

## **Accord collectif de branche en date du 29 septembre 2022 pour la mise en œuvre d'un cadre commun du télétravail dans la branche de fabrication mécanique du verre**

### **Préambule**

Reconnu par la législation sociale depuis plusieurs années comme un moyen d'organiser le travail au bénéfice des salariés et des entreprises, la pratique du télétravail était encore limitée. L'année 2020, marquée par la crise sanitaire a en accéléré véritablement la mise en œuvre.

La pratique soutenue du télétravail a soulevé des questions nouvelles tant juridiques qu'opérationnelles. Le développement actuel du télétravail permet de réexaminer la place de ce mode d'organisation du travail, au regard notamment, de la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, du lien entre le salarié en télétravail et de la communauté de travail, de son temps de travail et de la charge de travail. Le télétravail permet l'amélioration de la qualité de vie des salariés, en limitant les trajets, les temps de transport, et en favorisant l'organisation vie personnelle/vie professionnelle. Il a un impact positif sur l'environnement.

Les signataires de l'accord reconnaissent qu'il est nécessaire de prendre en compte les aspirations d'un plus grand nombre de salariés souhaitant exercer leurs fonctions en télétravail. Un certain nombre d'entreprises ont déjà fait évoluer leurs organisations en intégrant du télétravail. Poursuivre une réflexion collective sur le sens et la place du télétravail dans la branche du verre mécanique était désormais indispensable.

Le présent accord vise à créer un socle commun à l'ensemble des entreprises verrières. Il constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social à tous les niveaux. Il doit servir, pour les entreprises, de point d'appui à la négociation de proximité en vue de favoriser le développement du télétravail au bénéfice des salariés et des entreprises verrières.

Sur le principe, le télétravail est un mode de travail qui ne déroge en aucune façon aux règles de la législation sociale. Sur ce point la législation sociale comporte trois articles sur le télétravail (Article L.1222-9 à L.1222-11 du code du travail) et deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) en date du 19 juillet 2005 et du 26 novembre 2020. Ce dernier ne se substitue pas au précédent. Les deux ANI sont complémentaires.

L'un des enjeux de cet accord est d'envisager la pratique du télétravail comme un mode d'organisation répondant aux besoins des entreprises et des salariés et comme toute évolution il doit être régulé, ajusté et interrogé.

## **Plan de l'accord**

- I) La définition du télétravail
- II) Le lieu de travail
- III) Les principes du télétravail
- IV) Télétravail et travailleur handicapé
- V) Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail
- VI) Temps de travail et le droit à la déconnexion
- VII) Télétravail et fonctions managériales
- VIII) La formation et le télétravail
- IX) L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle
- X) L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical
- XI) Le suivi de l'accord
- XII) Situation des entreprises de moins de 50 salariés
- XIII) Révision de l'accord
- XIV) Dénonciation de l'accord
- XV) Durée de l'accord
- XVI) Dépôt de l'accord
- XVII) Demande d'extension et entrée en vigueur

### **I) La définition du télétravail**

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 (art. L.1222-9 du code du travail).

Est qualifié de télétravailleur, tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

### **II) Le lieu du télétravail**

Il peut s'exercer au domicile du salarié (lieu d'habitation principale) ou dans une résidence secondaire en France métropolitaine. Dans ces deux cas, le salarié en télétravail doit s'assurer que son assurance habitation couvre bien les dommages causés au domicile en raison du télétravail.

L'ANI du 26 novembre 2020 précise également que le télétravail peut s'exercer dans un tiers-lieu, par exemple un espace de coworking, différent des locaux de l'entreprise.

### III) Les principes du télétravail

Le télétravail repose sur les principes rappelés ci-après :

- **Le double volontariat**

Le volontariat est un principe essentiel dans la mise en œuvre du télétravail. Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite du salarié et d'une autorisation écrite de l'employeur. Il s'agit d'un double volontariat. Le salarié et l'employeur formaliseront leur accord écrit par tout moyen.

