



Le Forum des droits
sur l'internet

SYNTHESE DE LA RECOMMANDATION

Le télétravail en France

Décembre 2004

INTRODUCTION

Les réflexions autour du télétravail sont apparues dès les années 1980 et ont été notamment théorisées par le rapport Breton en 1993. Ces réflexions ont évolué avec le développement des technologies de l'information et de la communication, la notion de télétravail s'étant beaucoup nuancée et diversifiée. **Le télétravail rencontre, aujourd'hui, un regain d'actualité qui s'explique principalement en raison de quatre facteurs.**

Tout d'abord, l'évolution technologique et des prix. Le développement de l'équipement informatique des foyers, des accès à haut débit et des technologies sans fil permet une dissémination croissante des applications intégrées, facilitant le travail coopératif et le travail à distance. Plus de 43% des foyers ont aujourd'hui un ordinateur contre 36% en 2002 ; la France a doublé en un an le nombre d'abonnés au haut débit, le portant à 6 millions fin 2004 ; 95%, enfin, des entreprises sont aujourd'hui connectées. Ces nouveaux outils permettent de travailler à distance de manière plus confortable et en dehors des locaux habituels de l'entreprise.

Ensuite, en raison des évolutions économiques et organisationnelles des entreprises. Ces dernières font face, de plus en plus, à un environnement très concurrentiel, au plan national ou international, qui leur impose des adaptations, voire des restructurations permanentes. Dans un tel contexte, le travail à distance peut apparaître comme une des solutions permettant de répondre avec souplesse à cette obligation constante d'ajustement, un des outils de flexibilité, permettant, par exemple, de gérer une réorganisation géographique en conservant des compétences au sein de l'entreprise.

L'évolution des mentalités est également un des facteurs de croissance du travail à distance. Si les « trente Glorieuses » ont consacré le travail se déroulant presque entièrement au sein de la même entreprise, les années récentes ont illustré la fragilité des carrières individuelles et les risques de perte d'emploi. Ces difficultés de nature « économiques » se conjuguent à une réorientation croissante des individus et des valeurs vers la sphère individuelle. Ces éléments conduisent certains salariés à une recherche plus forte d'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Exercer une activité professionnelle ne se déroulant plus exclusivement au sein du lieu de travail traditionnel peut répondre à cette aspiration, notamment pour les plus jeunes salariés.

La dernière raison est celle liée à une actualité sociale significative : le 16 juillet 2002 a été signé par le CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP un accord-cadre européen sur le télétravail. Cette signature est la première expression d'un véritable accord entre partenaires sociaux au niveau européen¹ et, même s'il ne présente pas de caractère juridique contraignant, il incite les partenaires sociaux, au plan national, à réfléchir sur les règles à adopter.

La conjonction de ces différents éléments entraîne un développement du télétravail qui concerne de plus en plus d'entreprises et de salariés. Le télétravail change ainsi d'échelle et de nature. Si, jusqu'à présent, il est encore traditionnellement développé au sein de certaines entreprises et réservé à certaines catégories de salariés, en particulier les cadres, on peut néanmoins faire l'hypothèse qu'avec l'actuel déploiement des TIC, tant au sein des entreprises que chez les particuliers, le télétravail tendra à se développer dans de nombreux secteurs d'activité et concernera de plus en plus l'ensemble des catégories de salariés.

¹ L'accord-cadre européen sur le télétravail a été signé le 16 juillet 2002 par les partenaires sociaux européens - CES (Confédération européenne des syndicats de salariés), UNICE/UEAPME (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe), CEEP (Centres Européen des Entreprises à Participation Publique et des Entreprises d'Intérêt Economique Général).

Or, si les entreprises et les salariés perçoivent les opportunités de ce développement, ils en ignorent souvent les difficultés, voire les risques. Le télétravail se développe en effet souvent de manière spontanée ce qui peut créer des inconvénients réels pour l'ensemble des acteurs.

