

## ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL

### Préambule

Les transformations profondes de l'organisation du travail sont actuellement en cours. Elles se sont accélérées avec la crise sanitaire que nous vivons. Le télétravail se développe de plus en plus et il interroge sur les nouvelles formations d'organisations du travail.

Selon l'étude Adesatt de décembre 2019, 75% des entreprises interrogées de la branche déclarent pratiquer le télétravail. Forts de ce constat, et après avoir vu une évolution exponentielle du télétravail en 2020 et 2021, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études ont voulu négocier et conclure un accord de branche relatif au télétravail.

Toujours selon l'étude Adesatt, 25% des télétravailleurs des employeurs interrogés sont couverts par un accord collectif d'entreprise, d'où l'importance pour les partenaires sociaux de sécuriser les salariés et les entreprises.

Durant l'année 2019, la branche des bureaux d'études a réalisé une étude via l'Adesatt sur les pratiques du télétravail dans les entreprises de la branche. Cette étude met en évidence, au sein de l'échantillon que :

- 37% des salariés pratiquent le télétravail de manière régulière
- 31% des salariés le pratiquent de manière occasionnelle
- Les télétravailleurs sont particulièrement nombreux parmi les 35-44 ans
- Les consultants et les ingénieurs sont les métiers les plus fréquents des télétravailleurs
- 67% des entreprises pratiquent le télétravail sans avoir défini un cadre collectif ou individuel
- 62% des entreprises pensent développer le télétravail dans les 3 ans à venir

L'étude Adesatt est accompagnée d'un guide pratique paritaire sur le télétravail. Il peut également être utilisé par les partenaires sociaux de la branche lors de leurs négociations d'entreprise.

Cet accord de branche a deux objectifs : le premier de protéger les salariés et les entreprises qui vivent et mettent en place le télétravail, et le second, s'assurer de la protection des salariés en télétravail tout en assurant la continuité d'activité de l'entreprise.

Conscients que disposer d'un accord de télétravail dans la branche est un vecteur d'attractivité, les partenaires sociaux ont souhaité faire de cet accord une réelle avancée sociale.

Chaque entreprise devra trouver son organisation du télétravail propre à ses réalités. Cette organisation du télétravail devra être discutée avec les organisations syndicales et les salariés pour une meilleure inclusion de tous.

Conscients également de la spécificité de la branche et de la position de certaines entreprises comme sous-traitantes, les partenaires sociaux souhaitent que cet aspect ne soit pas oublié tout au long de notre accord de branche et qu'il soit une base pour les entreprises donneuses d'ordres.

Le travail à distance ou télétravail peut constituer une opportunité pour les salariés d'améliorer l'articulation entre temps de vie privée et temps de vie professionnelle. C'est une opportunité pour repenser et optimiser les conditions de travail.

Tout au long de l'accord afin de favoriser l'inclusion du plus grand nombre, les mots seront compris aussi bien au féminin qu'au masculin. Ainsi, quand nous parlerons de télétravailleur, il faudra comprendre télétravailleur et télétravailleuse.

## **CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1**

#### **Champ d'application territorial et professionnel**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil du 15/12/1987 (IDCC 1486). L'accord s'applique également aux Associations Agréées de Surveillance de la Qualité de l'Air (AASQUA).

### **Article 2**

#### **Définitions**

Cette définition est reprise de l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail.

Selon l'article L1222-9 alinéa 1 du Code du travail « Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »

Le télétravailleur est identifié comme tel dans le registre du personnel. C'est un salarié qui effectue du télétravail. Il peut y avoir un accord de branche ou d'entreprise précisant le champ et les catégories de salariés concernés.

Le télétravailleur peut exercer son activité sous diverses formes :

- le télétravail à domicile : il s'agit de la modalité la plus répandue. Le travail est effectué à domicile par le salarié avec le support d'équipements électroniques mis à disposition par l'employeur.
- Le télétravail pendulaire : le télétravail est exercé dans deux ou plusieurs lieux selon un rythme et des modalités prédéfinies. Le salarié passe un certain pourcentage de son temps dans l'entreprise, et le reste du temps, il travaille à distance.
- Les centres de télétravail : Dans la même logique, le télétravail peut être exercé hors du domicile mais à proximité immédiate de ce dernier, au sein d'un lieu fixe désigné sous des terminologies aussi variées que « télécentres », « télécottages », « téléspace », « centres de proximité » ... Il y en a de deux sortes : le bureau satellite et le bureau voisinage.
- Le travail mobile : le télétravail peut aussi s'effectuer à l'extérieur avec rattachement à un lieu fixe. Il est pratiqué par des personnes dont l'activité nécessite de nombreux déplacements et qui, grâce aux moyens de communication électronique de type portatif peuvent rester en contact permanent avec leur employeur et fournisseurs. De plus, il est en contact avec ses clients.
- Le travail offshore : il s'agit de faire réaliser des travaux à distance par des salariés domiciliés à l'étranger. En fait, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux (article L.1222-9 du Code de travail). Le télétravailleur est un salarié de l'entreprise qui effectue, soit à l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail ainsi défini.

Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail répondant à un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides.

Elle 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. Une attention particulière sera faite aux salariés « nomades » qui ne sont pas des travailleurs classiques mais des homeworkers, des salariés en mission chez le client proche de son domicile.

On entend par télétravailleur, au sens du présent accord, toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus ou dans des conditions adaptées par un accord de branche ou d'entreprise en fonction de la réalité de leur champ et précisant les catégories de salariés concernés.

### **Article 3**

#### **Définir les emplois éligibles au télétravail**

Le télétravail ne peut avoir lieu que sur la base du volontariat.

L'article du Code du travail L1222-9 alinéa 3 précise que « 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. »

Afin d'être mis en place de manière efficiente et pérenne, le télétravail doit s'intégrer dans une organisation du travail adaptée. Une analyse préalable des activités éligibles facilite sa mise en œuvre. Pour ce faire, les partenaires sociaux considèrent que le dialogue professionnel permet de repérer les activités pouvant être exercées en télétravail. La définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social. Dans le cadre de ses missions habituelles, le CSE, quand il existe, est consulté sur les décisions de l'employeur relatives à l'organisation du travail ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise, dont les conditions de mise en œuvre et le périmètre du télétravail. »

Le CSSCT, quand il existe, doit être informé de la mise en place du télétravail. En effet, le chef d'entreprise doit informer et consulter la commission avant toute modification ayant un impact sur l'hygiène, la sécurité ou les conditions de travail. Dans ce cadre, l'introduction du télétravail induisant une transformation importante des postes de travail nécessite également l'information et la saisine pour avis du CSSCT.

Les activités éligibles au télétravail sont propres à chaque réalité d'entreprise. Cependant il est essentiel pour les partenaires sociaux que ces activités ou les tâches éligibles au télétravail soient déterminés paritairement. Les tâches peuvent être réparties/organisées dans la semaine afin de faciliter le télétravail pour certains métier/poste.

