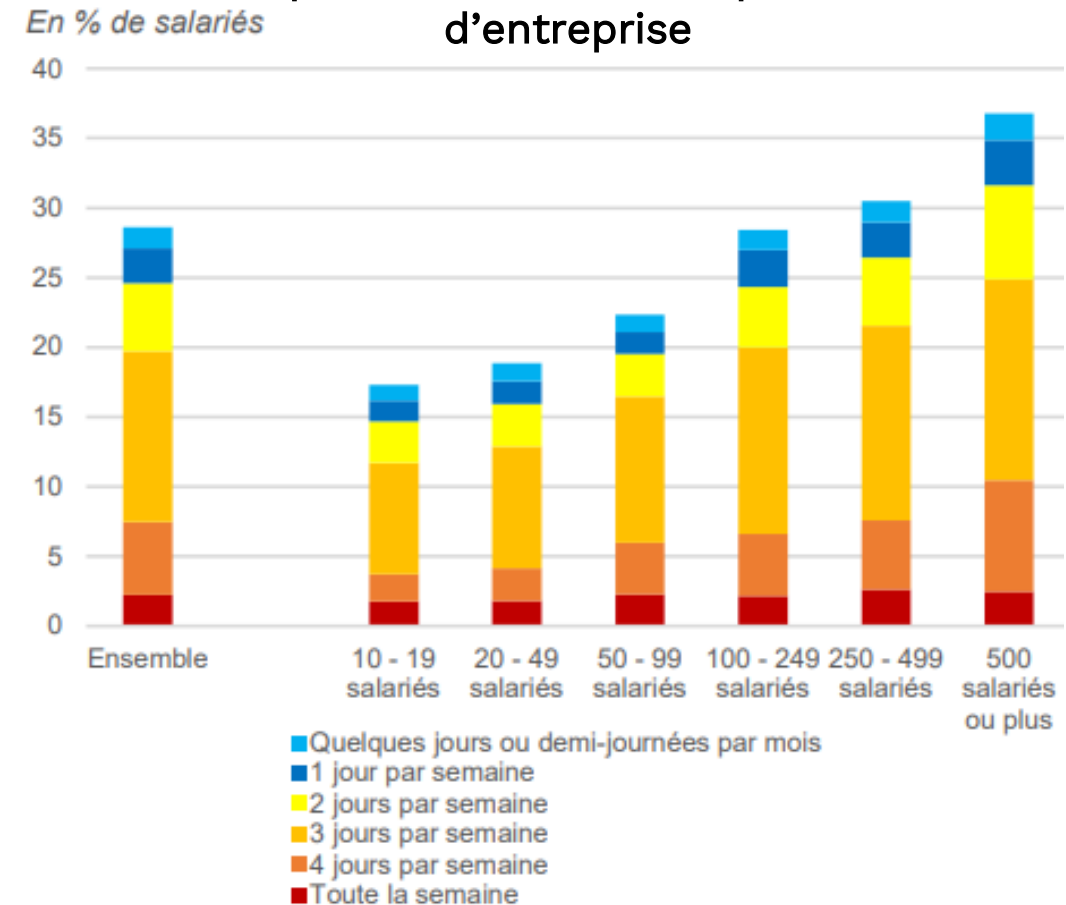
Un accord collectif ou une
charte peut encadrer les 3
catégories de télétravail

QUELQUES CHIFFRES CLÉS SUR LE TÉLÉTRAVAIL EN 2022

Evolution du télétravail depuis novembre 2020, tous secteurs confondus



Répartition des télétravailleurs selon la fréquence de télétravail, par taille d'entreprise



2. LE TÉLÉTRAVAIL HORS CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

COMMENT METTRE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL ?

Accord
collectif

Ou à
défaut

Charte, après
avis du CSE

CONTENU OBLIGATOIRE

- 1° Les **conditions de passage en télétravail** (notamment épisode de pollution) et de retour à organisation sans télétravail
- 2° Les **modalités d'acceptation par le salarié** des conditions de mise en œuvre du télétravail
- 3° Les **modalités de contrôle du temps de travail** ou de régulation de la charge de travail
- 4° La **détermination des plages horaires** durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail
- 5° Les **modalités d'accès des travailleurs handicapés** à une organisation en télétravail
- 6° Les **modalités d'accès des salariées enceintes** à une organisation en télétravail (nouveau issue de la loi « Rixain », applicable depuis le 27 déc. 2021 => [article](#) disponible sur le site)