Il est important de rappeler que le salarié ne peut passer en télétravail que s'il est volontaire. Son refus d'accepter un poste en télétravail ne peut donc être sanctionné.

En aucun cas, il ne pourra être imposé à un salarié une organisation en télétravail en lieu et place d'un arrêt de travail.

Toutefois dans le cadre de circonstances exceptionnelles (telles que menace d'épidémie ou de force majeure), le salarié peut se voir imposer le télétravail. Il s'agit bien d'un régime distinct afin d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et la préservation de la santé des salariés.

Le télétravail peut aussi être mis en place dans le cadre d'épisode de pollution conformément à l'article L.223-1 du code de l'environnement.

En cas de mise en œuvre du télétravail de manière régulière, une période d'adaptation peut être aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance. Cette période d'adaptation est de trois mois avec un délai de prévenance de 10 jours calendaires.

En tout état de cause, le télétravail doit reposer sur une relation de confiance entre le hiérarchique et le salarié, qui se construit elle-même sur l'autonomie et le sens des responsabilités nécessaire au télétravail. La relation de confiance se construit aussi sur une organisation de travail concertée dont les modalités font l'objet d'un dialogue entre les salariés et le hiérarchique.

- **L'éligibilité au télétravail**

La question de l'éligibilité au télétravail revient à se demander qui sont les salariés concernés par le télétravail. Selon la définition légale du télétravail, seuls des salariés, qui à l'aide des technologies de l'information et de la communication peuvent exercer tout ou partie de leur travail en dehors des locaux de l'entreprise, sont éligibles au télétravail. Autrement dit, le télétravail est conditionné à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Le télétravailleur se distingue du travailleur à domicile (soumis à des dispositions spécifiques du code du travail), qui lui n'utilise pas les technologies de l'information et de la communication (TIC). Le télétravailleur est donc indissociable d'un équipement de travail liés aux technologies de l'information. En tout état de cause, il appartiendra aux entreprises de définir les postes et les salariés éligibles.

- **Equipement du télétravailleur**

Si l'employeur a validé la demande du télétravail, l'employeur fournira au salarié les équipements (tel que convenu le cas échéant dans un accord d'entreprise, charte ou de gré à gré entre le salarié et l'employeur) pour télétravailler. Ces équipements devront également être entretenus. Le salarié en télétravail devra disposer d'une ligne internet haut débit, condition indispensable à la réalisation du télétravail.

Les télétravailleurs doivent, en outre, recevoir une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition.

En contrepartie, le salarié doit prendre soin des équipements confiés et d'alerter son employeur en cas de difficultés (notamment panne ou mauvais fonctionnement).

Le salarié doit disposer d'un espace de travail adapté et suffisant permettant d'exercer de manière satisfaisante une activité professionnelle et de préserver le respect de la confidentialité des données traitées dans le cadre de l'exercice de son métier.

Compte tenu que l'utilisation des technologies et de la communication est au cœur du télétravail, l'employeur rappellera au salarié l'existence d'une charte informatique si elle existe dans l'entreprise. La charte informatique a pour objet de régir de manière détaillée l'utilisation des équipements de travail, des appareils mobiles de travail, du wifi, du *cloud* et des services internet, l'utilisation et la copie des documents et des mails. Cette charte doit avoir été conformément, au code du travail, soumise au CSE pour information et consultation préalablement à sa mise en œuvre et communiquée à l'inspection du travail.

- **L'alternance entre travail sur site et télétravail**

Le salarié doit maintenir une présence minimale sur site, qui vise à garantir le maintien des liens avec la communauté de travail. Il a donc été décidé que le nombre de jours maximum de télétravail est fixé à 2 jours hebdomadaires pour un salarié à temps plein, sauf stipulations spécifiques prévues entre les parties ou accords d'entreprises ou d'établissements.

- **La réversibilité du télétravail**

La réversibilité est la faculté de revenir à une situation de travail sur site, sans télétravail. Il est convenu que l'une des parties peut demander à tout moment l'arrêt du télétravail. A cet effet, l'organisation d'entretiens entre le salarié et l'employeur pourra être utile afin de mettre en place la procédure de retour dans les locaux de l'entreprise. Aucune des parties ne pourra s'opposer à la demande de réversibilité.