Ainsi, pour les entreprises disposant de représentants du personnel, les emplois télétravaillables seront déterminées par les parties concernées. Le CSE, quand il existe, doit être consulté sur les activités éligibles au télétravail. Son avis est demandé sur le sujet. Cela est fait au préalable à toute mise en place de télétravail dans l'entreprise. Les organisations syndicales, dans le cadre d'un accord d'entreprise, définissent en aval les tâches/ les activités éligibles au télétravail.

Pour les entreprises ne disposant pas de représentants du personnel, ce travail de détermination d'activités télétravaillable est réalisé par les salariés et la direction.

Les partenaires sociaux décident de renvoyer à un groupe de travail paritaire, qui se réunira dans le mois suivant la signature de l'accord, la définition des tâches télétravaillables afin d'aider au mieux les entreprises à mettre en place cette organisation du travail.

## **Article 4**

### **Le caractère volontaire et le principe de réversibilité du télétravail**

#### **Article 4.1 Double volontariat**

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. Le caractère volontaire du télétravail est incontournable. Le télétravail peut être institué dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail.

Le travail salarié faisant l'objet d'un contrat de travail, il convient de préciser dans un avenant les modalités pratiques d'exercice du télétravail et d'être clair sur les responsabilités et engagements de chacune des parties. De ce point de vue, la position de faiblesse du télétravailleur par rapport à l'employeur est réelle.

Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de sa volonté de passer au télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser sa demande. Dans le cas d'un refus du télétravail, la réponse de l'employeur doit être motivée en se fondant sur la liste des tâches télétravaillables prédéfinies et de l'autonomie du salarié.

Les instances représentatives du personnel sont informées régulièrement du nombre de demandes de télétravail, celles à l'initiative de l'employeur et celles à l'initiative du salarié, du nombre d'acceptations, de leurs durées et du nombre de refus ainsi que leurs motifs.

#### **Article 4.2 Forme de l'accord**

Les partenaires sociaux soulignent l'utilité de recourir à un écrit, quel qu'il soit, afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord.

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. Ce document est un avenant au contrat de travail.

Ces informations peuvent notamment porter sur :

- le cadre collectif existant (accord, charte), le cas échéant ;
- 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,
  - les modalités d'articulation entre télétravail et présentiel pour tenir compte notamment du maintien de la qualité du travail avec les autres salariés ;
  - les équipements, à leurs règles d'utilisation, à leurs coûts et aux assurances, etc.
  - les règles de prise en charge des frais professionnels, telles que définies dans l'entreprise.
- Les informations pratiques en cas d'alerte de représentants du personnel
- Les règles de suspension de l'accord à la demande du salarié ou de l'entreprise
- Les références techniques nécessaires (contrôle électrique, adéquation du lieu choisi
- La prise en charge de l'assurance professionnelle

Dans cet écrit il est recommandé aux deux parties prenantes de faire un suivi régulier de la mise en place du télétravail afin de voir les bonnes ou les mauvaises pratiques du télétravail.

Cet écrit doit également comporter les conditions de retour à la situation précédente à la demande de l'une ou de l'autre partie (délai de prévenance).

En tout état de cause, le télétravailleur bénéficie des accords applicables aux salariés travaillant dans les locaux.

#### **Article 4.3 Refus du télétravail**

Il est rappelé qu'aux termes des dispositions de l'article L. 1222-9 du Code du travail, 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 à préciser les raisons de son refus d'accéder à la demande de télétravail émanant d'un salarié.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est ni un motif de rupture du contrat de travail (L. 1222-9 du Code du Travail alinéa 3), ni un motif de sanction.

#### **Article 4.4 Période d'adaptation**

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation de minimum 3 mois est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre un terme à cette forme d'organisation du travail en respectant un délai de prévenance de 1 mois. Le salarié retrouve alors son même poste dans les locaux de l'entreprise.

Cette période d'adaptation comme sa rupture n'occasionnent aucun frais pour le salarié.

#### **Article 4.5. Réversibilité du télétravail régulier**

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, dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif. 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. L'employeur est tenu de donner priorité au télétravailleur pour 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 (C. trav., art. L.1222-10)

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.

### **Article 5**

#### **Introduction du télétravail dans l'entreprise**

Les partenaires sociaux fixent à deux jours par semaine minimum ou de 8 jours par mois la présence sur le lieu de travail. La durée de la présence sur site se fait au prorata de la durée du travail habituelle du salarié, en particulier pour les salariés à temps partiel.

## **Article 5.1. Rappel des fondements juridiques du télétravail**

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.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, la mise en place du télétravail est possible par accord de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Doivent être précisées :

1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du Code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail et la communication d'une charte de droit à la déconnexion (à mettre en place si elle n'existe pas) ;

5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du Code du travail.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction unilatérale de l'employeur (article L1222.11 du Code du travail).

S'agissant de l'identification des activités de l'entreprise pouvant faire l'objet de télétravail, il convient de rappeler que le chef d'entreprise doit s'assurer que les salariés travaillent en toute sécurité.

A ce titre, l'employeur engage sa responsabilité, dans les conditions fixées par la loi. La question de l'organisation concrète du travail, et notamment l'identification des activités de l'entreprise pouvant faire l'objet de télétravail, conditionne la réussite de ces missions essentielles et relève donc nécessairement de la responsabilité de l'employeur et de son pouvoir de direction, sans préjudice des dispositions du code du travail et conventionnelles applicables aux relations collectives de travail dans l'entreprise.

Afin d'être mis en place de manière efficiente et pérenne, le télétravail doit s'intégrer dans une organisation du travail adaptée. Une analyse préalable des activités éligibles facilite sa mise en œuvre. La définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social. Dans le cadre de ses missions habituelles, le CSE est consulté sur les décisions de l'employeur relatives à l'organisation du travail ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise, dont les conditions de mise en œuvre et le périmètre du télétravail. La mise en place du télétravail doit faire l'objet d'une consultation du CSE, quand il existe, et la commission SSCT, quand elle existe, doit particulièrement être mobilisée sur ce sujet.

## **Article 5.2 Faire du télétravail un sujet de dialogue avec les salariés et/ou leurs représentants**

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance de faire de la mise en place du télétravail un thème de dialogue social et de négociation au niveau de l'entreprise. Un dialogue social et des négociations de qualité constituent un gage de réussite de la mise en place d'un dispositif de télétravail adapté aux besoins spécifiques de l'entreprise, permettant de concilier efficacement les intérêts de l'employeur et des salariés.

