

Les accords d'entreprise sur le télétravail : quels changements à la suite de la crise sanitaire ?

La diffusion du télétravail lors de la crise sanitaire liée au covid-19 se traduit par une augmentation nette, en 2020 et 2021, du nombre d'accords d'entreprise organisant sa pratique. En 2023, le nombre d'accords de télétravail conclus dans l'année, bien qu'en recul, reste toujours très supérieur à celui observé avant la crise sanitaire. Cette dynamique est manifeste quels que soient le type de signataire, la taille et la nature de l'unité (entreprise, établissement, groupe, etc.) où l'accord est conclu.

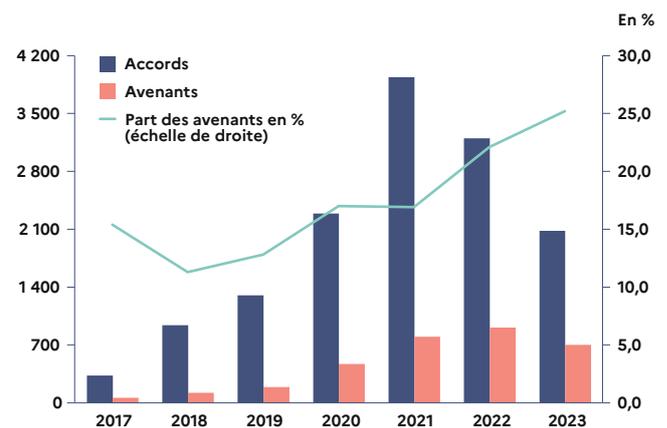
La proportion de textes accordant deux jours de télétravail ou plus s'accroît et culmine en 2021. À partir de 2022, la proportion de textes le limitant à un jour par semaine progresse. Près de la moitié des accords de télétravail s'appliquent pour une durée indéterminée; dans le cas contraire, leur période de validité, lorsqu'elle est précisée, est d'un an ou moins dans un cas sur deux.

La pérennisation du télétravail après la crise sanitaire continue à nourrir la négociation collective et la production de nouveaux accords d'entreprise comme d'avenants à des accords existants. Comment le nombre de ces accords évolue-t-il sur la période récente ? Quelles sont les caractéristiques des entreprises qui choisissent d'en signer ? Les rythmes de travail stipulés dans les accords d'entreprise évoluent-ils depuis la crise sanitaire ?

Un nombre d'accords toujours important, mais en baisse en 2023

Après une progression amorcée avant même la crise sanitaire liée au covid-19 [1], le nombre d'accords de télétravail (encadré) signés sur une année atteint un pic en 2021 (3940 accords, graphique 1). En 2023, 2080 accords de télétravail sont signés, un nombre en baisse pour la deuxième année consécutive, mais qui reste nettement plus élevé qu'en 2019 (1300). Les

GRAPHIQUE 1 | Accords et avenants portant sur le télétravail entre 2017 et 2023



Lecture : en 2023, 2080 accords initiaux et 700 avenants de télétravail sont signés et enregistrés.

Champ : France; accords et avenants traitant du télétravail établis en entreprise et déposés auprès de l'administration.

Source : Dares, base statistique des accords d'entreprise.

signatures d'avenants à des accords précédemment conclus sur le télétravail progressent quant à elles de 190 en 2019 à 910 en 2022, avant de refluer à 700 en 2023. La part des avenants parmi l'ensemble des textes (accords et avenants) conclus et abordant le télétravail croît sans discontinuer depuis la crise sanitaire : elle s'établit à 25,2 % en 2023 (contre 12,8 % en 2019).

En 2023, 3,0 % de l'ensemble des accords et avenants, toutes thématiques confondues, abordent la question du télétravail. Cette proportion fait plus que tripler pendant la crise sanitaire, passant de 1,7 % en 2019 à un maximum de 5,7 % en 2021 ([tableau A en ligne](#)).

En 2023, 73,4 % des accords et avenants organisant le télétravail sont signés par un délégué syndical, 13,3 % par

un élu non mandaté et 7,9 % par un élu ou salarié mandaté (tableau 1). Les approbations par référendum à la majorité des deux tiers des salariés ne concernent que 5,4 % de l'ensemble des accords et avenants conclus sur le télétravail. La part d'accords de télétravail signés par un élu ou un salarié mandaté, quasiment nulle en 2018, tend à s'accroître depuis.