L'enjeu est donc de mettre en place un environnement de confiance permettant de valoriser, pour les entreprises comme pour les salariés, les opportunités liées au télétravail. **C'est l'objet de la mission confiée, le 28 juillet 2003, par le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité au Forum des droits sur l'internet.**

Méthodologie suivie

Le Forum des droits sur l'internet a composé un **groupe de travail inter-disciplinaire**, constitué de juristes, sociologues, praticiens du télétravail au sein des entreprises et de représentants des administrations concernées (liste des membres en annexe).

Le groupe de travail a procédé, en complément de ses séances de travail collectif, à des auditions de personnalités désignées pour leurs connaissances et leurs expériences des enjeux relatifs au télétravail mais aussi d'entreprises, de collectivités locales ou encore d'organismes publics ayant ou souhaitant mettre en place cette forme d'organisation du travail.

Parallèlement à ces auditions, le groupe de travail a souhaité élargir le domaine des consultations et expériences. Pour cela le Forum a mis en place, sur son site internet, un **appel à témoignages** (synthèse des contributions en annexe).

Enfin, une **comparaison internationale** a été menée à travers une demande de contributions faite aux services sociaux de nos ambassades.

Le rôle des partenaires sociaux

Une négociation collective doit prochainement s'ouvrir entre les partenaires sociaux pour transposer l'accord-cadre européen sur le télétravail. Cet accord est le premier à être mis en œuvre par la voie volontaire visée à l'article 139 du Traité sur l'Union européenne. Il ne débouche pas ainsi sur une directive devant être transposée en droit interne par les Etats mais sur un accord collectif qui sera mis en œuvre selon les procédures et pratiques spécifiques aux partenaires sociaux nationaux.

Les travaux du groupe n'ont évidemment pas pour intention de se substituer à cette négociation ni d'en préempter les résultats. La négociation va se dérouler selon le calendrier et les modalités que les partenaires sociaux fixeront. Les recommandations émises n'ont comme objectif que de présenter des pistes de réflexion à même d'éclairer utilement tous les acteurs.

Dans cette perspective, le groupe a tenu à associer les partenaires sociaux à ses réflexions. Les différentes organisations professionnelles et syndicales ont ainsi été auditionnées et ont pu réagir sur les différentes propositions formulées.

Champ de l'étude

A titre liminaire, le groupe de travail s'est intéressé à la terminologie employée. La lettre de mission fait référence au terme de « e-travail » or les nombreuses auditions ont montré que la signification de ce mot était controversée. Elle semble viser tout travail

organisé autour d'un réseau fonctionnant à l'aide des technologies de l'information et englober ainsi l'ensemble des modifications qu'entraîne l'apparition des nouvelles technologies dans l'entreprise. Or, le groupe de travail a souhaité mener une réflexion sur les seules modalités de travail distant qu'autorisent les nouvelles technologies. Par ailleurs, l'ensemble des interlocuteurs rencontrés utilise le terme de « télétravail », qui correspond à celui de l'accord-cadre européen signé sur le sujet.

En conséquence, le groupe de travail a préféré utiliser le terme de télétravail plutôt que celui de e-travail.

En outre, le groupe de travail a souhaité préciser sa définition du télétravail afin de circonscrire le champ de ses réflexions.

L'accord-cadre européen sur le télétravail définit le télétravail comme « *une forme d'organisation du travail 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* »².

Des définitions plus larges ont pu être retenues. Ainsi, le projet européen EMERGENCE dont l'objectif était de cerner le e-travail et qui s'est intéressé aux pratiques des entreprises installées en Europe, a défini le e-travail comme « *tout type de travail qui fait usage d'outils de traitement de l'information et de télécommunications pour en livrer le produit à un employeur ou un client distant* ».