Dès lors que l'employeur envisage d'ouvrir la possibilité de recourir au télétravail dans l'entreprise, il consulte le CSE, quand il existe, dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

Dans les entreprises pourvues de représentants syndicaux, la négociation du télétravail peut s'inscrire dans le cadre de la négociation collective périodique, dans la continuité des négociations sur la qualité de vie au travail ou sur le droit à la déconnexion, pouvant traiter des conditions de mise en œuvre, des modalités de prise en charge des frais professionnels etc.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de CSE, les signataires du présent accord encouragent l'employeur qui envisage la mise en place du télétravail à se concerter avec les salariés. Dans ces entreprises, les négociations peuvent être ouvertes et conduites par un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative de la branche.

Un suivi de cette mise en œuvre et des retours d'expérience doivent être instaurés afin d'en adapter si besoin les modalités. C'est pourquoi les partenaires sociaux souhaitent que les accords d'entreprise mis en place soient envoyés au secrétariat de la branche (mettre adresse mail), afin qu'une étude de branche puisse être réalisée dans le cadre du rapport annuel de la CPPNI.

Le dialogue social concernant le télétravail doit se traduire dans un accord spécifique.

## **Article 6**

### **Equilibre des temps de vie en télétravail**

#### **6.1. La durée du travail et le temps de repos**

La durée du travail du salarié est identique qu'il soit sur site ou en télétravail. Les dispositions notamment relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

#### **6.2 Le contrôle du temps de travail, le respect du droit à la déconnexion et de la vie privée**

Les dispositions du Code du travail imposent à l'employeur de contrôler régulièrement la durée du travail du salarié ainsi que la charge de travail y afférent. Du fait de l'absence physique des salariés dans les locaux de l'entreprise, l'employeur ne peut se soustraire à son obligation de mesurer l'adéquation entre le temps de travail et la charge de travail. L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur.

L'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise. Cette plage horaire doit en tout état de cause être inférieure à la durée contractuelle, afin de laisser le temps au salarié de se préparer et d'être réellement dans son travail. La mesure du temps de travail ne peut être liée à la seule connexion.

Il résulte des dispositions légales 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, quand il existe, et l'information préalable des salariés. Les moyens de surveillance doivent être proportionnels à l'objectif poursuivi (article L-1121-1 du Code du Travail). Le télétravailleur doit en être informé.

La mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion. Les partenaires sociaux rappellent l'existence de l'article 4.8 sur le droit à la déconnexion de l'avenant du 1<sup>er</sup> avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail.

Les partenaires sociaux actent l'ouverture d'une négociation d'un accord de branche sur le droit à la déconnexion qui se tiendra dans le mois suivant la signature de l'accord de branche.

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le respect des règles légales et conventionnelles. 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 doivent être donnés au télétravailleur. La charge de travail et les détails d'exécution, évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés suivant 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.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance du temps de repos dans le cadre de l'organisation du travail. Un suivi de ce temps de repos doit être organisé par l'employeur, au même moment qu'il est fait un contrôle du temps de travail mis en place. Les partenaires sociaux font le choix de renverser la logique en signifiant que le temps de repos quotidien n'est ni sécable ni compressible et qu'il ne peut être inférieur à 12 heures de repos consécutives (temps de déplacement compris).

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail. Cela peut être fait dans le cadre de l'entretien annuel ou dans l'entretien de forfait jour pour le salarié en forfait jours.

Le Code du travail prévoit qu'outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu, à l'égard du salarié en télétravail (C. trav., art. L.1222-10) :

- d'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 ;
- d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail. Le télétravailleur bénéficie des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés de l'entreprise et il est soumis aux mêmes règles d'évaluation

6.3. Les tiers-lieux pour favoriser l'articulation des temps de vie des salariés en télétravail et agir pour la protection de l'environnement.

Les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité d'envisager le télétravail autrement qu'au domicile du télétravailleur. Le recours volontaire au télétravail est justifié fréquemment par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail ou la durée des trajets domicile-travail. L'étude de branche relative aux déplacements montre que les durées de déplacements sont élevées pour les salariés de la branche. C'est pourquoi, il n'est pas impératif que le télétravail s'effectue au domicile du télétravailleur. Les espaces de co-working et autres tiers lieux sont une solution attractive pour les salariés. De même, les locaux d'un autre site de l'entreprise doivent pouvoir être mobilisés et utilisés dès lors que la proximité du domicile d'un télétravailleur est connue. Les conditions d'exercice du télétravail (modalités, frais, autres...) dans ce cadre doivent être prévues dans le cadre d'un accord d'entreprise.



## **Article 7**

### **Protection des données**

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 règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (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. Ces textes sont mis à disposition des salariés au moment du passage en télétravail.

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. Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements et/ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Dès lors que le salarié utilise un outil personnel, ces restrictions ne concernent que leur usage à des fins professionnelles.

L'employeur forme régulièrement les salariés à ces règles. En cas de non-formation de la part de l'entreprise, le salarié ne peut pas être tenu responsable du non-respect des règles.

Les entreprises sont encouragées à mettre en place des protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du serveur destinataire, à partager avec les salariés une liste d'outils de communication et de travail collaboratif appropriés au travail à distance, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées, et à établir un socle de consignes minimales à respecter en télétravail, et communiquer ce document à l'ensemble des salariés.

Aucun dispositif de surveillance des salariés ne sera utilisé par l'entreprise : connexion automatique à la camera, GPS, contrôle des temps de connexion automatique...

## **Article 8**

### **Droits collectifs des salariés en télétravail**

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise (article L1222-9 alinéa 3 du Code du travail).

#### **8.1. La prise en charge des frais professionnels et équipement des salariés**

L'organisation du travail sous le format télétravail, qu'il soit régulier ou occasionnel, ne doit pas être une charge supplémentaire pour le salarié.

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 à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle :

- Conformité des installations électriques et des lieux de travail
- Equipement de bureaux : table/ chaise/ armoire/ éclairage de table
- Fournitures courantes : papier, crayons, affranchissement postal, téléphone(une ligne dédiée).
- Consommation électrique
- Loyer de l'espace de télétravail

En tout état de cause, l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail.

Tout salarié qui demande à bénéficier du télétravail doit être équipé d'un ordinateur portable ou d'un ordinateur fixe installé par l'employeur à domicile. Cela se double d'un accès à un réseau internet et au réseau de l'entreprise.

Cela nécessite aussi qu'une assurance, pour ce matériel, soit prise par l'employeur. En cas de panne empêchant le télétravailleur de fournir sa prestation, non seulement le salarié continue d'être rémunéré mais surtout, l'employeur doit s'engager au dépannage sous les 24 heures. Cela signifie qu'il faut intégrer un process de dépannage, c'est-à-dire de mettre en place une procédure afin que l'employeur soit saisi immédiatement du problème.

Les frais réguliers (internet, téléphone, électricité...) sont pris en charge tel que le prévoit le barème de l'URSAFF. Ce barème peut être amélioré par accord dans l'entreprise.

