

## Accord de branche incitatif au télétravail

Entre ECF  
IFEC

D'une part

Et La Fédération F3C-CFDT

D'autre part

### PREAMBULE

Le télétravail est un levier majeur en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail et du bien-être en entreprise.

Cette organisation de travail est fondée sur le volontariat réciproque et sur une relation de confiance mutuelle entre les salariés et leurs Directions. Ce nouveau mode de travail favorise ainsi l'équilibre entre performance économique et la qualité de vie au travail.

Le télétravail a vocation à offrir une meilleure articulation des temps de vie, entre vie personnelle et vie professionnelle, à donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement des tâches et à contribuer aussi au développement durable en réduisant l'empreinte des transports sur l'environnement.

En conséquence, les parties conviennent ce qui suit dans le cadre d'une incitation des cabinets à recourir au télétravail :

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

**Article 1 : champ d'application**

Le présent accord est applicable à tous les salariés du Cabinet selon les conditions et modalités qui suivent :

**Article 2 : définition du télétravail**

Conformément aux termes de l'article L.1222-9 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'entreprise est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

**Article 3 : conditions de passage en télétravail : critères d'éligibilité**

Le télétravail est ouvert aux activités et fonctions dans l'entreprise pouvant être exercées à distance en accord avec la direction sous réserve des précisions ci-après.

Pour être éligibles au télétravail, les salariés doivent réunir les conditions suivantes :

- disposer de l'autonomie suffisante pour exercer son travail à distance ;
- avoir une ancienneté suffisante dans l'entreprise afin de garantir une bonne intégration préalable du salarié et l'instauration réelle de la relation de travail dans l'entreprise ;
- disposer d'un logement équipé d'une installation électrique et de connectivité adaptée.

Les salariés sous contrat d'alternance (professionnalisation et apprentissage) peuvent être éligibles au télétravail dès lors que l'exercice du tutorat est préservé.

Il est rappelé qu'en cas d'épisode de pollution comme actuellement défini à l'article L 223-1 du code de l'environnement, le 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.

**Article 4 : modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail**

L'exercice du télétravail doit reposer sur la base du volontariat.

Les salariés qui remplissent les critères d'éligibilité et qui souhaitent bénéficier du télétravail en font la demande par écrit à la direction. Celle-ci est libre d'accepter ou de refuser la demande. Tout refus fait l'objet d'une motivation écrite.

Tout accord sur la demande fait l'objet d'un accord individuel par avenant au contrat de travail. Le télétravail peut aussi être acté dans le contrat de travail initial.

Dans tous les cas, l'accord individuel indique sa durée de mise en œuvre.

Les parties peuvent convenir d'une période d'adaptation d'une durée maximale de deux mois de pratique effective du télétravail, au cours de laquelle le salarié et l'employeur peuvent décider ensemble ou unilatéralement de cesser la pratique du télétravail.

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

En cas de décision unilatérale, le délai de prévenance est d'une semaine.

En cas de décision conjointe, les deux parties décident de la date de cessation du recours au télétravail.

### **Article 5 : lieu de télétravail**

Le télétravail s'effectue au domicile du salarié tel qu'il l'a déclaré à l'entreprise et/ou à une résidence identifiée dans l'accord intervenu entre les parties afin de répondre à des exigences d'assurance.

### **Article 6 : modalités de régulation de la charge de travail**

La charge de travail à domicile doit être comparable au volume de travail effectué lorsque les salariés travaillent dans les locaux de l'entreprise.

En conséquence, le télétravail ne doit pas générer de dépassements en termes de temps de travail effectif, celui-ci étant décompté selon les modalités légales.

En cas de difficulté pour réaliser ou achever les travaux qui leur sont confiés, les salariés sont tenus de contacter au plus vite leur responsable hiérarchique ou la direction afin de trouver les solutions appropriées aussi rapidement que possible.

Par ailleurs, les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail sont discutées régulièrement et a minima lors d'un entretien annuel spécifique.

### **Article 7 : durée et aménagement du temps de télétravail**

Pendant les jours de télétravail, les salariés peuvent librement organiser leur temps de travail sous réserve de respecter les plages horaires habituelles de travail pendant lesquelles il doit être possible de les joindre. Par ailleurs, le respect des règles sur la déconnexion s'impose également en télétravail.

Le salarié doit organiser son temps de travail en respectant les durées minimales de repos, et les temps de pauses telles que prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

### **Article 8 : fréquence et nombre de jours travaillés**

Les parties doivent indiquer dans l'avenant, le nombre de jours ou demi-journées télétravaillés ainsi que la répartition de ces jours qui peut être fixe ou variable, sur la semaine, le mois ou l'année.

Les salariés sont tenus de se rendre dans les locaux du cabinet ou autres locaux liés au travail à la demande de la Direction ou des responsables hiérarchiques pour participer aux réunions ou rendez-vous-même si cela intervient un jour normalement télétravaillé.