#### **IV) Télétravail et travailleur handicapé**

Le code du travail n'énonce pas un principe général selon lequel le travailleur handicapé aurait un droit d'accéder au télétravail. A l'inverse, il énonce que l'employeur a une obligation de motiver son refus de passage au télétravail du travailleur handicapé (art L.1222-9 I du code du travail). Mais, par la loi, l'employeur a une obligation de s'assurer « *que le poste de travail des personnes handicapées est accessible au télétravail.* »

En tout état de cause, 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 (art.4.3.3 ANI 26 novembre 2020)

## **V) Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail**

- **Conditions de travail**

Le télétravailleur bénéficie chaque année d'un entretien qui porte notamment sur ses conditions de travail et sa charge de travail (art L.1222-10 du code du travail).

A cette occasion, le salarié pourra alerter l'employeur d'éventuelles difficultés qu'il rencontre.

- **La prévention des risques et la protection des salariés**

Le télétravail peut avoir des effets positifs sur la concentration, l'efficacité, la qualité du travail ainsi qu'un impact sur l'environnement, la conciliation des temps de la vie personnelle et professionnelle. Le télétravail peut également être source de motivation, d'implication et de satisfaction. A l'inverse, le télétravail peut aussi engendrer des risques d'isolement, entraîner un allongement de la journée de travail, la difficulté de scinder vie personnelle et vie professionnelle. L'employeur doit être vigilant sur ces différents risques, qu'il doit prévenir au regard de son obligation de prévention des risques dans son entreprise (art. L.4121-1 du code du travail).

Une attention particulière doit être portée à la préservation de la cohésion sociale interne, aux conditions de travail de maintien du lien social entre les salariés, au regard de la distanciation des rapports sociaux, voire de la 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, est de nature à permettre d'identifier les facteurs clés de succès au regard des spécificités de l'entreprise.

L'employeur peut s'appuyer sur des acteurs extérieurs spécifiques à la gestion des risques, les acteurs de la prévention listés par l'INRS.

- **Restrictions médicales prononcées par le médecin du travail**

Le salarié peut bénéficier d'un télétravail dans le cadre de restrictions médicales. En effet, le médecin du travail peut proposer par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur (art L. 4624-3 du code du travail).

Le médecin du travail peut donc préconiser la mise en place du télétravail pour des raisons médicales.

- **Les accidents du travail dans le cadre du télétravail**

Le salarié en télétravail bénéficie de la même présomption simple d'accident de travail que le salarié sur site. Tout fait accidentel ou toute lésion survenue aux temps et lieu de travail sont présumés imputables au travail.

## **VI) Le temps de travail et le droit à la déconnexion**

### **• Le temps de travail**

Le passage au télétravail ne change pas le statut du salarié au regard de la durée du travail : il continue d'être soumis au même régime qu'antérieurement (durée mensuelle de travail prévue dans son contrat de travail, forfait)

Les dispositions relatives notamment à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et à la comptabilisation du temps de travail s'appliquent au télétravail.

### **• Le droit à la déconnexion et à la vie personnelle**

Le télétravail, en ce qu'il s'appuie davantage sur l'usage des outils numériques, nécessite de définir et de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail. Il est rappelé qu'en dehors des horaires de travail, le télétravailleur n'est nullement tenu de répondre aux sollicitations (mail, appel téléphonique) émanant de son employeur. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle du salarié. Les modalités du droit à la déconnexion doivent avoir été négociées dans les entreprises, selon les dispositions de l'article L2242-17 du Code du Travail.