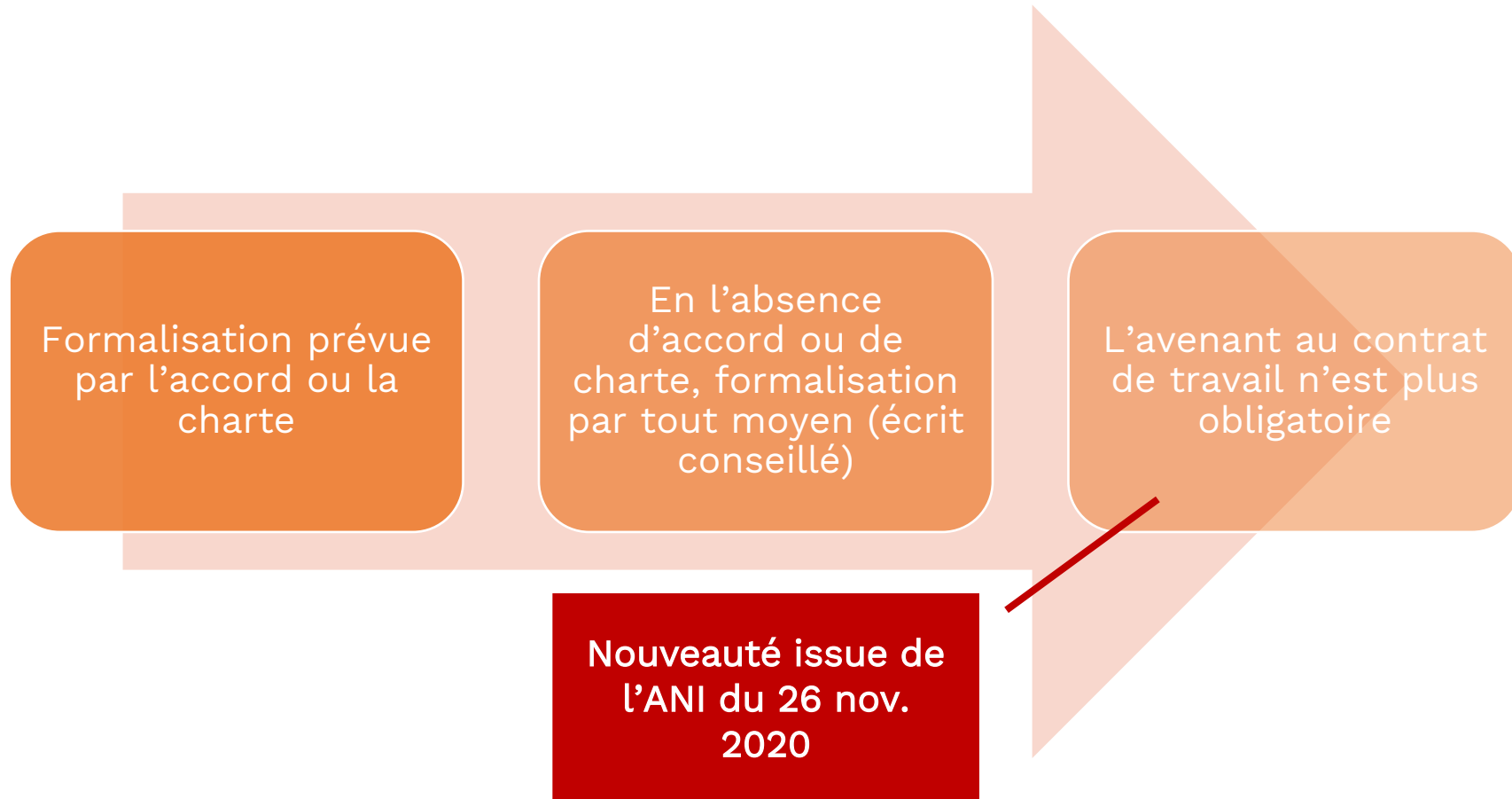
En l'absence d'accord ou de
charte



Accord entre l'employeur et le salarié
(télétravail régulier ou occasionnel)

- Le télétravail peut être **demandé par le salarié par tout moyen** (demande orale, email...)
- **Pas de prévenance** mais il est préférable d'anticiper pour bien organiser le travail
- Formalisation de l'accord par tout moyen (accord oral, email, courrier, ...). **L'avenant au contrat de travail n'est plus obligatoire (nouveau issue de l'ANI du 26 nov. 2020, art. 2.3)**

LA FORMALISATION DE L'ACCORD ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ



LE TÉLÉTRAVAIL REPOSE SUR LE DOUBLE VOLONTARIAT

Accord
collectif

Ou à
défaut

Charte, après
avis du CSE



- Le télétravail ne peut pas être imposé par l'employeur ou le salarié
- Motivation du refus en cas de poste éligible au télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou charte
- Motivation de refus en cas de demande d'un travailleur handicapé ou d'un proche aidant

En l'absence d'accord ou de
charte



- Le télétravail ne peut pas être imposé par l'employeur ou le salarié
- L'employeur n'a pas l'obligation de motiver son refus, sauf en cas de demande d'un travailleur handicapé ou d'un proche aidant.