La fiche relative aux frais professionnels des salariés en télétravail établie par l'Urssaf prévoit que « *lorsque le salarié en situation de télétravail engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. (Cette allocation forfaitaire passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours par semaine...).*

*Si l'allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord collectif, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés.*

*Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié (cf tableau évaluation des frais engagés par le salarié en télétravail).*

NATURE DES FRAIS	EVALUATION DES FRAIS
<p><u>Les frais fixes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Loyer</li> <li>Montant du loyer ou, à défaut de loyer, valeur locative brute.</li> <li>- Taxe d'habitation.</li> <li>- Taxe foncière sur les propriétés bâties.</li> <li>- Taxes régionales, départementales ou communales comme la taxe d'enlèvement d'ordures ménagères.</li> <li>- Charges de copropriété.]</li> <li>- Assurance multirisque habitation.</li> </ul>	<p><u>Valeur réelle</u></p> <p>Quote-part de l'ensemble des frais fixes réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel au prorata de la superficie totale de l'habitation principale.</p> <p><u>Exemple :</u></p> <p>Appartement de 70m<sup>2</sup> dont 10m<sup>2</sup> pour l'usage professionnel.</p> <p>Le loyer s'élève à 370 €/mois, la taxe d'habitation à 35 €/mois et la prime d'assurance à 15 €/mois.</p> <p>Le montant des frais déductibles s'élève donc à <math>420 \text{ €} \times 10\text{m}^2 / 70\text{m}^2 = 60 \text{ €}</math>.</p>
<p><u>Les frais variables</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chauffage et/ou climatisation</li> <li>- Electricité</li> </ul>	<p><u>Valeur réelle</u></p> <p>Quote-part des frais variables réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel.</p>
<p><u>Dépenses d'acquisition du mobilier.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bureau ergonomique.</li> <li>- Fauteuil ergonomique.</li> <li>- Etagères, meubles de rangement.</li> <li>- Lampe de bureau.</li> </ul>	<p><u>Prêt de mobilier :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- absence de dépenses supplémentaires du salarié pas de remboursement de frais possible ;</li> <li>- avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé.</li> </ul> <p>Achat du mobilier par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- remboursement des frais exclus de l'assiette dans la limite de 50% de la dépense réelle sur justificatifs.</li> </ul>

NATURE DES FRAIS	EVALUATION DES FRAIS
Frais liés à l'adaptation du local. Frais de diagnostic de conformité électrique. Installations de prises (téléphoniques, électriques ...). Modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail.	<u>Valeur réelle :</u> L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture (travaux aménagement).
<u>Matériels informatiques et périphériques :</u> ordinateur, imprimante, modem.	<u>Prêt de matériel :</u> - absence de dépenses supplémentaires du travailleur salarié ou assimilé, pas de remboursement de frais possible ; - avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé. Achat de matériel par le salarié en restant toutefois propriétaire - remboursement des frais et exclusion de l'assiette dans la limite de 50% de la dépense réelle sur justificatifs.
Consommables (ramettes de papier, cartouches d'encre ...).	Remboursement exonéré des cotisations sociales sur justificatifs des frais engagés.
Frais de connexion au réseau téléphonique, frais d'abonnement (téléphonique, Internet ...).	Remboursement exonéré des cotisations sociales sur justificatifs des frais engagés.

#### Evaluation des frais engagés par le salarié en télétravail (Source : Urssaf)

Ainsi, l'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rembourser ces frais réguliers est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.

L'étude Adesatt menée sur le télétravail montre que la presque totalité des entreprises interrogées de la branche ont équipé leurs salariés d'un ordinateur portable ou d'un ordinateur fixe installé par l'employeur à domicile. Un effort est à faire sur le taux d'équipement à l'accès au réseau de l'entreprise. Les conditions de travail doivent être les mêmes sur site et en télétravail.

Pour tout nouvel embauché ou tout salarié signant un avenant télétravail régulier, une prise en charge du mobilier ou la fourniture d'un kit télétravail (chaise ergonomique, casque, bureau, écran, clavier, souris, matériel relatif au réseau, routeur ...) doit être défini et pris en charge par l'employeur .. Cette prise en charge est renouvelable au regard de la durée d'amortissement des outils (informatique et mobilier).

Concernant la mise en conformité électrique, en cas de diagnostic du lieu du télétravail, il est pris en charge financièrement par l'entreprise.

#### 8.2. La fréquence du télétravail, hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure

La fréquence du télétravail est déterminée par accord entre l'employeur et le salarié, conformément, le cas échéant, aux dispositions de l'accord collectif ou de la charte relatifs au télétravail en vigueur dans l'entreprise.

Les organisations signataires attirent l'attention des employeurs et des salariés, en dehors de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure le nécessitant, sur l'importance d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site, en lien avec les activités et les objectifs de chaque entreprise, notamment pour garantir la préservation du lien social au sein de l'entreprise, la cohésion de la communauté de travail et limiter l'émergence de difficultés organisationnelles.

Cette fréquence peut être exprimée par exemple en nombre de jours par semaine, par mois, ou par un nombre de jours forfaitaires par semestre ou par an. En tout état de cause, le télétravail peut être régulier ou occasionnel.

### 8.3. La communication au sein de la communauté de travail

La communication est un facteur essentiel du maintien des relations au sein de la communauté de travail, notamment lorsqu'il s'agit d'articuler travail sur site et télétravail. Dans ce cadre, un dialogue professionnel renforcé, ainsi qu'une expression individuelle et collective des salariés facilitée, contribuent à une mise œuvre opérationnelle réussie du télétravail au sein de la communauté de travail, à travers une bonne circulation des informations.

Du fait de la dispersion des télétravailleurs, des moyens supplémentaires, tant du point de vue financier que du temps, doivent être définis pour permettre aux représentants du personnel d'avoir des contacts avec les télétravailleurs, mais aussi pour permettre aux télétravailleurs d'exercer un mandat.

### 8.4. Droit syndical en période de télétravail

Cela est négocié dans le cadre de l'accord télétravail ou de l'accord sur les moyens syndicaux dans les entreprises. Les partenaires sociaux encouragent la création de panneaux syndicaux numériques, la possibilité aux syndicats d'avoir un accès spécifique sur l'intranet de l'entreprise, de la mise à disposition d'une application spécifique, de la possibilité de communiquer sur les adresses professionnelles des salariés...

Les modalités d'exercice des mandats du télétravailleur doivent être prévues :

- D'une part, le salarié représenté éprouvera les plus grandes difficultés à contacter ceux qui sont sensés le représenter et le défendre car il ne côtoiera pas les représentants sur son lieu de travail et la prise de contact supposera des démarches au-delà de la durée habituelle de présence sur le lieu de travail, en sus des autres obligations du salarié (temps de transport, obligations familiales), etc.
- D'autre part, le représentant du personnel assumera son mandat dans des conditions dégradées et difficiles puisqu'il est privé du contact avec une grande partie de ceux qu'il est censé représenter.

