

Accord-cadre sur le télétravail signé par la CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP le 16 juillet 2002

CES (Confédération Européenne des Syndicats de salariés)
UNICE/UEAPME (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe) CEEP(Centre Européen
des Entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général)

Présentation

La CES (Confédération Européenne des Syndicats de salariés), l'UNICE/UEAPME (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe) et le CEEP(Centre Européen des Entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) ont signé un accord - cadre sur le télétravail le 16 juillet 2002

Toute la nouveauté de cet accord, fruit de huit mois de négociations, réside dans le fait que, pour la première fois, un accord-cadre au niveau de l'UE conclu par la CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP sera mis en œuvre par leurs membres respectifs, et non par une législation européenne.

Points clés du contenu

L'accord - cadre:

- souligne que, si elle veut tirer le meilleur parti possible de la société de l'information, l'Europe doit encourager le développement du télétravail de façon à ce que la flexibilité et la sécurité aillent de pair et que la qualité des emplois soit renforcée; ·
- reconnaît que le télétravail est un moyen d'organiser le travail qui peut répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs; ·
- couvre différentes formes de télétravail, mais se limite au télétravail régulier dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi; ·
- repose sur la reconnaissance que les télétravailleurs bénéficient de la même protection que les salariés travaillant dans les locaux de l'employeur; ·
- met en exergue des domaines clés exigeant une adaptation ou une attention particulière lorsque l'on travaille à distance des locaux de l'employeur, tels que par exemple, la protection des données, la vie privée, la santé et la sécurité, l'organisation du travail, la formation, etc.

Procédure de mise en place

L'accord - cadre: ·

- contient un engagement des membres de la CES, de l'UNICE/UEAPME et du CEEP à mettre l'accord en œuvre conformément aux pratiques propres aux partenaires sociaux dans les États membres;
- laisse aux membres des parties signataires le choix des instruments et procédures de mise en œuvre, conformément aux pratiques nationales;
- comprend une procédure pour faire rapport sur les actions entreprises pour la mise en œuvre de l'accord;

- prévoit la possibilité d'un réexamen de l'accord après cinq ans, si l'une des parties signataires le demande; invite les organisations membres dans les pays candidats à également mettre en œuvre cet accord - cadre.

“Quelque 4,5 millions de salariés 'télétravaillent' actuellement dans l'UE. Selon certaines estimations, ce nombre pourrait dépasser 17 millions d'ici 2010. L'accord que nous avons signé aujourd'hui contribue clairement à l'objectif de Lisbonne de faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive du monde et atteint l'équilibre nécessaire entre flexibilité et sécurité” soulignent la CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP.

Dans un communiqué du 17 juillet 2002, Jean-François Trogrlic, secrétaire national de la CFDT, a déclaré :

"C'est un accord novateur pour le dialogue social européen.

La CFDT, affiliée à la Confédération Européenne des Syndicats, salue la signature de l'accord cadre européen sur le télétravail entre les partenaires sociaux européens - Confédération Européenne des Syndicats (CES), UNICE (Patronat privé), CEEP (entreprises publiques) - ce mardi 16 juillet, à Bruxelles, en présence de la Commissaire européenne en charge de l'emploi et des affaires sociales.

Cet accord est novateur parce qu'il vise une forme de travail en pleine expansion et peu régulée au plan national. Il concerne un peu plus de 4 millions de travailleurs dans l'Union européenne qui pourraient être 15 millions d'ici à 2010. L'accord signé engage les organisations syndicales et patronales européennes et nationales, interprofessionnelles et sectorielles.

L'accord devra être mis en œuvre dans les trois ans. Il appartient aux organisations syndicales et patronales nationales de s'engager par la négociation dans sa transposition au plan national.

Son champ géographique s'étend à l'Union européenne, à l'Espace économique européen et aux PECOS (pays d'Europe centrale et orientale). Le texte prévoit pour les télétravailleurs l'égalité de traitement avec les autres salariés dans les domaines de la santé, sécurité, organisation du travail, respect de la vie privée, formation, droits collectifs y compris l'appartenance à une organisation syndicale. La CFDT tient aussi à souligner que ce quatrième accord cadre européen est le premier accord issu d'une négociation volontaire entre les partenaires sociaux. Il marque donc un saut qualitatif et donne un nouvel élan au dialogue social européen."