Le refus d'accepter le télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

QUELS SALARIÉS ÉLIGIBLES ? (1/2)

Rappel : sont éligibles les salariés pouvant effectuer leurs tâches hors des locaux de l'entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication

1^{er} cas de figure

Salariés pouvant effectuer toutes leurs tâches en télétravail à 100% (ex: personnel administratif)

Potentiels télétravailleurs

2^{ème} cas de figure

Salariés pouvant effectuer une partie de leurs tâches en télétravail

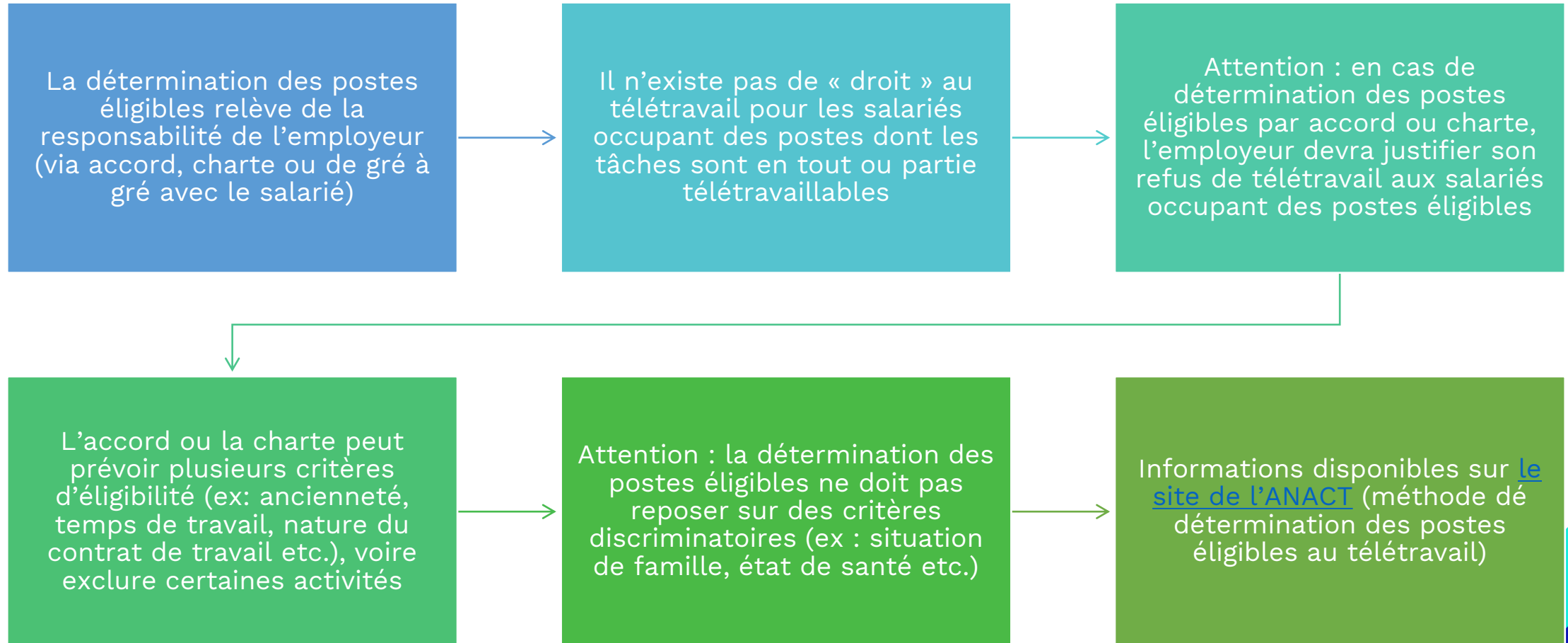
Potentiels télétravailleurs

3^{ème} cas de figure

Salariés dont les activités ne sont pas télétravaillables (ex: équipes de production sur chantier)

Non éligibles au télétravail

QUELS SALARIÉS ÉLIGIBLES ? (2/2)



LA CONSULTATION DU CSE

Télétravail mis en place par accord collectif

Même si le télétravail n'est pas un thème de négociation obligatoire nécessitant une information/consultation préalable du CSE ...

... Le Code du travail prévoit de façon générale une information et/ou consultation du CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (not. conditions de travail), la mise en œuvre de moyens de contrôle des salariés, la politique sociale de l'entreprise etc.

La mise en place du télétravail est donc concernée (ANI du 26 nov. 2020, art. 2.1)

Télétravail mis en place par charte

Avis préalable du CSE (C. trav., art. L. 1222-9)

Télétravail mis en place de gré à gré entre l'employeur et le salarié

Pas d'information ni consultation préalable du CSE



Rappel art. 11 de l'ANI du 19 juil. 2005 (concerne uniquement le télétravail régulier) : Le CE ou à défaut les DP sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées.

