

## Tableau récapitulatif des règles existantes

Le projet d'ANI de 2020 rappelle le cadre juridique dans lequel il s'inscrit ANI 2005 et les articles de loi issus des ordonnances Macron + jurisprudence.

	<b>ANI de 2005</b> (toujours en vigueur, sauf dispositions contraire d'un accord d'entreprise)	<b>Code du travail</b> (dispositions légales impératives)	<b>ANI 2020</b> (s'ajoute, sauf pour deux articles de l'ANI de 2005 qu'il <i>remplace</i> ).
Définition du télétravail	<p>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 de travail et 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.</p> <p>Cette définition inclut les salariés « nomades » mais le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur.</p>	<p>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.</p>	<p>Reprise de la définition du code du travail.</p> <p>Précise que « dans la pratique, il peut s'exercer au lieu d'habitation du salarié ou dans un tiers-lieu, comme par exemple un espace de <i>co-working</i>, différent des locaux de l'entreprise, de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. »</p>
Eligibilité		<p>La loi n'exclut a priori personne, mais ne consacre pas un droit au télétravail.</p> <p>L'accord ou la charte, quand ils existent, doivent fixer les critères à remplir.</p> <p>Quand le salarié est éligible au regard des critères établis par l'accord ou par la charte, le refus de l'employeur doit être motivé.</p>	<p>S'agissant de l'identification des activités de l'entreprise pouvant faire l'objet de télétravail, il convient de rappeler que la mission première du chef d'entreprise est de pouvoir répondre aux demandes de ses clients en s'appuyant sur les équipes de l'entreprise.</p>
Double volontariat (et refus possibles de l'employeur ou du salarié)	<p>Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés.</p>	<p>Idem que l'ANI</p> <p>Accord ou charte doit prévoir les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail</p>	<p>Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés, sauf dans le cas du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.</p> <p>Idem que la loi sur accord ou charte qui doit prévoir les modalités...</p>

	<p>Refus du salarié :</p> <p>Le refus d'un salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas, en soi, un motif de rupture de son contrat de travail.</p>	<p>Refus de l'employeur :</p> <p>L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.</p> <p>Refus du salarié :</p> <p>Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.</p>	<p>Refus de l'employeur :</p> <p>Rappel la loi : l'employeur motive son refus d'accéder à une demande de recours au télétravail formulée par un salarié, dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif de travail ou par une charte, et que le salarié demandeur occupe un poste télétravaillable en vertu d'une disposition de cet accord ou de cette charte, ou dès lors qu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap ou aidant un proche. Dans les autres cas, l'employeur est invité (sic) à préciser les raisons de son refus d'accéder à la demande de télétravail émanant d'un salarié.</p> <p>Refus du salarié : idem que ANI 2005.</p>
<p>Cadre juridique : formalisation individuelle du télétravail</p>	<p><del>Le télétravail peut faire partie des conditions d'embauche du salarié ou être mis en place, par la suite, sur la base du volontariat. Dans ce cas, il doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.</del></p> <p>Dans tous les cas, l'employeur fournit par écrit au télétravailleur l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du travail y compris les informations spécifiques à la pratique du télétravail telles que le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise, ainsi que celles relatives aux équipements, à leurs règles d'utilisation, à leur coût et aux assurances, etc.</p>		<p>REPLACE L'ANI DE 2005</p> <p>En l'absence de dispositions particulières prévues par un accord collectif d'entreprise ou une charte, l'employeur et le salarié <b>formalisent leur accord par tout moyen</b>. Les organisations signataires du présent accord soulignent l'utilité de recourir à un écrit, quel qu'il soit, afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord.</p> <p>→ Suppression de l'obligation de conclure un avenant.</p> <p>Sur les informations à fournir au salarié, l'ANI de 2020 reprend l'ANI de 2005 = Tout salarié qui accède, d'un commun accord avec l'employeur, au télétravail régulier est informé par écrit des conditions de mobilisation et de mise en œuvre de cette forme de travail, en fonction du lieu d'exercice du télétravail. Ces informations peuvent notamment porter sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le cadre collectif existant (accord, charte), le cas échéant ;</li> <li>- la pratique du télétravail telles que le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte-rendu et de liaison avec l'entreprise,</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- les modalités d'articulation entre télétravail et présentiel pour tenir compte notamment du maintien de la qualité du travail avec les autres salariés ;</li> <li>- les équipements, à leurs règles d'utilisation, à leurs coûts et aux assurances, etc.</li> <li>- les règles de prise en charges des frais professionnels, telles que définies dans l'entreprise.</li> </ul>
Cadre juridique : mise en place (collective) du télétravail		<p>Mise en place du télétravail par accord collectif, ou, à défaut par une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe.</p> <p>En l'absence d'accord collectif ou de charte, le télétravail peut être mis en place par un accord individuel entre chaque salarié et l'employeur, par tout moyen.</p>	<p>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.</p> <p>En l'absence d'accord collectif ou de charte, la mise en place du télétravail est possible <b>par accord de gré à gré entre le salarié et l'employeur.</b></p>
Période d'adaptation	<p><del>En cas d'accord pour passer au télétravail, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance préalablement défini. Le salarié retrouve alors un poste dans les locaux de l'entreprise correspondant à sa qualification.</del></p>		<p>/ !\ REMPLACE L'ANI DE 2005</p> <p>En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre un terme à cette forme d'organisation du travail en respectant un délai de prévenance préalablement défini soit par l'accord collectif relatif au télétravail, soit par la charte, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié, en fonction des règles applicables dans l'entreprise. <b>Le salarié retrouve alors son poste dans les locaux de l'entreprise.</b></p>
Réversibilité	<p><del>Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel</del></p>	<p>L'employeur a l'obligation de "donner priorité au salarié 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"</p> <p>En dehors des situations pour</p>	<p>/ !\ REMPLACE L'ANI DE 2005</p> <p>Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, <b>dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail.</b> Les modalités de</p>