Pour de plus amples informations, contactez :

UNICE (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe) :
 Maria Fernanda Fau - tél.: +32 (0)2 237 65 62 www.unice.org
 Thérèse de Liedekerke tél.: +32 (0)2 237 65 30 - www.unice.org

UEAPME: Liliane Volozinskistél.: +32 (0)2 230 75 99 - www.ueapme.com

CEEP (Centre Européen des Entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) :
 Jerome Roche - tél.: +32 (0)2 229 21 42 - www.ceep.org

CES (Confédération Européenne des Syndicats de salariés):
 Wim Bergans - tél.: +32 (0)2 224 04 31 - GSM: +32 (0)475 721 720 www.etuc.org

Accord-cadre sur le télétravail signé par la CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP le 16 juillet 2002

CES (Confédération Européenne des Syndicats de salariés)
UNICE/UEAPME (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe) CEEP(Centre Européen
des Entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général)

1. Considérations générales

Dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, le Conseil européen a invité les partenaires sociaux à négocier des accords en vue de moderniser l'organisation du travail, incluant des arrangements de travail flexibles, dans le but d'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises et de réaliser l'équilibre nécessaire entre la flexibilité et la sécurité.

Commentaires (ces commentaires sont de Yves Lasfargue)

Avant l'accord-cadre sur le télétravail, l'UNICE, le CEEP et la CES ont conclu trois accords sur:

- *le congé parental*
- *le travail à temps partiel*
- *les contrats à durée déterminée*

La Commission européenne, dans la seconde phase de consultation des partenaires sociaux sur la modernisation et l'amélioration des relations de travail, a invité les partenaires sociaux à engager des négociations sur le télétravail. Le 20 septembre 2001, la CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC), l'UNICE/UEAPME et le CEEP ont annoncé leur intention d'ouvrir des négociations en vue d'un accord à mettre en œuvre par les organisations membres des parties signataires dans les Etats membres et dans les pays de l'Espace Economique Européen. Par ces négociations, ils ont souhaité contribuer à préparer le passage vers l'économie et la société de la connaissance comme décidé par le Conseil européen de Lisbonne.

Commentaires

Il est regrettable que ce très bon accord soit gâché par des considérations générales très discutables.

Allons nous vraiment "Vers l'économie et la société de la connaissance"?

Probablement sous l'influence des pays du nord et des anglo - saxons, les partenaires sociaux utilisent malheureusement le vocabulaire traditionnel de la "cyber secte" qui veut faire croire que l'on va passer, grâce aux NTIC (Nouvelles technologies de l'information et de la communication) de la société de l'ignorance à la société de la connaissance ...

C'est le même discours qui insistent sur le fait que, dans la société de l'information, les travailleurs seront des "travailleurs de la connaissance", comme si les autres travailleurs étaient des travailleurs de l'ignorance.

Le télétravail couvre un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides. Pour cette raison, les partenaires sociaux ont choisi une définition du télétravail qui permette de couvrir différentes formes de télétravail régulier.

Les partenaires sociaux considèrent le télétravail à la fois comme un moyen pour les entreprises et les organisations de services publics de moderniser l'organisation du travail, et comme un moyen pour les travailleurs de concilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches. Si l'Europe désire tirer le meilleur parti de la société de

l'information, elle doit encourager cette nouvelle forme d'organisation du travail, de façon à ce que la flexibilité et la sécurité aillent de pair, que la qualité des emplois soit accrue et que les chances des personnes handicapées sur le marché du travail soient améliorées.

Commentaires

*L'Europe doit - elle doit "encourager" cette nouvelle forme d'organisation du travail?
A notre avis, la réponse est non. Elle doit se contenter de permettre à tous ceux qui le veulent de pouvoir télétravailler dans de bonnes conditions, identiques à celles des autres formes de travail, mais elle n'a pas à "encourager" le télétravail.
Là encore, malgré le discours de la cyber secte, il faut être conscient que le télétravail est une forme de travail ni meilleure, ni pire que les autres. ...*

Cet accord volontaire a pour objet d'établir un cadre général au niveau européen, à mettre en œuvre par les organisations membres des parties signataires, conformément aux procédures et aux pratiques nationales spécifiques aux partenaires sociaux. Les parties signataires invitent aussi leurs organisations membres des pays candidats à mettre en œuvre cet accord.

La mise en œuvre de cet accord ne constitue pas une raison valable pour réduire le niveau général de protection accordée aux travailleurs dans le champ du présent accord. Lors de la mise en œuvre de cet accord, les membres des organisations signataires évitent d'imposer des charges inutiles aux PME. Cet accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des accords adaptant et/ou complétant le présent accord d'une manière qui prenne en compte les besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.

Commentaires :

La mise en œuvre doit se faire pays par pays : cela veut dire que des accords spécifiques nationaux, par branche et par entreprise doivent être négociés maintenant.

2. Définition et champ d'application

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Le présent accord couvre les télétravailleurs. On entend par télétravailleur toute personne qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus.