Le groupe de travail, quant à lui, estime que **le télétravail peut être défini comme étant le travail qui s'effectue, dans le cadre d'un contrat de travail, au domicile ou à distance de l'environnement hiérarchique et de l'équipe du travailleur à l'aide des technologies de l'information et de la communication.**

Le groupe de travail a donc volontairement inscrit sa réflexion dans le cadre du salariat. Certes, le travail à distance peut également prendre la forme d'un travail indépendant dans lequel les technologies de l'information facilitent le contact entre le donneur d'ordres et son prestataire. Mais il lui a semblé que ce n'étaient pas les seules nouvelles technologies qui devaient susciter une évolution des modes d'emploi, lesquelles relèvent des choix de l'entreprise. C'est pourquoi, les travaux du groupe ont été menés dans le cadre d'une relation de travail inchangée.

Le rapport a été soumis à l'ensemble des membres du Forum des droits sur l'internet et adopté par le Conseil d'orientation du Forum dans sa séance du 22 novembre 2004.

Plan du rapport

Afin d'informer les entreprises et leurs salariés, le présent rapport dresse un état des lieux des pratiques de télétravail en France et à l'étranger ainsi que le profil du télétravailleur français (I).

Ces pratiques permettent de se rendre compte des potentialités qu'offre le télétravail mais aussi des actuelles interrogations qu'il suscite tant auprès des salariés que des employeurs (II).

Le Forum a souhaité répondre à de telles interrogations en proposant un environnement de confiance à même de favoriser le développement du télétravail en France (III).

² Article 2 « Définition et champ d'application » de l'accord-cadre européen sur le télétravail.

SYNTHESE DES RECOMMANDATIONS

A. Le télétravailleur salarié est un salarié à part entière

Le Forum des droits sur l'internet recommande que :

- Il ne soit pas mis en place un régime particulier du télétravailleur qui se distinguerait du régime juridique du salariat.
- Le droit commun s'applique pour le télétravail.
- Compte tenu de la spécificité du télétravail, le droit commun soit, le cas échéant, adapté.
- Des modalités propres à cette forme de travail soient ainsi prévues, selon leur nature, dans le contrat de travail, dans un accord collectif, par la loi ou au titre des bonnes pratiques.

Le Forum estime qu'il convient de veiller à ce que le télétravailleur demeure dans un lien salarial ; sa mise en télétravail ne soit pas l'occasion de voir se transformer à son insu son statut en celui d'indépendant.

B. Le télétravail doit s'accompagner d'un cadre juridique adapté et sécurisé

1. Formaliser et rendre transparente la mise en télétravail

Le Forum recommande que :

- La mise en télétravail soit formalisée par un contrat de travail ou un avenant à celui-ci.
- La formalisation de la mise en télétravail par un contrat de travail ou son avenant fasse l'objet de discussion de la part des partenaires sociaux au sein de la négociation collective qui interviendra dans le cadre de la transposition de l'accord-cadre.
- Le contrat de travail comporte au moins les mentions suivantes :
 1. Le principe d'une période d'adaptation au télétravail pendant laquelle le salarié ou l'employeur peuvent décider de mettre fin au télétravail.
 2. Le descriptif du poste, du temps et la charge de travail correspondante.
 3. Les plages horaires d'accessibilité du télétravailleur.
 4. Le ou les lieux de travail et la rémunération.
 5. Les règles d'utilisation du système informatique et du traitement des données.
 6. La prise en charge des coûts d'installation, de maintenance et d'équipements ainsi que des coûts induits.
- L'état de télétravail soit mentionné dans le registre unique du personnel. A cet effet il conviendrait de compléter l'article R. 620-3 du code du travail en y faisant expressément porter la mention « *télétravailleur* »

2. Instaurer une présomption d'accident du travail au domicile

Le Forum recommande que :

- Une présomption d'accident du travail soit instaurée lorsque la situation de télétravail a été formalisée par le contrat de travail et que l'accident survient au

domicile dans le cadre de la réalisation de ses missions et pendant la période d'exécution de la charge de travail.