QUELS SONT LES DROITS DU TÉLÉTRAVAILLEUR ? (1/2)

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise

Le salarié est couvert pour le risque accident du travail pendant le télétravail



Droits spécifiques

Information sur les restrictions concernant les équipements et outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect

Priorité pour accéder à un poste équivalent sans télétravail correspondant à ses qualifications + l'informer des postes disponibles

Entretien annuel sur les conditions d'activité et la charge de travail

QUELS SONT LES DROITS DU TÉLÉTRAVAILLEUR ? (2/2)

Durée du travail / temps de repos

Règles identiques que le salarié travaille sur site ou en télétravail

Contrôle du temps de travail

L'employeur a les mêmes droits en matière de surveillance des salariés, qu'ils travaillent sur site ou en télétravail

Information préalable du salarié sur les moyens de contrôle mis en place (et consultation du CSE)

Droit à la déconnexion / vie privée

Le principe demeure, que le salarié travaille sur site ou en télétravail

Droit à la formation

Mêmes droits que les salariés sur site

Règles en matière de santé et sécurité

Dispositions légales et conventionnelles applicables aux situations de télétravail

Nouveauté ANI de 2020 : tenir compte du fait que l'employeur ne peut avoir une maîtrise complète du lieu/environnement de télétravail

Ces sujets sont repris par l'ANI du 26 nov. 2020.

AUTRES SUJETS POUVANT ÊTRE ABORDÉS LORS DE LA MISE EN OEUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

La fréquence du télétravail
(accord des parties, selon
les modalités fixées
éventuellement par l'accord
/ la charte)

L'adaptation des pratiques
managériales au télétravail

La formation des managers
et des collaborateurs

La prise en compte de
situations particulières
(nouveaux embauchés,
alternants, situations de
handicap ou maladies
chroniques, aidants
familiaux etc.)

Préservation de la politique
de gestion des ressources
humaines (égalité F/H,
développement des
compétences, formations
etc.)

L'exercice du droit syndical
et la continuité du dialogue
social

Ces sujets sont repris par l'ANI du 26 nov. 2020 (nombreuses pistes de réflexion).

LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL (1/5)

En cas de télétravail régulier uniquement

ANI du 19 juillet 2005 sur le
télétravail, art. 7

L'employeur prend en charge, dans
tous les cas, les coûts directement
engendrés par le télétravail
(matériels, logiciels, abonnements,
communications, outils...)

L'employeur est chargé de fournir,
d'installer et d'entretenir les
équipements nécessaires au
télétravail, sauf si le télétravailleur
utilise son propre équipement.

Dérogation possible par accord
d'entreprise

Télétravail occasionnel ou exceptionnel

Ordonnances Macron en 2017

Suppression dans le Code du travail de l'obligation légale
de prise en charge des coûts découlant directement du
télétravail

ANI du 26 novembre 2020, art. 3.1.5 et art. 7.4.1

Reprise du principe général de prise en charge des frais
professionnels

Modalités de prise en charge éventuelle des frais
renvoyées à la négociation d'entreprise

LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL (2/5)

- La prise en charge des frais peut s'effectuer soit sous forme de **remboursements des dépenses réellement engagées** par le salarié sur présentation de justificatifs, soit sur la base **d'allocations forfaitaires**.
- L'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et **exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine, 20 € par mois pour deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours ...)** ;
- Le BOSS prévoit également que le forfait peut être établi sur **une base journalière**, la limite d'exonération de l'allocation étant alors fixée à un montant maximum de **2,50 € par jour télétravaillé, dans la limite de 55 € par mois**. En cas de remboursement dépassant ces limites, l'exonération de cotisations et contributions sociales ne pourra être admise que sur la base des justificatifs produits à l'occasion des contrôles.
- Dans une mise à jour du 25 juin 2021, le BOSS précise également que les valeurs d'allocation forfaitaire définies par une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe pourront servir de référence pour le seuil d'exonération applicable dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés et que son montant **n'excède pas 13 euros par mois par journée de télétravail par semaine, ou 3,25 euros par jour de télétravail dans le mois, dans la limite mensuelle de 71,50 euros**. A ces conditions, l'allocation forfaitaire sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales. Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié (cf tableau [évaluation des frais engagés par le salarié en télétravail](#)).

Consultez notre article sur le sujet disponible sur [le site fntp.fr](#)

Mesures fiscales spécifiques
prévues pour les frais
professionnels liés au télétravail
engagés en 2020 et 2021

LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL (3/5)

Actualité jurisprudentielle (1/3)

Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 19-13783

Le salarié qui télétravaille sans l'accord de son employeur ne peut pas se prévaloir de la législation relative au télétravail et, par conséquent, ne peut pas demander à bénéficier du remboursement des frais liés au travail à domicile.