Commentaires :

Cette définition est importante et précise que :

- *Le travail est effectué hors de ces locaux de façon régulière : cela semble exclure les salariés qui travaillent occasionnellement hors de l'entreprise, mais inclure les travailleurs "nomades" (en particulier les cadres) qui travaillent 1 ou 2 jours par semaine chez eux.*
- *Télétravail = utilisant les technologies de l'information. Cela semble exclure les travailleurs à domicile n'utilisant pas les technologies de l'information (ex : couture, ...).*

3. Caractère volontaire

Le télétravail est volontaire pour le travailleur et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste du travailleur, ou on peut s'y engager volontairement par la suite.

Dans les deux cas, l'employeur fournit au télétravailleur les informations écrites pertinentes conformément à la directive 91/533/CEE, en ce compris des informations relatives aux conventions collectives applicables, une description du travail à réaliser, etc. Les spécificités du télétravail demandent

normalement des informations écrites complémentaires sur des questions telles que le département de l'entreprise auquel le télétravailleur est rattaché, son supérieur immédiat ou autres personnes auxquelles le télétravailleur peut adresser des questions de nature professionnelle ou personnelle, les modalités pour faire rapport, etc.

Commentaires :

L'accord prévoit une description écrite d'informations souvent données seulement par oral pour les formes traditionnelles de travail.

Si le télétravail ne fait partie du descriptif initial du poste, et si l'employeur fait une offre de télétravail, le travailleur peut accepter ou refuser cette offre. Si un travailleur exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut accepter ou refuser cette demande.

Le passage au télétravail, en tant que tel, parce qu'il modifie uniquement la manière dont le travail est effectué, n'affecte pas le statut d'emploi du télétravailleur. Le refus d'un travailleur d'opter pour un télétravail n'est pas, en soi, un motif de résiliation de la relation d'emploi ni de modification des conditions d'emploi de ce travailleur.

Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste, la décision de passer au télétravail est réversible par accord individuel et/ou collectif. La réversibilité peut impliquer un retour au travail dans les locaux de l'employeur à la demande du travailleur ou à celle de l'employeur. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

Commentaires :

La réversibilité est prévue si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste.

4. Conditions d'emploi

En ce qui concerne les conditions d'emploi, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits, garantis par la législation et les conventions collectives applicables, que les travailleurs comparables dans les locaux de l'entreprise. Cependant, pour tenir compte des particularités du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être nécessaires.

Commentaires :

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que les autres travailleurs. Mais il est évident que des accords doivent préciser les modalités spécifiques, en particulier concernant les horaires et le "droit à la déconnexion".

5. Protection des données

Il incombe à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent, notamment d'ordre logiciel, pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

L'employeur informe le télétravailleur de toutes législations et règles de l'entreprise pertinentes pour la protection des données.

Il incombe au télétravailleur de se conformer à ces règles.

L'employeur informe le télétravailleur, en particulier:

- de toute restriction à l'usage des équipements ou outils informatiques comme l'Internet;
- des sanctions en cas de non-respect.

6. Vie privée

L'employeur respecte la vie privée du télétravailleur.

Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être proportionné à l'objectif et introduit conformément à la directive 90/270 relative aux écrans de visualisation.

Commentaires :

Cet article est important car il est probable que certains employeurs auront tendance à mettre en place des systèmes de suivi "à distance" des horaires et des activités.

7. Équipements

Toutes les questions relatives aux équipements de travail, à la responsabilité et aux coûts sont définies clairement avant le début du télétravail.

En règle générale, l'employeur est chargé de fournir, d'installer et d'entretenir les équipements nécessaires au télétravail régulier, sauf si le télé-travailleur utilise son propre équipement.

Si le télétravail est réalisé régulièrement, l'employeur couvre les coûts directement causés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications.

L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique.

L'employeur a la responsabilité conformément à la législation nationale et aux conventions collectives en ce qui concerne les coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements et des données utilisés par le télétravailleur.

Le télétravailleur prend dûment soin des équipements qui lui sont confiés; il ne rassemble ni ne diffuse de matériel illicite via l'Internet.

Commentaires :

Ces règles concernant les équipements sont importantes, mais doivent être précisées clairement dans un accord d'entreprise et un contrat individuel:

- *Comment sont couverts TOUS les frais (communication, électricité, mais aussi frais liés à la surface occupée par l'espace de travail, tels que la location et le chauffage)?*
- *Quel mobilier complémentaire est nécessaire (chaise, table, armoire, ...)?*
- *Quel appui technique de la part de l'entreprise ?*
- *Quelle assurance (vol, incendie, accidents, ...)?*

8. Santé et sécurité

L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur conformément à la directive 89/391, ainsi qu'aux directives particulières, législations nationales et conventions collectives pertinentes.

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier des exigences relatives aux écrans de visualisation. Le télétravailleur applique correctement ces politiques de sécurité.