- Ce principe ne soit pas étendu aux télétravailleurs informels dont la situation n'a pas fait l'objet d'un avenant au contrat de travail. En effet, dans ce cas, il serait impossible de vérifier si l'accident est survenu à l'occasion du travail effectué.

3. Assurer la santé et la sécurité du télétravailleur

Le Forum recommande que :

- L'employeur procède à une démarche d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des télétravailleurs avec l'aide de l'intervenant en prévention des risques professionnels et les conseils du médecin du travail.
- L'employeur assure une information sur l'ergonomie du poste de travail, sur l'hygiène, la sécurité et les risques inhérents aux situations de travail rencontrées.
- Le télétravailleur qui est affecté pendant une partie importante de son temps de travail sur équipements comportant des écrans de visualisation puisse bénéficier d'une visite médicale avant son affectation à ces travaux.
- Le salarié bénéficie, avec son accord, d'une visite de l'inspection du travail, du médecin du travail et du CHSCT et d'un délégué du personnel mais aussi d'un intervenant en prévention des risques professionnels dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques au travail.

4. Le local du télétravailleur

Le Forum recommande que :

- Le télétravail s'exécute dans une zone spécifique du logement répondant à des normes d'hygiène et de sécurité suffisantes.
- Le télétravailleur puisse se faire assister, notamment sur le plan des règles d'ergonomie, pour l'installation de son bureau.

5. Clarifier l'utilisation de l'équipement par le télétravailleur et son contrôle par l'employeur

Le Forum recommande que :

- L'entreprise fournisse l'équipement du télétravailleur ; en principe cet équipement doit être dédié à un usage professionnel.
- Les modalités et le cas échéant la répartition des frais d'installation, de maintenance et d'utilisation de l'équipement soient clairement définies avant le début du télétravail et formalisées dans le contrat de travail.
- Les règles d'utilisation du matériel professionnel à des fins personnelles soient clairement définies avant le début du télétravail et formalisées dans le contrat de travail.
- La répartition des frais ne puisse conduire à faire supporter au télétravailleur des coûts liés à son activité professionnelle.
- La prise en charge des coûts induits soit abordée. Elle portera notamment sur :

- La prise en charge des coûts de déplacements ;
- La possibilité de bénéficier des tickets restaurant ou autres avantages existants déjà négociés au sein de l'entreprise.

6. Fiscalité, charges sociales et télétravail

Le Forum recommande que :

- Les frais de l'entreprise liés à la mise en place de l'équipement du télétravailleur soient clairement désignés dans le code général des impôts comme des charges de l'entreprise déductibles de l'impôt sur les sociétés dès lors que ces frais sont prévus dans le contrat de travail.
- Les entreprises employant des télétravailleurs profitent d'une diminution de la taxe versement transport, leurs salariés contribuant moins à l'engorgement des infrastructures de transport
- Les entreprises qui emploient des télétravailleurs à domicile bénéficient d'une diminution des cotisations accident du travail par le biais d'un système dégressif de taux de cotisation.

C. Le télétravail ne doit pas isoler le télétravailleur de son collectif de travail

1. La prise en compte de l'incidence du télétravail sur l'organisation du travail

Le Forum recommande que :

- Toute mise en place d'un projet de télétravail soit considérée comme un « *projet important* » au sens de l'article L. 432-2 du code du travail et que, dès lors, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel soient consultés. A cette fin, le Forum recommande que ledit article soit complété pour qu'il y soit clairement fait mention du terme « *télétravail* »
- Le télétravail fasse l'objet d'un item particulier (nombre et caractéristiques des télétravailleurs) au bilan social ou au bilan de responsabilité sociale de l'entreprise

2. Organiser la relation du télétravailleur avec son collectif de travail et avec les institutions représentatives du personnel

Le Forum recommande que :

- Une concertation avec les institutions représentatives du personnel portant sur les modalités de maintien du lien entre les télétravailleurs et leur équipe soit organisée au sein de l'entreprise
- Soient élaborés des accords d'entreprise portant sur l'utilisation par les représentants du personnel des moyens de communication électronique de l'entreprise (intranets et messagerie électronique) avec les télétravailleurs.
- Les représentants du personnel disposent, pour les télétravailleurs qui n'y sont pas opposés, de toutes les informations nécessaires au bon exercice de leur fonction (adresse, courriel...).