ATTENTION : cette jurisprudence a été rendue en 2021 sur le fondement de la législation en vigueur **avant** l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017. Cependant, cette jurisprudence peut être transposée à la législation actuelle car pour fonder sa jurisprudence, la Cour s'appuie sur le raisonnement suivant :

→ L'article L. 1222-9 du Code du travail, dans sa version antérieure à l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, prévoyait que l'exercice du télétravail dans le cadre du contrat de travail et renvoyait à celui-ci le soin de définir les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail. L'exercice du télétravail par le salarié ne peut donc pas être imposé à l'employeur. Selon cette jurisprudence, dès lors qu'il n'existe aucun accord entre le salarié et l'employeur sur le recours au télétravail, le salarié ne peut se prévaloir de la législation relative au télétravail.

La législation actuelle prévoit toujours que le recours au télétravail « classique » nécessite l'accord des deux parties. Si l'employeur ne peut pas imposer au salarié de télétravailler (sauf en cas de circonstances exceptionnelles), le salarié ne peut pas non plus imposer ce mode d'organisation du travail à son employeur. Dès lors, conformément au raisonnement de la Cour de cassation, s'il n'existe aucun accord entre le salarié et l'employeur sur le recours au télétravail, le salarié ne peut se prévaloir de la législation relative au télétravail. Par exemple, il ne pourra pas demander le bénéfice de l'accord collectif/charte prévoyant une prise en charge de frais au profit des télétravailleurs.

LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL (4/5)

Actualité jurisprudentielle (2/3)

Tribunal judiciaire de Paris, 28 sept. 2021, n° 21/06097

En vertu du principe d'égalité de traitement, tous les salariés placés en télétravail du fait de la crise sanitaire doivent pouvoir bénéficier de l'indemnité forfaitaire prévue par un accord d'entreprise conclu avant le début de l'épidémie de Covid-19 (5 € par jour télétravaillé), peu important que certains salariés ne soient pas titulaires d'un avenant à leur contrat de travail sur le télétravail régulier.

A retenir également :

- La signature ou non d'un avenant au contrat n'est pas ici un critère permettant à l'employeur de traiter différemment des salariés placés dans une même situation ;
- L'employeur ne peut pas décider unilatéralement de suspendre l'application d'un accord collectif pour refuser toute nouvelle demande d'avenant sur le télétravail régulier.

LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS LIES AU TÉLÉTRAVAIL (5/5)

Actualité jurisprudentielle (3/3)

Cour d'appel de Rennes, 9^{ème} ch. sécurité sociale, 9 mars 2022, n° RG 19/05544

- En l'espèce, le litige portait sur le remboursement de frais de voyage du salarié (frais de carburant, péages, parking à l'aéroport, billets d'avion) pour se rendre de son domicile à son lieu de travail lors des fins de semaine ou durant les congés.
- Décision de la CA :
 - Pour donner lieu à exonération de cotisations, les frais pris en charge par l'employeur au titre du télétravail doivent découler directement de l'exercice d'un télétravail ;
 - L'employeur ne démontre pas que le maintien du domicile en Isère après l'embauche ne résulte pas d'une convenance personnelle du salarié ni en quoi ces frais de trajet entre le domicile du salarié et le siège social découlent directement de l'exercice d'un télétravail et seraient inhérents à la fonction ou à l'emploi.

FOCUS SUR L'ATTRIBUTION DES TITRES-RESTAURANT AUX TÉLÉTRAVAILLEURS (1/3)

Selon le ministère du Travail (FAQ Télétravail supprimée depuis)



En vertu du principe général d'égalité de traitement



Les télétravailleurs doivent bénéficier des mêmes droits et avantages que ceux applicables aux salariés sur site en situation comparable



Dès lors que ces salariés bénéficient des titres-restaurant, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes.

Attention !

Un jugement du TJ de Nanterre a considéré que la situation des télétravailleurs n'est pas comparable à celle des salariés travaillant sur site n'ayant pas accès à un restaurant d'entreprise.

- Le financement des titres-restaurant permet aux salariés de faire face au surcoût lié à la restauration hors du domicile pour ceux qui seraient dans l'impossibilité de prendre leur repas à domicile.
- Les télétravailleurs ne subissent pas un surcoût lié à la prise de leur repas. (TJ Nanterre, 10 mars 2021, RG 20/09616)

FOCUS SUR L'ATTRIBUTION DES TITRES-RESTAURANT AUX TÉLÉTRAVAILLEURS (2/3)

Dans une autre affaire, un jugement du TJ de Paris du 30 mars 2021 a, à la différence du TJ de Nanterre, considéré que l'entreprise ne justifiait pas de ce que les télétravailleurs se trouvent dans une situation distincte en raison notamment des conditions d'exercice de leurs fonctions de sorte que le refus de leur attribuer des titres restaurant ne repose sur aucune raison objective en rapport avec l'objet des titres restaurant. Les salariés en situation de télétravail au sein de la société défenderesse doivent donc bénéficier des titres-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier.