Aussi : les délégués disposeront de la liste complète des personnes en télétravail, ils s'engagent à respecter la confidentialité des informations en leur possession. Dans le cadre de leur mission, ils peuvent contacter les télétravailleurs par fax ou messagerie électronique ou vocale, en respectant les règles et procédures utilisées pour joindre les télétravailleurs.

Enfin l'objectif assigné à la liberté d'affichage, qui était de permettre aux représentants du personnel de donner des informations aux salariés en temps réel ne peut plus être atteint dès lors que l'affichage risque de ne pas être lu par les télétravailleurs ou qu'il ne sera pas lu en temps utile. Pour tenir compte de l'éloignement de certains salariés, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage doivent être remises aux salariés en télétravail ou adressées par voie postale, aux frais de l'entreprise au moins une fois par mois ». Cette disposition est étendue à l'ensemble des salariés qui effectuent leur travail à l'extérieur de l'entreprise qui les salarie : transmission par courrier postal ou électronique, utilisation de moyens de communication propres à l'entreprise ...

Le droit syndical est renforcé en période de télétravail exceptionnel où le lien entre organisation syndicale et salarié soit être renforcé afin de continuer à mener un rôle d'alerte auprès de l'employeur. Les outils cités ci-dessus peuvent être renforcés par leur nombre ou leur fréquence. Ces échanges doivent avoir lieu avec les organisations syndicales et les entreprises.

Les organisations syndicales ont la possibilité d'organiser des réunions mensuelles par visioconférence à destination de tous les salariés sur le temps de travail.

#### 8.5. Télétravail et préservation de la cohésion sociale interne

Il convient d'être attentif à ce que le développement du télétravail ne soit pas source de difficultés entre les salariés qui peuvent en bénéficier et les autres ou encore source d'une distanciation sociale accrue voire d'une perte de lien social entre des salariés et leur communauté de travail.

Une vigilance particulière doit être portée à la préservation de la cohésion sociale interne, aux conditions de maintien du lien social entre les salariés, au regard de la distanciation des rapports sociaux, voire de perte du lien social inhérente à l'utilisation des outils de communication à distance. La mise en place d'une phase d'expérimentation, suivie de l'élaboration d'un bilan, testée dans certaines entreprises, est de nature à permettre d'identifier les facteurs clés de succès, au regard des spécificités de l'entreprise.

Afin de préserver cette cohésion sociale interne, le manager d'équipe ne peut pas être en télétravail total.

Les entreprises sont encouragées à trouver des bonnes pratiques pour diminuer le sentiment d'isolement : organisation de cafés virtuels, de s'assurer qu'un point régulier à lieu entre le salarié et son manager...

### **Article 9**

#### **Formation**

Le télétravailleur doit recevoir une formation sur les technologies du télétravail.

##### 9.1. Formation aux outils numériques utilisés dans l'entreprise

Tous les salariés seront formés selon leurs besoins à tous les outils numériques mis à disposition par leur entreprise et à leurs usages. Cette formation se fait pendant le temps de travail.

##### 9.2. Le droit à la formation

Les salariés en télétravail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail. Ces formations se déroulent pendant le temps de travail.

Les salariés en télétravail de manière régulière 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. Les responsables hiérarchiques et les collègues directs des salariés en télétravail doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

##### 9.3. Formation des managers et des salariés

La montée en compétences des managers et des salariés aux évolutions managériales et d'organisation du travail engendrées par le télétravail est un moyen d'en assurer une mise en place réussie. Sans préjudice des dispositions de l'article 9.2 du présent accord, des formations peuvent notamment être proposés sur les thématiques suivantes : l'adaptation des

modalités de réalisation de l'activité, l'autonomie du salarié en télétravail, le séquencage de la journée de télétravail, le respect du cadre légal relatif à la durée du travail et à la déconnexion, l'utilisation régulée des outils numériques et collaboratifs. Des guides pratiques peuvent également être mis à disposition pour accompagner les managers et salariés dans la mise en place du télétravail. En outre, il est recommandé que les managers soient, dès leur prise de poste, formés aux modalités du management à distance et à la prise en compte des particularités de l'hybridation de l'organisation du travail : articulation et concomitance entre télétravail et travail sur site. Le CLÉA Manager pourra être mobilisé.

Enfin, les compétences numériques des managers et salariés sont essentielles dans la pratique du télétravail : d'une part pour veiller à l'appropriation des outils de travail à distance mais également à la sécurisation des données de l'entreprise. Une formation à ces outils, ainsi qu'à la cybersécurité, peut être nécessaire en amont de toute mise en place du télétravail et peut se faire en mobilisant le CLÉA numérique.

## **Article 10**

### **Manager des salariés en télétravail**

Les partenaires sociaux de la branche décident de créer une action collective nationale portant sur la relation au management des salariés en situation de télétravail. Cette ACN sera disponible au plus tard 1 an après la signature de l'accord de branche.

Le télétravail s'exerce dans le cadre normal de la relation contractuelle de travail. Néanmoins, mis en place de manière régulière, il fait évoluer la manière d'animer la communauté de travail et peut donc s'accompagner de la mise en place de pratiques managériales spécifiques.

Les enjeux nouveaux liés au management à distance en référence notamment au télétravail appellent à une forme de renouveau des pratiques managériales pour concilier la multiplicité des organisations de travail (en fonction des projets et des enjeux notamment), la mobilisation des nouveaux outils numériques, et les bénéfices que représentent les liens humains avec le collectif de travail

Il en ressort que le télétravail repose sur un postulat fondamental – la relation de confiance entre un responsable et chaque salarié en télétravail – et deux aptitudes complémentaires – l'autonomie et la responsabilité nécessaires au télétravail.

Les pratiques managériales sont ainsi réinterrogées et adaptées en fonction de ce socle, ainsi que des objectifs du télétravail et de l'organisation de celui-ci : elles différeront notamment en fonction du nombre de personnes en télétravail ou de la fréquence de ce dernier. La mise en œuvre réussie du télétravail se traduit par des règles d'organisation claires afin d'assurer le bon fonctionnement de la communauté de travail et de fixer un cadre au sein duquel les salariés peuvent évoluer de la manière la plus autonome possible.

Le manager, accompagné par sa hiérarchie, a un rôle clé dans la mise en œuvre opérationnelle du télétravail, notamment parce qu'il assure ou participe à la fixation des objectifs du salarié. Il favorise ainsi le dialogue professionnel sur les pratiques de télétravail et sur l'articulation entre le télétravail et le travail sur site pour chacun des salariés et au sein des communautés de travail. Il est également un des garants du maintien du lien social entre le salarié en télétravail et l'entreprise.