En 2023, l'entreprise est l'unité signataire dans 73,4 % des cas, loin devant l'établissement (14,0 %), l'unité économique et sociale (10,4 %) et le groupe (2,2 %). Seules 30,2 % des unités signataires comptent 300 salariés ou plus, alors qu'elles sont majoritaires en 2017 (56,4 %); inversement, le poids des unités de moins de 50 salariés parmi les signataires d'accords ou avenants portant sur le télétravail augmente nettement sur la période, passant de 7,7 % en 2017 à 22,0 % en 2023, de même que celui des unités de 50 à 299 salariés (de 33,3 % à 47,8 %).

Des dynamiques diverses selon les secteurs d'activité

Dans tous les secteurs d'activité, le nombre d'accords et avenants signés chaque année et portant sur le télétravail augmente de 2017 à 2021, puis diminue entre 2021 et 2023. Le poids des différents secteurs parmi les signataires des accords et avenants traitant du télétravail varie toutefois sur la période (tableau 2). Celui de l'industrie passe ainsi de 15,4 % en 2017 à 20,7 % en 2021, puis reste à un niveau proche jusqu'en 2023 (19,8 %). Celui du secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale privés s'élève entre 2017 (12,8 %) et 2023 (17,6 %)1. À l'inverse, la part du secteur des activités financières et d'assurance décroît sur cette période, de 20,5 % à 10,4 %.

Ces différences peuvent s'expliquer par la nature des activités concernées, plus ou moins propice au télétravail [2], ainsi que par l'antériorité de la régulation de cette pratique par accord dans certains secteurs. En particulier, dans les activités financières et d'assurance, le développement du télétravail date d'avant la crise du covid-19 [1] et la part d'avenants y est plus importante qu'ailleurs en 2023 (30,4 %, [tableau B en ligne](#)).

Deux jours de télétravail par semaine, l'accord le plus fréquent en 2023

La crise sanitaire, en suscitant une diffusion de la pratique du télétravail [3], favorise aussi l'allongement de sa durée hebdomadaire autorisée. D'après l'exploitation des contenus des textes (encadré), 51,3 % des accords et avenants mentionnant un rythme de télétravail régulier signés en 2017 fixent une durée maximale d'un jour par semaine, contre seulement 34,7 % en 2023 (graphique 2). La proportion d'accords et avenants autorisant deux jours de télétravail hebdomadaires passe pour sa part de 40,4 % en 2017 à 47,1 % en 2023. Les textes prévoyant trois jours hebdomadaires ou plus de

TABLEAU 1 | Accords et avenants sur le télétravail selon les caractéristiques des signataires, de 2017 à 2023

	En %						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Type de signataire							
Délégué syndical	94,9	84,9	81,2	77,9	76,2	74,0	73,4
Élu ou salarié mandaté*	-	n.s.	3,4	8,3	7,8	9,0	7,9
Élu non mandaté*	-	11,3	11,4	9,4	12,0	12,9	13,3
Salariés à la majorité des deux tiers	n.s.	3,8	4,0	4,4	4,0	4,1	5,4
Type d'unité signataire							
Établissement	7,7	10,4	11,4	12,7	12,4	12,9	14,0
Entreprise	76,9	73,6	73,8	74,6	74,1	75,2	73,4
Unité économique et sociale	12,8	12,2	12,8	10,2	10,8	9,5	10,4
Groupe	n.s.	3,8	2,0	2,5	2,7	2,4	2,2
Taille de l'unité signataire							
Moins de 50 salariés	7,7	13,2	15,4	19,2	20,7	23,1	22,0
Entre 50 et 299 salariés	33,3	35,9	42,3	44,6	46,8	48,4	47,8
300 salariés ou plus	56,4	50,0	42,3	35,9	32,3	27,8	30,2
Non renseigné	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0,7	n.s.
Total	100,0						

n.s. : non significatif, car moins de vingt observations.

* Les données ne permettent pas de distinguer les élus ou salariés mandatés des élus non mandatés en 2017.

Lecture: en 2023, 73,4 % des accords et avenants de télétravail sont signés par un délégué syndical.