- Les délégués du personnel puissent avoir la possibilité de rencontrer les télétravailleurs qui le souhaitent sur leur lieu d'exercice. Pour ce faire, il conviendrait que les partenaires sociaux portent leurs réflexions sur la possibilité de prévoir des moyens spécifiques (crédit d'heures, frais de déplacements, connaissance effective des heures de présence des télétravailleurs dans les locaux de l'entreprise...) permettant aux délégués de favoriser les contacts avec les télétravailleurs.

D. Le télétravail doit procéder d'une démarche volontaire et adaptée

1. Une attention particulière pour l'embauche directe d'un nouveau salarié en télétravail

Le Forum recommande que :

- Les entreprises puissent, au titre des bonnes pratiques, prévoir une période où, avant de passer en télétravail, le nouveau salarié assurerait une partie de son activité au sein des locaux de l'entreprise.

2. Télétravail, période d'adaptation et réversibilité

Le Forum recommande que :

- Le passage en télétravail soit formalisé dans un accord collectif ou dans l'avenant au contrat de travail.
- Le passage en télétravail s'accompagne d'une période d'adaptation ou de découverte au télétravail.
- Pendant la période d'adaptation, le salarié ou l'employeur puissent décider unilatéralement de mettre fin au télétravail et de revenir à la situation antérieure.
- Sur le long terme, l'employeur et le salarié puissent mettre fin au télétravail selon des modalités établies par accord individuel ou collectif.

3. La formation au télétravail

Le Forum recommande que :

- Les télétravailleurs soient informés par voie électronique des possibilités de formation professionnelle qui leur sont ouvertes, soit sur l'intranet de l'entreprise, soit par le biais de la messagerie électronique.
- L'accès des télétravailleurs à la formation professionnelle puisse faire l'objet d'une information au bilan social et devrait être mentionné dans le bilan de responsabilité sociale de l'entreprise.
- La formation des télétravailleurs soit facilitée et renforcée par le développement de la formation à distance par internet et à cet effet intégrée dans des programmes de « e-learning ».
- Un « quota » de formation au télétravail puisse être intégré dans le 1% formation pour les entreprises qui pratiquent ce mode d'organisation. Ce quota pourrait constituer une rubrique de l'accord d'entreprise sur le télétravail.

- Le PCIE (passeport de compétences informatique européen) puisse être adopté comme outil d'évaluation des compétences informatiques du télétravailleur pour déterminer la nature de ses besoins en formation dans le domaine informatique.
- Les managers reçoivent une formation spécifique au développement du télétravail de leurs collaborateurs et au management à distance.

E. Mesure de la charge de travail et droit au repos

En ce qui concerne la mesure de la charge de travail, le Forum recommande que :

- Lorsque la charge de travail peut être déterminée à partir de temps moyens d'exécution, ces temps ainsi que les salaires correspondants soient fixés par accords collectifs de branche ou, à défaut, par accords d'entreprise. Les salaires ainsi fixés doivent assurer une rémunération équivalente à celle versée aux salariés de qualification similaire réalisant des tâches comparables dans les locaux de l'entreprise.
- L'employeur et le salarié aient la même accessibilité aux indicateurs de temps de connexion et autres temps d'activité professionnelle mesurables par logiciels (nature, délais, modes de conservation).
- L'estimation de la charge de travail fasse l'objet, au niveau des principes, d'une négociation entre partenaires sociaux au sein de l'entreprise et d'une discussion au sein du CHSCT.
- Au titre des bonnes pratiques, l'estimation de la charge de travail fasse également l'objet d'une concertation entre le télétravailleur et son employeur à l'occasion de la définition de ses objectifs.
- Les partenaires sociaux, dans le cadre des négociations relatives à la mise en place des conventions de forfait, précisent les modalités d'application des textes existants aux télétravailleurs non cadres qui disposent d'une réelle autonomie.