Au-delà d'une relation de confiance entre le manager et les salariés nécessaire à la mise en place du télétravail, la définition d'objectifs clairs peut faciliter le management à distance. Il est alors possible de se concentrer sur la résolution des dysfonctionnements éventuels, et d'évaluer plus facilement la bonne répartition de la charge de travail et la bonne réalisation des missions. Cela peut permettre une plus grande délégation de responsabilité et une autonomie plus importante octroyée au salarié.

Enfin, les outils de communication évoluent avec le télétravail, les modes de communication doivent donc également s'adapter. L'absence de communication non-verbale dans les

échanges à distance est prise en compte et les modes et canaux de communication doivent être adaptés aux messages.

## **Article 11**

### **Santé au télétravail, prévention des RPS**

#### **11.1. Les règles en matière de santé et sécurité en cas de télétravail**

Il est rappelé que, en fonction des spécificités de chaque entreprise, le recours au télétravail peut être un moyen de limiter certains risques en cas de circonstances exceptionnelles, et notamment en cas de pandémie.

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail. L'employeur doit veiller à leur strict respect.

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 (CSE, le cas échéant la commission santé, sécurité et conditions de travail) 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. Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection. Des mesures doivent être prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport à sa hiérarchie et aux autres salariés.

#### **11.2. Evaluation des risques professionnels**

Les signataires du présent accord soulignent l'importance de la prise en compte du télétravail dans la démarche d'analyse de risque visée à l'article L 4121-1 du Code du travail et qui fait l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques. Ils rappellent également que les risques professionnels doivent être gérés. Les partenaires sociaux informent les entreprises qu'elles peuvent aussi s'appuyer sur ce sujet sur le guide de l'OIT relatif au télétravail.

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut faire l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée. Cette évaluation des risques peut notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques.

#### **11.3. Information du salarié**

L'employeur informe par écrit, en amont du passage en télétravail, 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. Ces règles sont disponibles également sur l'intranet de l'entreprise. Le salarié en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité.

#### **11.4 Accident de travail et accident de trajet**

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. Les partenaires sociaux renvoient à l'article 411-1 du Code de la sécurité sociale « Est considéré comme



accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

#### 11.5 La préservation de la relation de travail avec le salarié

Les risques d'isolement en télétravail et de perte du lien vis-à-vis de la communauté de travail sont nombreux. Une attention particulière doit être portée non seulement aux salariés en télétravail, mais également à ceux qui travaillent sur site, notamment en cas de recours au télétravail en raison de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Un travail sera engagé l'année suivant la signature de l'accord avec nos partenaires santé de la branche afin de trouver des actions de prévention de branche à mener.

#### 11.6 Maintenir le lien social

L'éloignement des salarié et la distanciation physique des équipes de travail du fait du télétravail ne doit pas conduire à un amoindrissement du lien social. Des dispositifs ad hoc mobilisant tous les acteurs de l'entreprise peuvent être élaborés et mis en oeuvre dans l'entreprise pour garantir le maintien du lien social. Cela participe de la responsabilité sociétale de l'entreprise.

Cet article vient en complément de l'article sur le droit syndical en période de télétravail.

#### 11.7. Prévenir l'isolement

La prévention de l'isolement participe à la fois de la santé au travail du salarié en télétravail et du maintien du sentiment d'appartenance à l'entreprise. Des règles de fonctionnement communes intégrant des repères relatifs aux activités, aux responsabilités individuelles et collectives, à la marge de manoeuvre et à l'autonomie de chacun des salariés en télétravail, aux interlocuteurs et personnes ressources et aux modalités de leur interpellation sont autant de garants face au risque d'isolement. Les temps de travail collectif réguliers sont indispensables.

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. Il doit pouvoir retrouver régulièrement ses collègues et avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise. Il bénéficie des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés de l'entreprise. Il est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que les autres salariés.

Le télétravailleur, quelle que soit son organisation de travail, devra se rendre dans l'entreprise une fois par semaine pour rencontrer les salariés, les représentants du personnel, les membres des organisations syndicales et sa hiérarchie. Ce temps est bien entendu du temps de travail effectif. L'alternance entreprise travail à domicile permet de vaincre le sentiment d'isolement possible.

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 est mis à disposition des salariés en télétravail les coordonnées des services en charge des ressources humaines dans l'entreprise, des services de santé au travail, des organisations syndicales...ces informations sont données au salarié avant son passage en télétravail et sont disponibles sur l'intranet de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent s'appuyer sur les partenaires santé de la branche, dans la mesure où elles y sont adhérentes.

## **Article 12**

### **Prise en compte des situations particulières**

#### **12.1 Les nouveaux salariés ou les salariés qui prennent un nouveau poste**

L'intégration réussie des nouveaux embauchés demande une attention particulière qui peut nécessiter d'être renforcée dans le cadre du télétravail pour garantir l'inclusion dans la communauté de travail et la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu : apprentissage, montée en compétence, acculturation à l'esprit de l'entreprise, etc.

Il peut être ainsi pertinent de prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail. Les partenaires sociaux recommandent que cette période ne soit pas inférieure à la durée de la période d'essai.

Une même attention sera portée aux salariés qui prennent de nouvelles fonctions au sein d'une même entreprise afin de leur faciliter une meilleure appréhension de leurs nouvelles fonctions et de leur nouveau collectif de travail.

#### **12.2. Les alternants**

La présence dans l'entreprise des alternants participe de leur formation : le tuteur ou le maître d'apprentissage de l'alternant est notamment chargé de son accueil, de la conception, en partie, de son parcours de formation, de sa formation, de son suivi et de son évaluation. Si la pratique du télétravail est permise pour les alternants, celle-ci peut être adaptée pour garantir l'encadrement des missions de l'alternant par le manager, et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

#### **12.4. Les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante**

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. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec, le cas échéant, le concours des services de santé au travail : à cet effet, il est rappelé que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés.

Le manager porte une attention particulière aux salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante afin de ne pas créer de situations d'isolement du collectif de travail.

Un regard particulier doit être porté sur la situation des travailleurs en situation de handicap pour s'assurer que l'aménagement de leur poste tienne compte de leurs besoins, tant d'un point de vue ergonomique que de communication. Les relations de travail doivent être consolidées pour prévenir tout risque de désinsertion professionnelle. Des points réguliers doivent être organisés avec le manager pour s'assurer que le télétravail ne crée pas de situation de distanciation sociale trop importante, engendrant un risque accru d'isolement. Dans ce sens, les liens avec les collègues de travail doivent être confortés.

#### **12.5 Les aidants familiaux et les familles monoparentales**

Le télétravail peut 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.

Ce même dispositif peut être mobilisé pour un salarié d'une famille monoparentale afin de favoriser l'articulation de ses temps de vie. Le manager porte une attention particulière au salarié en télétravail issu d'une famille monoparentale.