Les arguments invoqués par l'entreprise, non retenus par le TJ, étaient les suivants :

- Le salarié en télétravail dispose de sa cuisine personnelle et n'a donc pas à se limiter à des plats immédiatement consommables ;
- Si le salarié décide de télétravailler dans un autre lieu que son domicile (ex: co-working), ce choix de convenance personnelle ne peut lui créer de droit supplémentaire ;
- L'usage du titres-restaurant qui est limité à certains établissements, à proximité du lieu de travail et pendant les jours de travail, empêche le salarié en télétravail de les utiliser pendant son temps libre, notamment lorsqu'il est chez lui, et pour financer ses courses de la semaine.

Point intéressant : le TJ de Paris fonde notamment son jugement sur l'ANI du 26 nov. 2020 et sur le Q/R du ministère du Travail sur le télétravail en période de Covid-19.

(TJ Paris, 30 mars 2021, RG 20/09805)

FOCUS SUR L'ATTRIBUTION DES TITRES-RESTAURANT AUX TÉLÉTRAVAILLEURS (3/3)

Précision apportée dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) le 25 juin 2021

« Les salariés en situation de télétravail doivent bénéficier de titres-restaurant si leurs conditions de travail sont équivalentes à celles des autres salariés de leur entreprise travaillant sur le site et ne disposant pas d'un restaurant d'entreprise. Ainsi, si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, il en est de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite »
([point 155 du BOSS](#))

RESSOURCES À VOTRE DISPOSITION

MEDEF

- Un guide publié en septembre 2021 par le MEDEF national, intitulé « Télétravail mode d'emploi » (rappel de la législation, modèle d'accord / de charte, exemples de clauses etc.) – Téléchargeable via accès adhérent sur le site
- [Un guide](#) publié en janvier 2021 par le MEDEF Paris, intitulé « Le guide du télétravail : retours d'expériences d'entrepreneurs »

ANACT

- [Rubrique](#) dédiée sur le site au télétravail avec de nombreuses ressources sur la mise en place et la gestion du télétravail sur le site
- [Guide](#) paru en novembre 2021 intitulé « Installer le télétravail dans la durée ? Analyse d'accords télétravail et recommandations » (**modèles de clauses**)

Délégation au Sénat

- [Rapport d'information](#) publié le 22 octobre 2021 sur « 8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ? (analyse complète des avantages et inconvénients, nombreuses recommandations etc.) – Synthèse du rapport également disponible sur le site du Sénat

AVANTAGES ET POINTS D'ATTENTION DANS LA MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

Avantages	Points d'attention
Élément pouvant permettre d'améliorer l' attractivité dans les recrutements et la fidélisation des salariés	Charge de travail accrue ou, au contraire, salariés peu sollicités (impact temps de repos)
Permet de repenser une nouvelle organisation du travail, de moderniser les pratiques managériales	Lien social réduit / collectif de travail dégradé / perte dans la fluidité des échanges
Gage d'une plus grande autonomie du salarié	Augmentation des risques psychosociaux et des douleurs physiques (environnement de travail peu adapté)
Meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle et familiale	Difficultés managériales liées au travail à distance
Économie de temps et de coût de transport pour le salarié	Perte de visibilité de l'activité du salarié / question du contrôle du travail
Meilleure productivité des salariés // culture du présentéisme	Nouvelles réclamations des salariés (prise en charge des coûts liés au télétravail, demandes supplémentaires à bénéficier du télétravail par ex.)
Gage d' avancée sociale (inclusion facilitée des personnes en situation de handicap, des parents isolés notamment)	

QUELQUES CONSEILS PRATIQUES DANS LA MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

- ✦ **Fixer un cadre « ajustable »** de mise en œuvre du télétravail (prévoir par exemple un suivi de la mise en œuvre de l'accord ou de la charte télétravail afin d'adapter au besoin les règles fixées)
- ✦ **Former les managers** au management à distance
- ✦ **Former les salariés** à l'utilisation des outils informatiques
- ✦ **Fixer des objectifs de travail clairs** pour préserver la motivation des salariés
- ✦ **Assurer une bonne circulation de l'information** au sein de l'ensemble de l'équipe de travail (outils de communication adaptés à une organisation en télétravail, modalités de stockage informatique etc.)
- ✦ Veiller à ce que les salariés aient des **outils numériques adaptés** au travail à distance
- ✦ Veiller au **maintien du lien social et prévenir l'isolement** des salariés
- ✦ Adapter la mise en œuvre du télétravail aux **situations particulières** (handicap, état de santé, salariés en alternance, nouveaux embauchés etc.)

