

Accord relatif au télétravail - Branche du personnel sédentaire des entreprises de navigation

Entre les organisations d'employeurs :

- Armateurs De France (ADF) ;

D'une part,

Et les organisations syndicales de salariés ci-après désignées :

- La Confédération Française Démocratique du Travail - Union Fédérale Maritime - (CFDT UFM) ;
- La Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres – Personnel Sédentaire des Compagnies de Navigation (CFE-CGC PSCN) ;

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

--	--	--	--	--	--	--

Le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication permet désormais de nouvelles organisations de travail pour les salariés, offrant ainsi une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail. Les partenaires sociaux ont souhaité définir un cadre de mise en œuvre du travail à distance qui sécurise les relations de travail entre les employeurs et leurs salariés.

Ils considèrent le télétravail comme un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail et entendent, par cet accord, accompagner les entreprises et les salariés dans la mise en place de ce dispositif, dans des conditions de nature à assurer le maintien du lien entre le télétravailleur et sa communauté de travail.

Chapitre 1 – Dispositions générales

Article 1 – Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1.1 de la Convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation (IDCC 2972).

Article 2 – Objet de l'accord

Le présent accord met en place le télétravail au sein de la branche du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

Conformément à l'article L. 1222-9 I 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.

Est qualifié de télétravailleur, tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail.

Au sens du présent accord, sauf mention spécifique, le télétravail s'entend d'une organisation du travail pérenne. Ce télétravail régulier se distingue du télétravail occasionnel mis en place ponctuellement pour répondre à des circonstances exceptionnelles.

Chapitre 2 – Mise en place du télétravail

Article 1 – Conditions de mise en place

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise 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.

Aux termes de la loi, l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

- 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 ;
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6.

Article 2 – Principe de 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.

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.

a. Forme de l'accord

En l'absence de dispositions particulières prévues par un accord collectif d'entreprise ou une charte, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par écrit en se référant à l'accord de branche existant.

Tout salarié qui accède, d'un commun accord avec l'employeur, au télétravail régulier est informé par écrit des conditions de mobilisation et de mise en œuvre de cette forme de travail, en fonction du lieu d'exercice du télétravail. Ces informations peuvent, notamment porter sur :

- 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, ...
- Les règles de prise en charges des frais professionnels, telles que définies dans l'entreprise.

b. Demande et refus du télétravail

--	--	--	--	--	--	--

Lorsque le télétravail est mis en place dans l'entreprise par un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par une charte, l'employeur qui refuse d'en accorder le bénéfice à un salarié qui occupe un poste éligible, doit motiver sa réponse.

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 en situation de handicap ou aidant un proche.

Il est également rappelé que le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas, en soi, un motif de rupture du contrat de travail.

c. Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre un terme à cette forme d'organisation du travail en respectant un délai de prévenance préalablement défini soit par l'accord collectif relatif au télétravail, soit par la charte, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié, en fonction des règles applicables dans l'entreprise. Le salarié retrouve alors son poste dans les locaux de l'entreprise.

d. 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.

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 3 – Postes éligibles au télétravail

Le télétravail n'est pas adapté à tous les postes de l'entreprise. Il appartient à l'employeur de procéder à une analyse afin de déterminer les postes éligibles au télétravail au sein de l'entreprise. Cette analyse pourra faire l'objet d'échanges au sein du Comité social et économique.

Le télétravail s'effectue au domicile du salarié. Il peut s'effectuer, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, dans un autre lieu propice au travail et à la concentration. Dans ce dernier cas, le salarié n'est pas en mesure de demander le remboursement de ses frais de déplacement.

Les obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui pèsent sur l'employeur nécessitent que ce dernier, ainsi que les représentants du personnel compétents en

--	--	--	--	--	--	--

matière d'hygiène et de sécurité, puissent s'assurer que le télétravailleur exerce sa mission dans des conditions conformes.

Article 4 – Rythme et durée du télétravail

En dehors des cas de recours occasionnel, le télétravail est en principe organisé sur un rythme fixe et régulier sur la semaine, le mois ou l'année.

Aucun travail ne peut être exécuté par le télétravailleur dont le contrat est suspendu quelle que soit la raison de cette suspension (congrés payés, maladie, maternité...).

Chapitre 3 – L'organisation du télétravail

Article 1 – Lien de subordination et durée du travail

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent aux salariés en télétravail. Ces derniers ont les mêmes droits légaux et conventionnels que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Par ailleurs, le télétravail ne remet pas en cause le lien de subordination contractuel entre l'employeur et les salariés s'agissant de l'exécution du travail.

La durée du travail du salarié est identique qu'il soit sur site ou en télétravail.

Article 2 – Contrôle du temps de travail et respect de la vie privée

Les dispositions du code du travail imposent à l'employeur de contrôler la durée du travail du salarié.

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.

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 comité social et économique et l'information préalable des salariés.

La mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion, lequel doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise. L'employeur veille à garantir le droit à la déconnexion du télétravailleur. Ce dernier s'engage à cesser toute connexion à titre professionnel en dehors de ses horaires de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 3 – Equipements de travail et usage des outils numériques

L'employeur fournit au télétravailleur les équipements nécessaires à la réalisation de son travail.

--	--	--	--	--	--	--

L'usage de matériels personnels ne peut être imposé au télétravailleur. Il est, toutefois, déconseillé car il ne permet pas de garantir un niveau suffisant de sécurité du système d'information notamment en présence de données sensibles.

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 ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Il incombe au salarié en télétravail de se conformer à ces règles.

Le télétravailleur reçoit une information portant sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements qui restent la propriété de l'entreprise. L'employeur établit un socle de consignes minimales à respecter en télétravail et le communique à l'ensemble des salariés, tout comme les règles relatives à la protection des données.

Le télétravailleur s'engage à prendre soin du matériel mis à sa disposition, à prévenir sans délai de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement, à ne pas les utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Le télétravailleur est informé de toute installation permettant la prise en main de l'ordinateur à distance et de tout dispositif de contrôle à distance.

Les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel en télétravail sont à la charge de l'entreprise.

Lors de la cessation du télétravail, le salarié restitue sans délai le matériel qui lui a été fourni.

Article 4 – Entretien annuel

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte, notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail. Cet entretien peut être mené à l'occasion de tout entretien annuel, d'évaluation ou professionnel.

Chapitre 3 – Application des règles relatives à la santé et à la sécurité en cas de télétravail

Article 1 – Evaluation des risques professionnels

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. Elle est retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques.

L'employeur informe, par ailleurs, le salarié en télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de

--	--	--	--	--	--	--

visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie. Le salarié en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité.

Article 2 – Accidents du travail

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale.

Chapitre 4 – Assurances

Le salarié informe son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à l'employeur et remet annuellement à ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant ledit domicile.

Chapitre 5 – Dispositions finales

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Article 2 - Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

Article 3 - Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail, le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois.

Article 4 - Dépôt

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès du Ministère du Travail en nombre d'exemplaires suffisants et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

--	--	--	--	--	--	--

Fait à paris, le 15 février 2022

En 3 exemplaires

Pour Armateurs De France (ADF),

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail - Union Fédérale Maritime - (CFDT UFM),

Pour la Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres – Personnel Sédentaire des Compagnies de Navigation (CFE-CGC PSCN),

--	--	--	--	--	--	--