	<p>et/ou collectif.</p> <p><del>Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.</del></p>	<p>lesquelles la clause prévoira une réversibilité automatique, l'employeur n'a pas le droit de mettre fin au télétravail sans l'accord du salarié.</p> <p>L'accord collectif ou, à défaut, la charte doit déterminer les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.</p>	<p>cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.</p> <p>Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste. (Exacte reprise de l'ANI de 2005)</p> <p>En tout état de cause, l'employeur peut organiser les conditions du retour ponctuel du salarié en télétravail dans les locaux de l'entreprise en cas de besoin particulier, de sa propre initiative ou à la demande du salarié.</p>
<p>Sécurité des données professionnelles</p> <p>Possibilité de limiter l'usage des outils informatiques</p>	<p>L'employeur informe le télétravailleur des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité.</p> <p>Il l'informe également de toute restriction à l'usage des équipements ou outils informatiques comme l'Internet et, en particulier, de l'interdiction de rassembler et de diffuser des matériels illicites via l'Internet ; et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Il incombe au télétravailleur de se conformer à ces règles.</p>	<p>La protection des données doit s'effectuer dans le cadre du RGPD.</p> <p>L'employeur doit 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.</p>	<p>Qu'il s'agisse d'outils fournis par l'employeur ou d'outils personnels du salarié, l'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du RGPD et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles. L'employeur informe le salarié en télétravail des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité.</p> <p>Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Il incombe au salarié en télétravail de se conformer à ces règles. <b>Néanmoins, dès lors que le salarié utilise un outil personnel, ces restrictions ne concernent que leur usage à des fins professionnels</b></p>
Plages de disponibilité	L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. A cet effet, il fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires	L'accord collectif ou la charte doit déterminer "les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail".	Idem, accord ou charte doit déterminer les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

	durant lesquelles il peut le contacter.		L'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, <b>en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise.</b>
Protection des données personnelles et protection de la vie privée au regard de la surveillance dont fait l'objet le télétravailleur	Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé. La mise en place, par l'employeur, de tels moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.		Il résulte des dispositions légales (il ne s'agit donc que d'un rappel) que si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et de contrôle du temps de travail est mis en place, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et le salarié doit en être informé. La mise en place de dispositifs numériques spécifiques nécessite le respect de deux conditions cumulatives : la consultation préalable du CSE et l'information préalable des salariés.
Equipements de travail	Sous réserve, lorsque le télétravail s'exerce à domicile, de la conformité des installations électriques et des lieux de travail... [dont doit s'assurer l'employeur]. L'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien.		
Prise en charge des coûts	L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications. L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique. L'employeur assume la responsabilité, conformément aux dispositions en vigueur, des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisés par le télétravailleur.	Les ordonnances Macron ont supprimé l'obligation spécifique de prise en charge par l'employeur des frais liés au télétravail. (Toutefois l'obligation générale de prise en charge des frais professionnels est bien censée s'appliquer.	Le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail. A ce titre, il appartient ainsi à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.  Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut

			<p>être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.</p> <p>L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rembourser ce dernier est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.</p>
<p>Obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité et droit d'accès au domicile</p>	<p>Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs. L'employeur doit veiller à leur strict respect.</p> <p>Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité (CHSCT ou délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées) et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Si le télétravailleur exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord.</p> <p>Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection.</p>	<p>Obligation générale de sécurité implique la mise en conformité du lieu de travail avec les règles de sécu. Pour les travailleurs en situation de handicap, l'employeur doit s'assurer que le poste de travail est accessible en télétravail.</p> <p>L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail.</p>	<p>Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail, <b>il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.</b></p> <p>L'employeur informe le salarié en télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie. Le salarié en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité.</p> <p>Le télétravail étant une modalité d'exécution du contrat de travail, la présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail. <b>Malgré les difficultés de mise en œuvre pratique, c'est ce que prévoit explicitement le code du travail.</b></p> <p>→ Reprise de la loi, avec une incise dangereuse sur ces soi-disant difficultés.</p>
<p>Contrôle du temps de travail</p>	<p>L'arrêté d'extension de l'ANI du 30 mai 2006 a précisé que, comme pour les autres salariés, l'employeur doit veiller au respect de la réglementation sur le temps de travail, notamment en s'assurant de la fiabilité du système de</p>	<p>L'accord collectif ou la charte précise les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail</p>	<p>Reprise de la loi</p>