3. LE TÉLÉTRAVAIL EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES



RÈGLES APPLICABLES



SITUATION TRAITÉE PAR L'ANI DU 26 NOVEMBRE 2020

Nouveau chapitre consacré à la mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure dans l'ANI du 26 novembre 2020

Anticipation des mesures pour la continuité d'activité

La prise en compte du contexte

Mise en place du télétravail

Consultation du CSE

Information des salariés

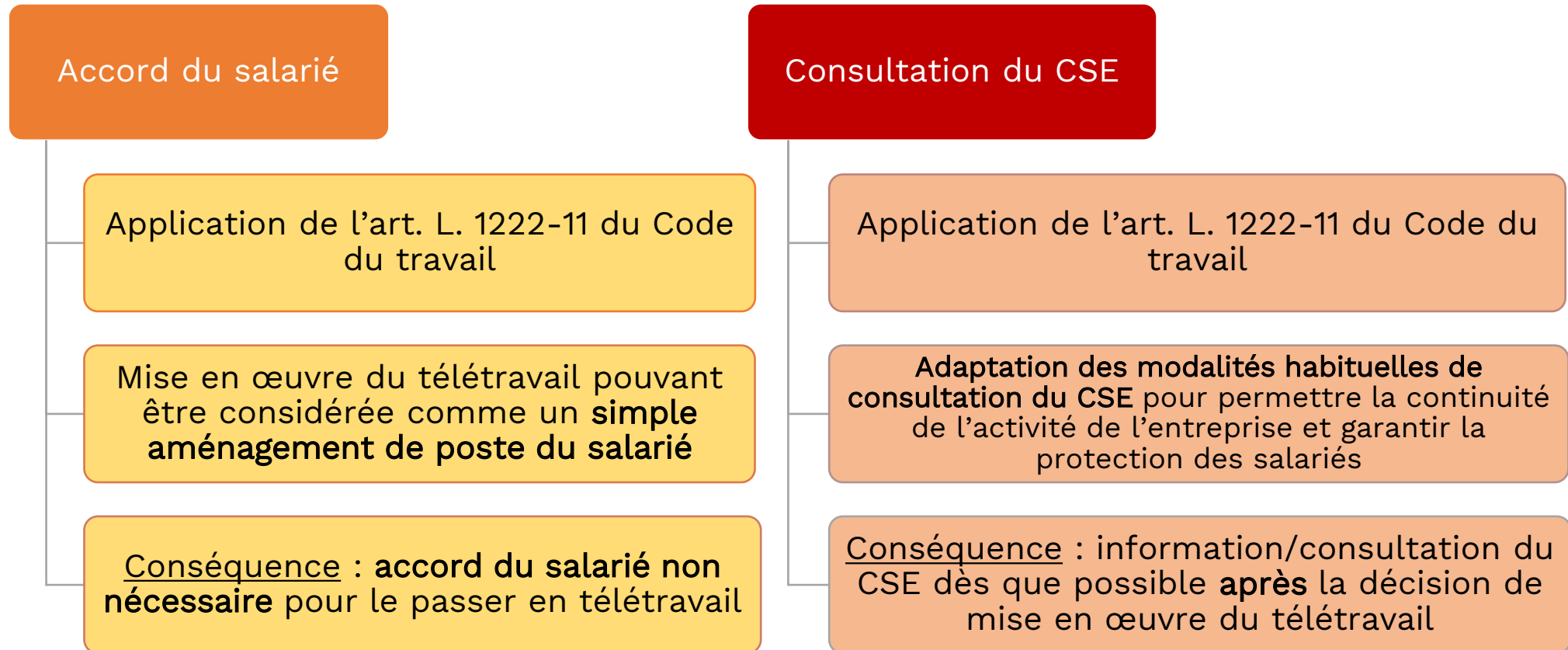
Organisation du télétravail

Organisation matérielle, prise en charge des frais professionnels et équipements de travail

Modalités d'organisation du dialogue social / exercice du droit syndical en cours de télétravail

Application des règles de droit commun en matière de relation de travail

DEUX DÉROGATIONS PRINCIPALES À LA MISE EN ŒUVRE « CLASSIQUE » DU TÉLÉTRAVAIL



Les autres règles d'organisation du travail applicables au télétravail « classique » ont vocation à s'appliquer (contrôle de la durée du travail, santé et sécurité, prise en charge des frais professionnels etc.).