## **VII) Le télétravail et les fonctions managériales**

Le management du salarié en télétravail est différent que celui sur site. En effet, il modifie la relation entre le manager et le salarié, pouvant créer des contraintes d'organisation dont doit être conscient le manager. Le manager doit donc s'approprier cette nouvelle forme d'organisation. Pour ce faire, la formation du management à l'impact du télétravail doit donc être garantie. Les responsables hiérarchiques et les collègues directs du télétravailleur doivent « pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion (ANI 19 juillet 2005, art.10 ; ANI du 26 novembre 2020, art.3.1.6)

L'ANI du 26 novembre 2020 insiste sur l'adaptation et le bouleversement des pratiques managériales suscitées par le télétravail. Il préconise la mise en place de formations sur les thématiques suivantes :

- Adaptation des modalités de réalisation de l'activité
- L'autonomie du salarié en télétravail
- Le séquençage de la journée de télétravail
- Le respect du cadre légal et législatif relatif à la durée du travail
- L'utilisation régulière des outils numériques

Il est aussi préconisé que les managers dès leur prise de poste soient formés aux modalités de 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 utilement mobilisé. Il a été créé par l'ANI du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres. Cette certification prévoit notamment un module spécifique relatif à la gestion du travail à distance.

#### **VIII) La formation et le télétravail**

Les salariés en télétravail ont le même accès à la formation professionnelle et au déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail.

L'entreprise doit assurer une formation spécifique du salarié : le télétravailleur doit bénéficier d'une « *une formation appropriée, ciblée, sur les équipements techniques à sa disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail* » (ANI du 19 juillet 2005, art.10 ; ANI du 26 novembre 2020, art. 3.1.6)

#### **IX) L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle**

Le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il convient de s'assurer que toutes et tous ont accès à un télétravail de qualité.

Les employeurs doivent veiller à prévenir toutes discriminations dans le choix des personnes en télétravail. Le télétravail ne doit pas introduire de disparité d'accès, d'exercice et de traitement entre les femmes et les hommes, à distance ou sur site.

Il conviendra pour ce faire que chaque entreprise mette en place au minimum les indicateurs spécifiques au télétravail suivants :

- Nombre de télétravailleurs
- Répartition par filière par sexe
- Nombre de jours de télétravail en moyenne par an.

Ces indicateurs seront repris dans l'élaboration du rapport annuel de branche.

#### **X) L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical**

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 des entreprises permettant de concilier efficacement la continuité de l'activité de l'entreprise et les intérêts des salariés. Dès lors que l'employeur envisage d'encadrer le recours au télétravail, il saisit pour avis le CSE dans les conditions prévues par l'article L. 2312-8 du code du travail, c'est-à-dire celles des consultations générales du CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Par ailleurs, les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise s'agissant des représentants du personnel, s'ils existent, et l'accès aux informations syndicales. Ils ont accès, lorsqu'ils existent, par les intranets syndicaux aux informations syndicales dans les mêmes conditions que les autres salariés.

La branche incite les entreprises à ouvrir des négociations sur les modalités d'information et de communication syndicale dans un accord d'entreprise qui intègre les nouvelles technologies de l'information et de la communication, ceci afin d'assurer la continuité du dialogue social entre les IRP, les salariés qu'elles représentent et la Direction.

#### **XI) Suivi de l'accord**

Les signataires de l'accord conviennent de mettre en place un comité de suivi de l'application du présent accord.

Il se réunit au moins une fois par an. Il aura notamment pour rôle d'établir un état des lieux de l'évolution des pratiques dans les entreprises et de faire un bilan de la mise en œuvre du présent accord.

#### **XII) Situations des entreprises de moins de 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### **XIII) Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

#### **XIV) Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

**xv) Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**XV) Dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du Travail. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L.2231-8 du Code du travail.

**XVI) Demande d'extension et entrée en vigueur**

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L.2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 2 novembre 2022.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 29 septembre 2022.

## ORGANISATIONS SIGNATAIRES

### EMPLOYEURS :

La Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre, agissant par délégation pour les chambres syndicales suivantes :

- Chambre Syndicale des Verreries Mécaniques de France ;
- Chambre Syndicale des Fabricants de Verre Plat ;
- Chambre Syndicale des Verreries Techniques ;
- Chambre Syndicale du Verre de Silice ;

SALARIES :

CFE-CGC Chimie

FCE-CFDT

FNTVC-CGT

UNSA