En ce qui concerne l'amplitude de la journée de travail, le Forum recommande que :

- Une discussion s'amorce au sein des entreprises entre les représentants du personnel et l'employeur afin d'assurer l'application effective du droit au repos en fonction de l'amplitude de travail
- Le contrat de travail précise les plages horaires d'accessibilité où le télétravailleur doit pouvoir être joint.

F. Les pouvoirs publics doivent accompagner le développement du télétravail

Le Forum recommande que :

- Les pouvoirs publics lancent des études permettant de mieux connaître la réalité du télétravail en France. Ces études permettraient un recensement statistique exhaustif sur le télétravail en France afin de disposer d'indicateurs précis sur les effets réels du télétravail sur les conditions de travail et de vie.
- Le Forum se propose d'accompagner cette initiative publique en élaborant un guide pratique sur le télétravail à destination des entreprises et des salariés. Ce guide servirait de mode d'emploi pour la mise en télétravail (informations juridiques, ergonomiques, fiscales etc.). Il pourrait être diffusé sur tous les sites internet publics et dans les Espaces Publics Numériques.

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

La composition du groupe de travail était la suivante :

Jacques BABOT, responsable du secteur « e-travail » au sein de l'Unité « Nouveaux environnements de travail », DG Société de l'information, Commission européenne

Denis BERARD, chargé de mission, Département "Innovation Technologique & Travail", Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Jean HILDBRAND, manager Projet Mobilité, IBM

Yves LASFARGUE, sociologue

Monique LARCHE-MOCHEL, médecin, chef de l'inspection médicale du travail et de la main-d'œuvre à la Direction des relations du travail et **Odile SIRUGUET**, médecin, adjoint au médecin chef de service de l'inspection médicale, Direction des relations du travail, ministère des affaires sociales

Jacques-François MARCHANDISE, directeur du développement, FING

Marie-France MAZARS, conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation

Liliane PIOT, Chef de projet, Département Equipement Numérique des Territoires, Caisse des dépôts et consignations

Christophe RADÉ, Professeur de droit du travail à l'Université Montesquieu (Bordeaux IV)

Jean-Marie ROUGER, chef de l'Agence Conseil du Travail en Réseau, EDF-GDF et **Jean-Marie MARTHOS**, Agence Conseil du Travail en Réseau, EDF-GDF

Nicole TURBÉ-SUETENS, consultante et experte européenne

Observateur de l'administration :

Jean-Claude MICHAUD, directeur adjoint du travail, Direction des relations du travail, ministère des affaires sociales

Rapporteurs du groupe :

Jean GONIÉ, chargé de mission au Forum des droits sur l'internet

Mathieu HERONDART, maître des requêtes au conseil d'Etat

AUDITIONS

Le groupe de travail a procédé aux auditions suivantes :

Sylvie **ANTOINE**, directrice des ressources humaines de la Chambre des notaires de Paris

Jacques **BABOT**, responsable du secteur « e-travail » au sein de l'Unité « Nouveaux environnements de travail », DG Société de l'information, Commission européenne

Hugues **BAUDERE**, président du Mouvement des Jeunes Notaires

Bruno de **BEAUREGARD**, co-président de Mayetic

Laurence **BRETON-KUENY**, chef du service ressources humaines, Agence Nationale d'Accréditation et d'Evaluation en Santé

Paule **CLAVEL**, directrice de la direction informatique, Chef de projet télétravail, Rectorat de l'Académie de Bordeaux

Alain **DUCASS**, chef de mission « Aménagement numérique du territoire », DATAR

Pierre **DUPLATRE**, directeur adjoint, responsable du département de l'assurance des risques professionnels, CNAMTS