#### 12.6. Les salariés en situation de fragilité

Il est utile de mettre à disposition de tous les salariés, y compris ceux en télétravail, les contacts pertinents (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les salariés en situation de fragilité (notamment ceux exposés à des risques de violences intra-familiales, d'addictions, etc) puissent y recourir.

Les managers seront particulièrement attentifs aux salariés en situation de fragilité (notamment celles exposés à des risques de violences intra familiales, ceux victimes d'addiction...). Ils feront, sans délai, revenir sur site les salariés concernés qui en feraient la demande et/ou trouveront avec eux une solution adaptée (travail en tiers-lieux).

Les femmes enceintes sont des salariées prioritaires pour bénéficier du télétravail, si elles le demandent, et cela pendant toute la durée de leur grossesse.

Les salariés de retour de congés maternité ou d'adoption pourront, aussi, à leur demande bénéficier du télétravail pendant les 6 mois suivant leur reprise.

Les mesures suivantes sont mises en place pour le télétravail et intégrées dans le DUER.

**Prévention du harcèlement sexuel en ligne** : Les messages à caractère sexuel sont interdits sur les messageries professionnelles. L'ensemble des salariés bénéficiera chaque année d'une heure de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles. Une brochure rappelant la définition des violences et les peines encourues ainsi que la procédure à suivre pour les témoins et victimes sera adressée à l'ensemble des salariés avec les coordonnées des référents harcèlement/violence et des IRP.

En cas de harcèlement sexuel de la part d'un client ou d'un usager, la direction s'engage à prendre les mesures suivantes :

- Réorganisation immédiate du travail pour que le salarié ne soit plus en contact avec ce client
- Déclaration d'un accident de travail, prise en charge des frais non remboursés par l'employeur
- Engagement à ce que l'employeur soit partie intervenante dès lors que le salarié souhaite déposer plainte

Les communications de l'entreprise en direction de ses clients/usagers rappelleront systématiquement les règles de communication non violente et l'interdiction du sexisme, du racisme, de l'homophobie

- Protection des victimes de violences conjugales

En cas de violences conjugales ou intrafamiliales l'entreprise s'engage à faciliter le contact avec les professionnels concernés (police, associations spécialisées...).

Dès que l'employeur est informé de la situation, il s'engage, à la demande de la victime, à supprimer le délai de prévenance de la clause de réversibilité, à mettre immédiatement fin au télétravail à domicile, ou à l'organiser dans un tiers lieu.

Pour les salariés travaillant sur site et souhaitant une mesure d'éloignement du conjoint, l'employeur s'engage à autoriser sans délai de prévenance un autre lieu de travail, par exemple en donnant accès prioritaire au télétravail dans un tiers-lieu.

Sur présentation d'un certificat (plainte ou main courante, certificat médical ou attestation d'une assistante sociale ou associations spécialisées), la victime aura droit, à sa demande, à :

- 15 jours d'absence rémunérés pour mener ses démarches
- Mobilité géographique et/ou fonctionnelle
- Réduction de son temps de travail
- Accès prioritaire aux services sociaux, logements et systèmes de garde d'enfant de l'entreprise

Une information de prévention sera communiquée par courrier à chaque salariée en situation de télétravail ainsi que les coordonnées des référents violences des instances représentatives du personnel et des ressources humaines.

## **Article 13**

### **Dialogue social et télétravail**

13.1. Rappel des règles en vigueur en matière de dialogue social, d'exercice du droit syndical et de la représentation du personnel

Les signataires du présent accord rappellent que les règles collectives de travail légales et conventionnelles s'appliquent pleinement en cas de recours au télétravail.

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.

Le dialogue social concernant le télétravail doit à la fois se traduire dans un accord spécifique mais aussi dans les discussions relatives aux plans de continuité d'activité ou plans de reprise d'activité de l'entreprise au sein du CSE, quand il existe. Cela est valable pour le télétravail en période exceptionnelle.

13.2. Organisation matérielle de la continuité du dialogue social en cas de télétravail

Le développement du télétravail régulier, occasionnel ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure nécessite d'adapter les conditions de mise en oeuvre du dialogue social dans l'entreprise, ou dans la branche professionnelle, afin que celui-ci puisse s'exercer dans des conditions efficaces et satisfaisantes pour tous – employeur, salariés et leurs représentants.

A titre d'exemple, certaines entreprises ont mis en place un « local syndical numérique », des panneaux d'affichage numérique, ... les partenaires sociaux encouragent cette pratique.

Les réunions de négociation et les réunions du CSE peuvent être impactées par le développement du télétravail. Si l'organisation des réunions sur site est préférable, il est possible, selon la réglementation en vigueur, d'organiser certaines d'entre elles à distance en l'absence d'accord spécifique, afin, notamment, de répondre à des situations particulières.

Les représentants élus du personnel et les mandataires syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. Afin de leur permettre de maintenir le lien avec les salariés en télétravail, il est utile de préciser par accord collectif, ou à défaut par une charte,

les modalités adaptées d'utilisation des outils numériques à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise

En période de télétravail, même exceptionnelle, les instances représentatives du personnel, et les différentes instances périphériques doivent être maintenues.

Les outils pour maintenir un dialogue social de qualité doivent être mis à disposition des organisations syndicales représentatives de la branche.

Ces outils sont également mis à disposition pour les négociations et instances conventionnelles de la branche.

## **Article 14**

### **Télétravail dans les circonstances exceptionnelles ( article L1222-11 du Code du travail) ou occasionnelles ( article L 1222-9 du Code du travail)**

Cet article traite de la situation de salariés qui ne peuvent pas télétravailler en cas de circonstances exceptionnelles

Les règles d'organisation du télétravail régulier s'appliquent en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. La qualité des mesures continue dans l'accord ou la charte sur le télétravail (équipements, management, formation, droits des salariés...) est prépondérante dans ce cadre.

Tous les salariés, surtout ceux qui ne sont pas habituellement en télétravail, doivent être en possession de l'accord ou la charte de l'entreprise avant leur passage en télétravail. Ces documents sont disponibles dans l'intranet de l'entreprise.

L'article L 1222-11 du Code du travail précise qu'en cas de circonstances exceptionnelles (comme une pandémie) ou un cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour les salariés qui ne peuvent pas télétravailler ni travailler en présentiel, l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés payés, ni ne peut diminuer la rémunération de la personne.

#### **14.1. Anticipation des mesures pour la continuité d'activité**

Le caractère inédit et soudain de la crise sanitaire provoquée par la pandémie de COVID-19 a contraint de nombreuses entreprises à avoir recours très rapidement et de façon massive au télétravail pour les postes qui le permettaient, sans avoir pu anticiper cette nouvelle organisation du travail.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il est utile, afin de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise, d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure. A cet égard, les partenaires sociaux soulignent l'importance de prévoir dans l'accord ou, à défaut, la charte relatifs au télétravail, lorsqu'ils existent, les conditions et modalités de mobilisation du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. A cet égard, le repérage en amont du périmètre des activités télétravaillables facilite la mise en place rapide du télétravail.