### **Article 9 : réversibilité**

L'exercice du télétravail après la période d'adaptation éventuelle, présente un caractère réversible.

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

Dès lors, il est possible, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, d'y mettre fin en respectant un délai de prévenance minimum d'un mois. Les raisons de cet arrêt doivent être portées à la connaissance de l'autre partie par écrit. Le salarié retrouve son poste dans les conditions exercées avant le télétravail.

**Article 10 : équipements liés au télétravail**

L'entreprise fournit et entretient les équipements nécessaires à l'exercice de l'activité en télétravail.

Dans le cadre de la réversibilité et la fin du télétravail, le matériel fourni par l'entreprise reste sa propriété et doit être restitué, en tout état de cause en cas de rupture du contrat de travail.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, les salariés doivent en aviser immédiatement le responsable hiérarchique ou la Direction.

**Article 11 : remboursement des frais professionnels liés au télétravail**

Dans l'avenant au contrat de travail, les parties doivent régler la question des dépenses supplémentaires justifiées par l'exercice du télétravail.

**Article 12 : assurance couvrant les risques liés au télétravail**

L'employeur prend en charge le surcoût éventuel des polices d'assurance permettant de couvrir l'ensemble des dommages pouvant survenir en raison de l'utilisation du matériel de l'entreprise au sein du domicile du salarié.

Les salariés s'engagent à informer leur assureur du fait qu'ils travaillent à leur domicile avec du matériel appartenant à leur employeur et à tenir à disposition de ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant leur domicile. Le télétravailleur s'engage à procéder à toute déclaration nécessaire en cas de sinistre, ou de vol de matériel à son domicile.

**Article 13 : obligation de discrétion et de confidentialité**

Les salariés doivent être particulièrement attentifs à la confidentialité des données.

Ils s'engagent à ne pas transmettre toute information sur les données confidentielles à des tiers (entourage ou proches), à respecter les procédures informatiques éventuellement mises en place et à verrouiller l'accès de leur matériel informatique afin de s'assurer qu'ils en soient les seuls utilisateurs.

L'entreprise veillera à garantir la sécurité du matériel informatique fourni aux salariés.

Le salarié ne peut pas recevoir de clients à son domicile.

**Article 14 : santé et sécurité au travail**

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L.411-1 du Code de la sécurité sociale (C. trav. art. L.1222-9).

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

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

Les salariés en télétravail bénéficient également de la même couverture maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise et ils font l'objet du même suivi par le service de santé.

En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, les salariés doivent en informer le responsable hiérarchique ou la direction sans délai.

**Article 15 : Modalités d'accès des femmes enceintes**

Les femmes enceintes bénéficient d'un accès prioritaire au télétravail.

A l'occasion d'un entretien spécifique, l'employeur définit avec la salariée, les modalités possibles de mise en œuvre du télétravail.

**Article 16 : Modalités d'accès des travailleurs en situation de handicap**

A l'occasion d'un entretien spécifique, l'employeur définit avec le salarié, les modalités possibles de mise en œuvre du télétravail.

Ces modalités pourront notamment porter sur l'adaptabilité du poste de travail et/ou des logiciels nécessaires à l'activité professionnelle ; conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur actuellement prévues par l'article L.5213-6 du code du Travail.

**Article 17 : principe de l'égalité de traitement**

Pour le bénéfice et l'exercice des droits individuels (rémunération, gestion des carrières, formation, etc.) et des droits collectifs (statut et avantages collectifs, épargne salariale, élections, représentation du personnel, etc.) les salariés en télétravail bénéficient des mêmes garanties et traitements que les autres salariés du cabinet.

De même, les représentants du personnel continuent d'exercer leur mandat sans que le télétravail puisse en affecter la bonne exécution.

Les éventuelles difficultés rencontrées seront traitées en lien avec les instances représentatives du personnel, si elles existent.

**Article 18 : publicité et entrée en vigueur**

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi le présent accord conclu pour une durée indéterminée entre en vigueur le 4 mars 2022. Il fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi. Les parties considèrent que le contenu du présent accord ne nécessite pas de modalités particulières pour les cabinets de moins de 50 salariés.

**Article 19 : Révision-Dénonciation**

Les dispositions du présent accord sont révisées à chaque fois que cela est jugé nécessaire par l'évolution de la réglementation ou l'évolution des pratiques. La partie à l'initiative de la demande de révision expose par écrit les motifs et indique les dispositions dont la révision est demandée.

Le présent accord peut être dénoncé sous réserve d'un préavis de trois mois.

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

Fait à Paris le 04 mars 2022

En 7 exemplaires originaux

Pour l'IFEC

Pour ECF

Pour la Fédération F3C-CFDT

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