Afin de vérifier l'application correcte des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité, l'employeur, les représentants des travailleurs et/ou les autorités compétentes ont accès au lieu du télétravail, dans les limites des législations et conventions collectives nationales. Si le télétravailleur travaille à domicile, cet accès est soumis à une notification préalable et à son accord. Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection.

Commentaires :

Ces règles concernant la santé et la sécurité doivent aussi être précisées clairement dans un accord d'entreprise et un contrat individuel:

- *Comment respecter les règles ergonomiques appliquées dans l'entreprise? Rôle du CHSCT pour contrôler ce respect?*
- *Quelles mesures de sécurité matérielle (respect des normes de sécurité par exemple pour les connexions électriques)? Rôle du CHSCT pour contrôler ce respect?*
- *Qui finance les aménagements nécessaires?*

9. Organisation du travail

Dans le cadre de la législation, des conventions collectives et règles d'entreprise applicables, le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail.

La charge de travail et les critères de résultats du télétravailleur sont équivalents à ceux de travailleurs comparables dans les locaux de l'employeur.

L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise, telles que lui donner la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et d'avoir accès aux informations de l'entreprise.

Commentaires :

Cet article induit que l'on est capable de mesurer la charge de travail dans la société de l'information, ce qui n'est pas toujours évident.

Pour prévenir l'isolement, certains accords d'entreprise, déjà en application, prévoient que les télétravailleurs viennent un jour ou deux jours par semaine dans l'entreprise (par exemple : le mardi et le jeudi, jours où sont aussi organisées les réunions).

10. Formation

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de carrière que des travailleurs comparables qui travaillent dans les locaux de l'employeur et sont soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres travailleurs.

Les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Le superviseur et les collègues directs des télétravailleurs peuvent également avoir besoin d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

Commentaires :

L'accord met l'accent sur la formation de la hiérarchie et des collègues : c'est un point très intéressant car cette formation est absolument nécessaire pour faciliter les rapports des uns et des autres.

11. Droits collectifs

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les travailleurs dans les locaux de l'entreprise. Il n'est pas fait obstacle à la communication avec les représentants des travailleurs.

Les télétravailleurs sont soumis aux mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives des travailleurs ou prévoyant une représentation des travailleurs. Les télétravailleurs sont inclus dans le calcul déterminant les seuils nécessaires pour les instances de représentation des travailleurs, conformément aux législations européennes et nationales ainsi qu'aux conventions collectives et pratiques nationales. L'établissement auquel le télétravailleur sera rattaché afin d'exercer ses droits collectifs est précisé au départ.

Les représentants des travailleurs sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail conformément aux législations européennes et nationales ainsi qu'aux conventions collectives et pratiques nationales.

Commentaires :

Il est évident que cet article pose le problème de la possibilité d'utilisation des NTIC par les organisations syndicales, et en particulier la possibilité d'utilisation de l'intranet et de la messagerie de l'entreprise.

En France, toute introduction du télétravail doit induire une consultation du Comité d'entreprise (Article L 432 - 2) car c'est un projet important de changement.

12. Mise en œuvre et suivi

Dans le cadre de l'article 139 du Traité, cet accord-cadre européen sera mis en œuvre par les membres de l'UNICE/UEAPME, du CEEP et de la CES (et du Comité de Liaison EUROCADRES/CEC), conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les États membres.

Cette mise en œuvre sera effectuée dans les trois ans suivant la date de signature de cet accord.

Les organisations membres feront rapport sur la mise en œuvre de cet accord à un groupe ad hoc créé par les parties signataires sous la responsabilité du comité du dialogue social. Ce groupe ad hoc préparera un rapport conjoint sur les actions de mise en œuvre prises. Ce rapport sera préparé dans les quatre ans suivant la date de signature de cet accord.

En cas de questions sur le contenu de l'accord, les organisations membres pourront en référer conjointement ou séparément aux parties signataires.

Les parties signataires passeront en revue l'accord cinq ans après la signature si l'une des parties signataires le demande.

Commentaires :

La mise en œuvre de l'accord se fera dans chaque pays dans les 3 ans, c'est à dire avant le 16 juillet 2005.

C'est une grande première dans le cadre des rapports sociaux européens.

En effet, aux termes de l'article 139 du Traité sur l'UE, pour mettre en œuvre un accord conclu au niveau européen, les partenaires sociaux peuvent:

- *soit demander à la Commission de transmettre leur accord au Conseil, qui en fera une législation de l'UE;*
- *soit se fier à leurs membres, qui mettront l'accord en œuvre conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les États membres.*

Les trois accords précédents sur le congé parental, le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée ont été mis en œuvre par une directive du Conseil.

L'accord-cadre sur le télétravail sera le premier à être mis en œuvre par la voie volontaire visée à l'article 139 du Traité sur l'Union européenne.