En l'absence d'accord collectif, il est rappelé que le CSE, s'il existe, doit être consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité, conformément aux dispositions du code du travail relatives à la représentation du personnel.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de CSE, les signataires encouragent les employeurs à organiser des concertations avec les salariés avant de mettre en place le plan de continuité par décision unilatérale.

En tout état de cause, l'élaboration d'un plan de continuité d'activité et/ou d'un plan de reprise d'activité, mobilisant les acteurs de l'entreprise, est utile pour faire face à des circonstances exceptionnelles ou un cas de force majeure nécessitant un recours au télétravail.

#### 14.2. La prise en compte du contexte

Pour faire face par exemple à des situations de pandémie, de catastrophes naturelles, de destruction accidentelle des locaux de l'entreprise, il peut être indispensable de recourir au télétravail dans l'entreprise pour permettre la continuité de son activité et la protection des salariés.

Dans de telles circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure, le recours au télétravail peut concerner des salariés qui ne connaissent pas ces modalités d'organisation de travail en période normale. Une vigilance particulière doit être apportée lorsque le télétravail est porté à 100% du temps de travail sur une très longue période.

#### 14.3. Mise en place du télétravail

Pour faire face à des circonstances exceptionnelles ou un cas de force majeure, la direction de l'entreprise, en lien avec les services de ressources humaines lorsqu'ils existent, veille à mettre en place une organisation du travail adaptée et à se mobiliser pour assurer la continuité de l'activité et répondre aux attentes des salariés.

A cette fin, et en vue d'initier un dialogue interne associant l'ensemble des acteurs de l'entreprise, il est utile de mettre en oeuvre un processus adapté à l'entreprise. Ainsi, par exemple, en fonction de la taille de l'entreprise, une ou plusieurs personnes dédiées peuvent permettre le partage d'informations, la communication à destination de la communauté de travail, l'identification et le suivi des situations individuelles et collectives susceptibles d'entraîner des difficultés, afin d'adapter les actions à mener.

##### 14.3.1 Consultation du CSE, quand il existe

Face à l'urgence imposant le recours immédiat au télétravail et pour répondre rapidement à une situation exceptionnelle ou un cas de force majeure, l'employeur peut s'appuyer prioritairement sur le fondement de l'article L. 1222-11 du Code du travail pour décider unilatéralement le recours au télétravail pour tout ou partie des salariés. En effet, le télétravail est alors considéré comme un aménagement du poste de travail permettant la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés.

En conséquence, les modalités habituelles de consultation du CSE, lorsqu'il existe, sont adaptées aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure : le CSE est consulté dans les plus brefs délais sur cette décision.

##### 14.3.2. Information des salariés

Il est rappelé que, compte tenu des circonstances de sa mise place, le principe de double volontariat ne s'applique pas au recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles et de cas de force majeure.

Par conséquent, dans ce cas, l'employeur procède à une information des salariés par tout moyen, par écrit, en respectant, un délai de prévenance suffisant. Cette information précise les éléments suivants : période prévue ou prévisible de télétravail, informations relatives à l'organisation des conditions de travail individuelles, informations relatives à l'organisation 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.).

#### 14.4 Organisation du télétravail

Il est rappelé que les règles d'organisation du travail applicables au télétravail régulier ou occasionnel, ont vocation à s'appliquer également au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Considérant les éventuelles difficultés que le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure peut occasionner pour les salariés, l'employeur porte une attention particulière à l'application des règles légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité des salariés concernés.

En outre, le manager a un rôle clé dans la fixation des objectifs et la priorisation des activités. L'échange entre le salarié et le manager facilite d'éventuelles adaptations.

Dans ces circonstances particulières, une vigilance est portée sur la prévention de l'isolement que peuvent ressentir certains salariés, qu'ils soient en télétravail ou qu'ils travaillent sur le site de l'entreprise.

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

Eu égard aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure justifiant le recours au télétravail, en cas de besoin et avec l'accord des salariés, l'utilisation de leurs outils personnels est possible en l'absence d'outils nomades fournis par l'employeur, selon les modalités prévues par l'article 7 de l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail.

Il est rappelé que l'article 8.1 du présent accord, relatif à la prise en charge des frais professionnels, s'applique également aux situations de télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure. Toutefois la prise en charge des frais pourra être plus importante eu égard au contexte (période plus longue, télétravail à 100% ...)

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

Il est rappelé l'importance de préserver les missions et le fonctionnement des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et, à cet égard, l'obligation d'appliquer les règles de droit commun. A cet effet, les organisations signataires soulignent l'intérêt de prévoir un protocole de fonctionnement en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. 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 :

- l'assouplissement des modalités d'organisation des informations et consultations, ainsi que des négociations (aménagement des délais de consultation, réunions en visioconférence) ;
- 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.

##### 14.4.3. Application des règles de droit commun en matière de relation de travail

Il est rappelé que les règles de droit commun relatives à la relation de travail s'appliquent aux situations de télétravail, y compris en cas de circonstances exceptionnelles et cas de force majeure.

## **Article 15**

### **Les salariés en mission chez le client**

Ces salariés sont éligibles au télétravail. Dans ce cas-là, le salarié applique soit la règle du télétravail de son entreprise d'origine, soit la règle du télétravail de son entreprise d'accueil. L'accord choisi sera laissé à l'appréciation du salarié. Il informera son manager et son entreprise de son choix.

## **CHAPITRE III – STIPULATIONS FINALES**

### **Article 16**

#### **Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord prend effet à la date de signature de l'accord de branche. Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 17**

#### **Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Pour les entreprises souhaitant mettre en place une démarche de télétravail, elles peuvent s'appuyer sur le guide de bonnes pratiques de l'Adesatt et se faire accompagner par l'ANACT ou les ARACT.

### **Article 18**

#### **Conditions de suivi**

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche. Tous les trimestres un retour des accords d'entreprise sera présenté à la CPPNI.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés. La CPPNI examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Les partenaires sociaux conviennent de proposer à l'association d'étude et de suivi de l'aménagement du temps de travail (ADESATT) de réaliser une actualisation de l'étude réalisée en 2019 afin de voir si les pratiques des entreprises et des salariés ont évolué. Un bilan qualitatif des accords signés dans les entreprises sera également réalisé.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 19 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de trois (3) mois



à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

## **Article 19**

### **Conditions de révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

## **Article 20**

### **Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le Code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales.

La partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n°910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

## **Article 21**

### **Conditions d'adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 23 mars 2021

[Suivent les signataires.]