Pascal **EYMIN**, directeur commercial du secteur industrie, CISCO

Andrée **GERARD**, sous-directeur, chargée de mission à la direction des risques professionnels, CNAMTS

Jean **HILDBRAND**, manager Projet Mobilité, IBM

Alain d'**IRIBARNE**, directeur de recherche, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, CNRS

Peter **JOHNSTON** chef d'Unité à la Direction Générale Société de l'information, responsable de l'unité Nouveaux environnements de travail, Commission européenne

Monique **KAUFF**, présidente de Génération CYBERHANDIWORK

Marie-France **KOULOUMDJIAN**, psychosociologue, Directeur de recherche à l'Ecole Centrale de Lyon, expert européen

Monique **LARCHE-MOCHEL**, médecin, chef de l'inspection médicale du travail et de la main-d'œuvre à la Direction des relations du travail

Anne **LEFEVRE**, directrice du télétravail, France Télécom

Patrick **MAHOUÉ**, chargé de mission sur le développement de l'emploi en télétravail de la communauté de Sillé-le-Guillaume

Marie-Claude **MAILLARD**, médecin inspecteur régional du travail, région Bretagne

Jacques-François **MARCHANDISE**, directeur du développement, FING

Fabienne **MATIFAS**, directrice des ressources humaines, CISCO

Marie-France **MAZARS**, conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation

Miguel **MEMBRADO**, co-président de Mayetic

Idir **NAITAISSA**, responsable du service des TIC à la Chambre des notaires de Paris.

Alain **NINAUVE**, directeur adjoint du travail, Département entreprises à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Haute-Normandie

Michel **QUILLET**, président de la communauté de communes de Sillé-le-Guillaume

Christophe **RADÉ**, professeur de droit du travail à l'Université Montesquieu (Bordeaux IV)

Jean-Emmanuel **RAY**, professeur de droit du travail à l'Université de Paris I

Jean-Marie **ROUGER**, chef de l'Agence Conseil du Travail en Réseau, EDF-GDF

Patrick **WATTEL**, adjoint de direction, responsable de la formation, Association pour la réinsertion sociale et professionnelle des personnes handicapées de Troyes

Jeanine **YIGIT-THOURON**, directrice de la gestion du personnel, Accenture

Organisations professionnelles et syndicales auditionnées :

Jean-Pierre **BERNARD**, vice président du secteur des télécommunications, CFTC

Armand de **BERNIERES**, conseiller technique, UPA

Hubert **BOUCHET**, secrétaire général de l'Union des cadres et ingénieurs FO

Jean-Paul **BOUCHET**, secrétaire général adjoint, CFDT Cadres.

Pierre **BURBAN**, secrétaire général, UPA

Pierre **CHARTRON**, directeur du département analyse des emplois et organisation du personnel, UIMM

Soraya **DJIDEL**, responsable communication, CGPME

Samuel **DOUETTE**, chargé de mission, CJD

Fanny **FAVOREL**, juriste, CGPME

Chantal **FOULON**, directrice adjointe à la direction des Affaires sociales, MEDEF

Jean-Pierre **KOECHLIN**, président du secteur des télécommunications, responsable de la formation professionnelle et de l'emploi, CFTC

Alain **LECANU**, secrétaire national chargé du pôle emploi / formation, CGC

Alain **MARCELLESI**, secrétaire fédéral, Sud-PTT

Roland **METZ**, conseiller confédéral chargé des garanties collectives et des salaires, CGT

Nicolas **MIJOULE**, juriste, CGC

Dominique **TELLIER**, directeur à la direction des Affaires sociales, MEDEF

Djamel **TESKOUK**, conseiller confédéral chargé des questions de formation, CGT

Jack **TORD**, conseiller confédéral chargé de l'emploi, CGT

Alain **TRIBOULT**, CFTC