RESSOURCES À VOTRE DISPOSITION

- ✦ **Les sites du Gouvernement :**
 - ✦ [7 mesures-clés](#) pour bien organiser le télétravail en tant qu'employeurs
 - ✦ [7 mesures clés](#) pour bien s'organiser en équipe en tant que managers
 - ✦ [7 mesures clés](#) pour bien vivre votre télétravail en tant que salariés
 - ✦ Ressources juridiques
 - ✦ [Un questions-réponses](#) adapté au télétravail en période de crise abordant la mise en place du télétravail ainsi que les conditions de travail en télétravail => **supprimé depuis le 14 mars 2022**
 - ✦ [Un article](#) sur la mise en œuvre du télétravail hors période de Covid-19 pouvant compléter les informations délivrées par le questions-réponses précédent
 - ✦ [Le site internet du Bulletin officiel de la sécurité sociale \(BOSS\)](#) afin de connaître le détail de la prise en charge des frais professionnels générés par le télétravail
- ✦ **Le site de l'Agefiph**, concernant la gestion du télétravail et handicap
- ✦ **Le site de l'ANACT**, avec notamment un accompagnement personnalisé des TPE/PME pour organiser le télétravail en période de crise (offre de service [Objectif Télétravail](#))



L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE LIÉE À LA COVID-19



FIN DU PROTOCOLE SANITAIRE EN ENTREPRISE

Depuis le 14 mars 2022, le protocole sanitaire en entreprise ne s'applique plus

Fin des recommandations gouvernementales en matière de recours au télétravail

Application des règles relatives à la vie en entreprise hors situation épidémique

Organisation du travail en télétravail décidée par l'entreprise dans le cadre d'un accord collectif, d'une charte ou par accord avec le salarié

4. ENQUÊTE TÉLÉTRAVAIL FNTP

PRÉSENTATION DU QUESTIONNAIRE TÉLÉTRAVAIL

Rappel des objectifs poursuivis

- ✎ Avoir une **vue d'ensemble** sur la mise en œuvre du télétravail régulier, occasionnel et exceptionnel dans la branche des TP
- ✎ Recenser les **éventuels besoins** sur le sujet

Déroulement de l'enquête

- ✎ Enquête menée du 16 au 26 mars 2021 via le lien suivant ([Enquête FNTP - Le télétravail dans votre entreprise \(google.com\)](#))
- ✎ Questionnaire composé d'une **trentaine de questions**
- ✎ Fil de questions tenant compte du mode de mise en place du télétravail dans l'entreprise
- ✎ Selon les premières réponses apportées, les entreprises n'ont pas eu à répondre à l'ensemble des questions

RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE TÉLÉTRAVAIL (1/2)

20% des entreprises répondantes (41 entreprises) ont mis en place un système de télétravail de manière structurelle

- Il s'agit majoritairement d'entreprises de plus de 250 salariés ayant mis en place le télétravail avant le début de la crise sanitaire.
- Télétravail organisé en moyenne sur 2 jours par semaine.
- Salariés concernés : principalement ceux occupant des fonctions support ou administratives (40 entreprises). Le personnel d'étude est aussi concerné par le télétravail pour 30 entreprises, et le personnel d'encadrement de chantier pour 15 entreprises.
- 2 principaux avantages cités : l'amélioration du bien-être des salariés dans l'entreprise (meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle) et la meilleure adaptabilité et autonomie du personnel en télétravail.
- 3 principales limites citées : le télétravail a eu pour effet de distendre les liens entre les collaborateurs, les managers sont réticents au télétravail, et l'équipement informatique ou la qualité d'accès à Internet est insuffisant.
- Frais ou équipements pris en charge** par la majeure partie des entreprises (principalement ordinateur, téléphone portable, titres restaurant). Seules 4 entreprises précisent ne prendre aucun frais en charge.

PRÉSENTATION DU QUESTIONNAIRE TÉLÉTRAVAIL (2/2)

Plus de 40% des entreprises répondantes (84 entreprises) n'ont pas mis en place de système de télétravail

- Il s'agit principalement d'entreprises de moins de 50 salariés.
- Près de 30% des entreprises indiquent ne tirer **aucun avantage** à la mise en place du télétravail, et / ou mettent en cause la **perte de lien** avec les salariés en télétravail ou encore le **manque d'équipements** techniques ou outils nécessaires au télétravail.

Près de 40% des entreprises répondantes (81 entreprises) ont mis en place un système de télétravail uniquement en réponse à la crise sanitaire

- 19 entreprises seulement envisagent de **pérenniser le télétravail**.
- 27 restent **opposées au sujet** (principales raisons invoquées = la crainte de la perte du lien avec le salarié, la difficulté de manager à distance, le souci d'équité entre postes télétravaillables et non télétravaillables).
- 35 entreprises **ne savent pas si elles souhaitent pérenniser le télétravail**.

POUR TOUTE QUESTION : social@fntp.fr