Champ: France; accords et avenants traitant du télétravail établis en entreprise et déposés auprès de l'administration.

Source: Dares, base statistique des accords d'entreprise.

TABLEAU 2 | Accords et avenants sur le télétravail par secteur d'activité, de 2017 à 2023

	En %						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Industrie	15,4	16,0	18,8	18,8	20,7	21,2	19,8
Construction	n.s.	2,9	2,0	3,3	2,5	2,7	2,9
Commerce de gros et de détail, transports et entreposage, hébergement et restauration	15,4	16,0	12,8	14,5	15,2	14,6	14,8
Activités financières et d'assurance	20,5	13,2	12,1	10,1	9,9	9,0	10,4
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	20,5	17,9	20,8	19,6	19,0	19,0	18,7
Administration publique, enseignement, santé et action sociale	12,8	15,1	13,4	15,6	15,4	15,5	17,6
Autres activités de services*	15,4	18,9	20,1	18,1	17,3	18,0	15,8
Total	100,0						

n.s. : non significatif, car moins de vingt observations.

* Les autres activités de services couvrent l'information et la communication, les activités immobilières, les arts, spectacles et activités récréatives, ainsi que les autres services aux ménages.

Lecture: en 2023, 19,8 % des accords et avenants de télétravail sont signés dans l'industrie.

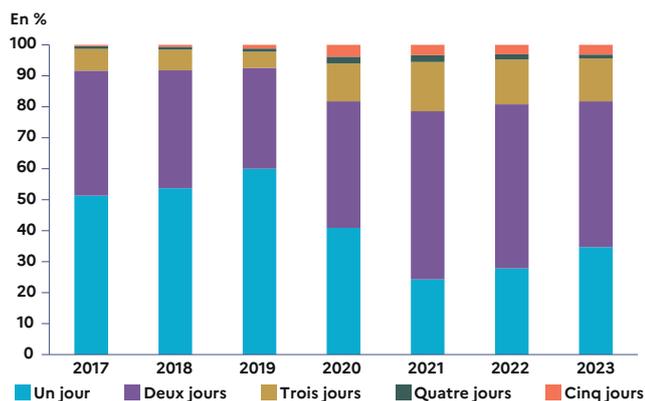
Champ: France; accords et avenants traitant du télétravail établis en entreprise et déposés auprès de l'administration.

Source: Dares, base statistique des accords d'entreprise.

télétravail (respectivement 7,0 %, 0,9 % et 0,4 %, pour trois, quatre et cinq jours en 2017), qui représentent quant à eux moins d'un accord et avenant de télétravail sur dix avant la crise sanitaire, comptent pour près de deux sur dix en 2023 (respectivement 13,8 %, 1,3 % et 3,1 %).

¹ Cela recouvre les accords et avenants signés principalement par des agences régionales de santé, des caisses de sécurité sociale, des cliniques, des hôpitaux privés, des établissements d'enseignement privé et des associations de droit privé.

GRAPHIQUE 2 | Accords et avenants sur le télétravail, selon le nombre de jours de télétravail par semaine, de 2017 à 2023



Lecture: en 2023, 34,7 % des accords et avenants de télétravail, mentionnant une pratique régulière, autorisent un jour de télétravail au maximum par semaine. Champ: France; accords et avenants traitant du télétravail établis en entreprise et déposés auprès de l'administration. Source: Dares, base statistique des accords d'entreprise, textes publiés sur Légifrance et application D@ccord NG.

La proportion d'accords et avenants instaurant la pratique du télétravail au moins deux jours par semaine augmente très fortement au début de la crise sanitaire, pour culminer en 2021. Cette tendance s'inverse ensuite. Bien que cette modalité de pratique du télétravail reste prépondérante jusqu'en 2023, l'évolution récente reflète la volonté de certaines organisations de privilégier un rythme plus modéré.