	décompte des heures supplémentaires, même si le salarié gère librement ses horaires de travail.		
Charge de travail	La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur. Des points de repère moyens identiques à ceux utilisés dans l'entreprise sont donnés au télétravailleur. La charge de travail et les délais d'exécution, évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'entreprise, doivent, en particulier, permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos.	Obligation d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.	Reprise de la loi : L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail.
Droit à la déconnexion		L. 2242-17 les négociations annuelles obligatoires (NAO) sur égalité pro et qualité de vie au travail, portent notamment sur : 7°) Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.	La mise en place du télétravail prend en compte le <b>droit à la déconnexion, lequel doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre</b> , dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.
Egalité professionnelle	Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situations comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cependant, pour tenir compte des particularités	Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise (à décliner sur l'ensemble des thèmes logiquement...).	Idem

	du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être conclus.		
Prévention contre l'isolement	L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres salariés de l'entreprise. A cet effet, le télétravailleur doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie. Il est souhaitable que l'employeur désigne, dans cette perspective, un référent. Le télétravailleur doit également avoir la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise.		Le salarié en télétravail doit pouvoir alerter son manager de son éventuel sentiment d'isolement, afin que ce dernier puisse proposer des solutions pour y remédier. A cet égard, il peut notamment être utile de mettre à disposition des salariés en télétravail les coordonnées des services en charge des ressources humaines dans l'entreprise, des services de santé au travail, etc.
Evaluation	Il bénéficie des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés de l'entreprise. Il est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres salariés.		
Droit à la formation	Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'employeur.		Idem. même accès à l'information que s'ils n'étaient pas en télétravail.
Formation au télétravail	Les télétravailleurs reçoivent, en outre, une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Le responsable hiérarchique et les collègues directs des télétravailleurs doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.		Reprise exacte de l'ANI de 2005
Communications syndicales et relations	Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les		Les signataires du présent accord rappellent que les règles collectives de travail légales et conventionnelles



collectives (avec les représentants syndicaux et du personnel)	locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales, y compris par les intranet syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés.		<p>s'appliquent pleinement en cas de recours au télétravail.</p> <p>Notamment, les règles relatives aux négociations périodiques obligatoires restent en vigueur, y compris lorsque les acteurs du dialogue social sont en télétravail. De même, les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise s'agissant de leurs relations avec les représentants du personnel, s'ils existent, et l'accès aux informations syndicales.</p>
Inscription au Registre Unique du Personnel	Les télétravailleurs sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.		
Handicap	Considérant que pour tirer le meilleur parti du développement des technologies de l'information et de la communication, cette forme d'organisation du travail doit allier sa souplesse à la sécurité des salariés de sorte que la qualité des emplois soit accrue et que, notamment, les possibilités offertes aux personnes handicapées sur le marché du travail soient renforcées tant en matière d'insertion que de maintien dans l'emploi	<p>Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur en situation de handicap ou par un proche aidant, l'employeur doit motiver son refus.</p> <p>L'accord ou la charte doit prévoir les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.</p>	<p>Reprise de la loi.</p> <p>La pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique), ou dans le cadre du maintien en emploi. Elle reste cependant également soumise au principe de double volontariat</p>
Aidants familiaux et acteurs de la vie sociale			Le télétravail <b>peut</b> être mobilisé pour accompagner le travailleur dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le manager porte une attention particulière au salarié en télétravail aidant familial.

Télétravail exceptionnel		En cas de circonstances exceptionnelles, notamment en cas de menace d'épidémie, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail.	<p>Idem que la loi, avec ajout de « force majeure » + L'ANI insiste sur le fait que dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction unilatérale de l'employeur.</p> <p>Le principe de double volontariat ne s'applique pas.</p> <p>Dans ce cas, l'employeur procède à une information des salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant, autant que faire se peut, un délai de prévenance suffisant (information peut comporter par exemple : période prévue ou prévisible de télétravail, sur l'organisation des conditions de travail individuelles et des relations collectives de travail, les contacts utiles dans l'entreprise, l'organisation du temps de travail, l'organisation des échanges entre les salariés d'une part, et entre les salariés et leur représentants, s'ils existent, d'autre part, les modalités de prise en charge des frais professionnels en vigueur dans l'entreprise, les règles d'utilisation des outils numériques, etc.).</p> <p>Il peut ainsi être utile d'adapter, par accord collectif de travail, certaines règles d'organisation du dialogue social afin d'en préserver la qualité et la continuité, en se saisissant des possibilités prévues par les dispositions du code du travail. Cela peut notamment porter sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>l'assouplissement des modalités d'organisation des informations et consultations, ainsi que des négociations</b> (aménagement des délais de consultation, réunions en visioconférence) ;</li> <li>- l'adaptation des règles de communication entre les salariés et leurs représentants et/ou les représentants syndicaux visant à faciliter l'exercice du droit syndical en cas de télétravail généralisé.</li> </ul>
-----------------------------	--	--	--