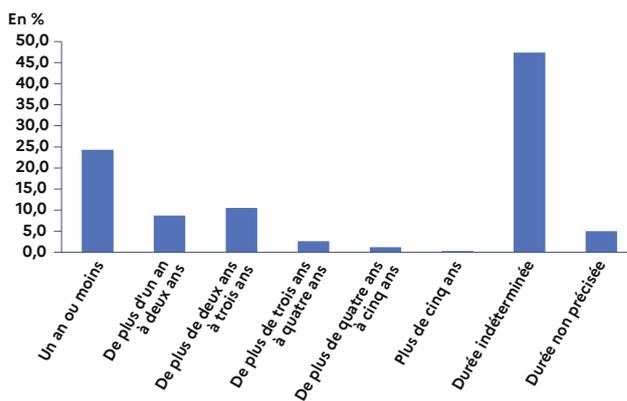
Autant d'accords sans limite de durée que d'accords valables pour une période déterminée

Près de la moitié des accords et avenants de télétravail conclus entre 2019 et 2023 (47,4 %) stipulent explicitement s'appliquer pour une durée indéterminée (graphique 3)². Une proportion similaire (47,6 %) précise une période d'application limitée: 24,3 % des accords et avenants portant sur le télétravail sont conclus pour une durée d'un an ou moins (soit un accord à durée déterminée sur deux), contre seulement 0,2 % pour plus de cinq ans. Par ailleurs, 5,0 % des accords et avenants traitant du télétravail ne stipulent aucune durée d'application, déterminée ou non; celle-ci est alors fixée à cinq ans, comme le prévoit le code du travail.

Des accords sur le télétravail très majoritairement conclus dans des contextes d'activité conventionnelle bien ancrés

16,0 % des structures qui signent au moins un accord de télétravail entre 2017 et 2023 ne déposent pas d'autre texte dans les trois années précédant la signature du premier d'entre eux: elles n'ont pas d'activité conventionnelle antérieure (graphique 4). Pendant ces trois années, 31,4 % signent entre 1 et 4 textes

GRAPHIQUE 3 | Accords et avenants sur le télétravail conclus entre 2019 et 2023, par durée de validité



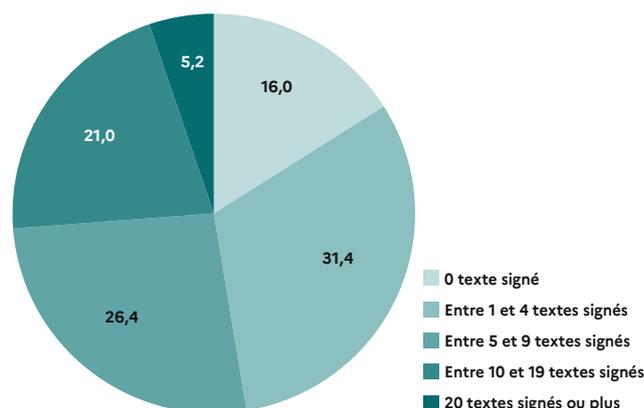
Note: la modalité « durée indéterminée » regroupe les textes stipulant explicitement être valables sans limitation de durée. La modalité « non précisée » regroupe les textes sans aucune stipulation de durée de validité (ni déterminée ni indéterminée); dans ce cas, celle-ci est fixée à cinq ans ([article L2222-4 du code du travail](#)).

Lecture: entre 2019 et 2023, 24,3 % des accords et avenants traitant du télétravail sont signés pour un an ou moins.

Champ: France; accords et avenants traitant du télétravail établis en entreprise et déposés auprès de l'administration.

Source: Dares, base statistique des accords d'entreprise.

GRAPHIQUE 4 | Activité conventionnelle passée* des entreprises signant un accord sur le télétravail entre 2017 et 2023



* Il s'agit du nombre de textes (accords, avenants, renouvellements d'accords, procès-verbaux de désaccords, textes ratifiés par référendum et décisions unilatérales de l'employeur), toutes thématiques confondues, déposés par l'entreprise durant les trois années précédant la date de la première signature d'un accord traitant du télétravail observée entre 2017 et 2023.

Lecture: parmi les accords et avenants traitant du télétravail qui sont conclus entre 2017 et 2023, 16,0 % sont signés par des entreprises n'ayant déposé aucun texte au cours des trois années précédant la signature de l'accord portant sur le télétravail.

Champ: France; accords et avenants traitant du télétravail établis en entreprise et déposés auprès de l'administration.

Source: Dares, base statistique des accords d'entreprise.

portant en général sur d'autres thématiques³, 26,4 %, entre 5 et 9 textes, 21,0 %, entre 10 et 19 textes, et 5,2 % signent 20 textes ou plus. Si le télétravail apparaît bien comme un sujet suscitant la production de droit conventionnel, la conclusion d'accords intervient majoritairement dans des contextes où l'activité conventionnelle est une pratique bien ancrée. ●

² Les durées de validité ne peuvent pas être fournies pour 2017 et 2018, faute d'informations mobilisables sur ces deux années pour les calculer.

³ Dans de rares cas, il s'agit toutefois de textes signés avant 2017 et portant également sur le télétravail.

ENCADRÉ • Données et méthodologie

Le système d'information D@ccord NG du ministère chargé du Travail recense les textes signés par les entreprises et déposés auprès des directions régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (Dreets en métropole, Deets en outre-mer). Chaque année, la Dares produit la base statistique des accords d'entreprise à partir des informations issues de ce système d'information. Cette base permet notamment de dénombrer les accords et avenants conclus et déposés, selon les thèmes abordés, le mode de conclusion ou les caractéristiques de l'entité déposante.

Du fait des délais entre la signature d'un accord ou avenant et son enregistrement administratif, certains textes, en général conclus en fin d'année civile, ne sont traités qu'au cours de l'année suivante. La présente étude porte sur la période s'étendant de 2017 à 2023, pour laquelle le recul temporel permet l'enregistrement de la quasi-totalité des textes signés au cours de ces années.

Au-delà de l'exploitation des données présentes dans la base statistique des accords d'entreprise, l'intégralité des accords et avenants publiés sur Légifrance ou disponibles dans D@ccord NG, relatifs au télétravail et signés entre 2017 et 2023, sont analysés à l'aide d'un modèle d'intelligence artificielle.

Dans un premier temps, les accords publiés sur Légifrance sont analysés automatiquement par un modèle d'intelligence artificielle générative, Mixtral 8x7B-Instruct [4]. Il permet de repérer les mentions de télétravail hebdomadaire ou de jours de présence obligatoire sur site, et d'en extraire, le cas échéant :

- le nombre de jours de télétravail maximum par semaine ;
- le nombre de jours de présence obligatoire sur site.

Par la suite, les résultats obtenus sont vérifiés et corrigés, le cas échéant, à la suite d'une « campagne d'annotation » menée a posteriori, consistant à vérifier en parallèle l'information fournie par le modèle à l'aide du texte de l'accord ou de l'avenant. Enfin, l'intégralité des accords et avenants non disponibles sur Légifrance mais accessibles sur D@ccord NG sont expertisés manuellement : cela concerne un nombre réduit de textes, en général non publiés sur Légifrance car l'instruction, par les Dreets, de leur dépôt est en cours.

Les accords transcrivent des réalités complexes, liées au fonctionnement de l'établissement ou de l'entreprise. Ces règles, qui complètent le code du travail sur le télétravail, ne se limitent pas nécessairement à une seule dimension qui pourrait être résumée par un unique indicateur. Ainsi par exemple, certains accords différencient le nombre de jours de télétravail accordés selon plusieurs critères, comme la nature des fonctions des salariés, l'établissement de travail, la distance géographique entre le domicile et le lieu de travail des salariés... Des aménagements, prévoyant en général un jour de télétravail hebdomadaire supplémentaire, peuvent également être accordés dans certaines situations, notamment aux femmes enceintes, aux salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou aux seniors. Dans le cadre de cette étude, les nombres de jours extraits des accords et avenants prennent en compte le maximum accordé, en dehors de ces aménagements.

Antonin Favaro, Conrad Thiounn (Dares)

Pour en savoir plus

- [1] Pesenti M. (2022), « [Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : quels usages durant la crise sanitaire ?](#) », *Dares Analyses* n° 57, novembre.
- [2] Askenazy P., Di Nallo U., Ramajo I., Thiounn C. (2025), « [Télétravail et présentiel : le travail hybride, une pratique désormais ancrée dans les entreprises](#) », *Insee Analyses* n° 105, mars.
- [3] Beatriz M., Erb L. (2024), « [Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire ?](#) », *Dares Analyses* n° 64, novembre.
- [4] Jiang A. Q. et al. (2024), [Mixtral of Experts](#).