

Accord relatif au télétravail dans la branche des télécommunications (IDCC 2148)

PREAMBULE

Le développement du télétravail s'est intensifié au cours des dernières années, favorisé par le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

La pandémie de Covid-19 est venue encore accélérer ce mouvement de digitalisation du monde du travail, favorisant encore davantage le développement du télétravail sur le territoire national.

Le présent accord de branche s'inscrit dans le prolongement de l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail », et se substitue à l'Accord du 6 octobre 2006 relatif au télétravail dans la branche des télécommunications.

Il a pour objectif d'aider les entreprises de la branche des télécommunications à encadrer la mise en place de ce mode d'organisation du travail, en particulier au sein des petites et moyennes entreprises, en distinguant les situations de télétravail régulier, occasionnel ou pour circonstances exceptionnelles.

En effet, au-delà de la poursuite de l'activité des entreprises en période exceptionnelle de pandémie, le télétravail permet d'apporter de la souplesse et de la flexibilité dans l'organisation du travail, permet d'améliorer l'impact sur l'environnement en limitant les trajets entre domicile et lieu de travail, et peut permettre aux salariés un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le présent accord vient également dans le prolongement de l'Accord du 22 septembre 2017 relatif à l'accompagnement du développement numérique dans la branche des télécommunications.

ARTICLE 1 : DEFINITION

Le télétravail est défini par l'article L. 1222-9 du Code du travail comme 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 en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Dans la pratique, il peut s'exercer au lieu d'habitation (principal ou secondaire) du salarié, dans un autre site de l'entreprise, ou dans un tiers-lieu, comme, par exemple, un espace de *co-working*, différent des locaux de l'entreprise, de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Est qualifié de télétravailleur tout salarié qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement et en cours d'exécution du contrat, du télétravail tel que défini ci-dessus.

L'existence d'une situation de télétravail ne remet pas en cause la relation de travail s'inscrivant dans le cadre du salariat, et donc du lien de subordination entre le salarié et l'employeur.

ARTICLE 2 : LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL REGULIER DANS L'ENTREPRISE

Article 2-1 : Comment mettre en place le télétravail dans l'entreprise ?

Les entreprises pourront mettre en place le télétravail soit par la négociation de leur propre accord ou bien, en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, par la mise en œuvre d'une charte, élaborée après avis du CSE quand il existe.

Si le télétravail est mis en place par accord collectif ou par charte, ces derniers doivent comporter un certain nombre de mentions précisées à l'article L. 1222-9-II du Code du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise ou de charte, l'employeur et le salarié peuvent formaliser leur accord par tout moyen écrit. Afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord, la rédaction d'un avenant au contrat de travail est recommandée.

Article 2-2 : Quelles sont les activités éligibles à ce mode d'organisation du travail ?

Il est au préalable rappelé le principe selon lequel l'organisation concrète du travail relève de la responsabilité de l'employeur et de son pouvoir de direction.

Le télétravail n'est pas un mode d'organisation adapté à tous les postes de travail, ni à toutes les activités.

En premier lieu, il incombe à l'entreprise d'identifier les postes éligibles au télétravail puis, parmi les postes à priori non éligibles, d'analyser s'il existe des activités qui pourraient néanmoins être compatibles avec le télétravail.

Dans un second temps, afin de veiller au principe d'égalité entre les salariés, l'entreprise fixe les critères clairs et objectifs sur lesquels peut reposer le télétravail. Les critères retenus pourront être notamment les suivants : autonomie suffisante, maîtrise des compétences à exercer, domicile adapté au télétravail, absence de contraintes techniques, modalités de prise des journées télétravaillées, nécessité de présence sur site,

Article 2-3 : Principe de double volontariat et de double réversibilité

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés, sauf dans le cas du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles vu à l'article 11 ci-après.

Le télétravail peut être institué dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail. Il ne peut pas constituer un préalable à l'embauche. Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier d'un télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser sa demande, dans les conditions prévues à l'article 2-4 ci-après.

Par ailleurs et 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. Les modalités de cette réversibilité sont établies par l'entreprise ou par accord individuel.

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 2-4 : Refus du télétravail par le salarié ou l'employeur

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié doit motiver sa réponse sur la base des activités concernées ou des critères objectifs qui ont été préalablement déterminés par l'entreprise.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.

Article 2-5 : Possibilité d'aménager une période d'adaptation

Il est possible d'aménager une période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin au télétravail en respectant un délai de prévenance dont la durée ne peut excéder 15 jours.

Article 2-6 : Lieu du télétravail

Le salarié informe l'employeur de son lieu d'exercice du télétravail et d'une modification éventuelle de ce dernier. Un second lieu peut être convenu entre les parties.

Sauf cas particulier, et en accord avec la Direction et le manager, le télétravail ne peut être exercé que sur le territoire national.

En outre, en raison de l'organisation du service, l'employeur peut définir un délai dans lequel le salarié en télétravail doit pouvoir regagner son lieu de travail dans les locaux de l'entreprise ou se rendre à des réunions physiques.

Article 2-7 : Assurances

Sans préjudice de l'obligation pour l'employeur d'assurer la responsabilité civile professionnelle de ses télétravailleurs en cas de dommage causé aux tiers pendant l'exercice de leur activité professionnelle ainsi qu'au matériel professionnel confié pour les dommages qu'il pourrait subir, le salarié en télétravail doit communiquer une attestation « télétravail » de son contrat d'assurance habitation.

ARTICLE 3 : L'ORGANISATION DU TELETRAVAIL

Article 3-1 : Rappel des principes fondamentaux : les salariés en télétravail ont les mêmes droits et devoirs que les salariés sur site

Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits et devoirs légaux et conventionnels que les salariés en situation comparable qui exécutent leur travail dans les locaux de l'entreprise. Les employeurs doivent veiller à assurer l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Article 3-2 : Durée du travail et temps de repos

La durée du travail du salarié est identique, qu'il soit sur site ou en télétravail. En particulier, les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires ou aux temps de repos s'appliquent indifféremment à l'ensemble des salariés, qu'ils soient ou non en télétravail.

Les salariés en télétravail qui bénéficient d'horaires collectifs doivent respecter les horaires pratiqués sur le site. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés autonomes en forfait jours en télétravail qui restent néanmoins soumis au respect des temps de repos journalier et hebdomadaire et au nombre de jours de travail défini dans leur convention de forfait.

Article 3-3 : Fréquence du recours au télétravail

La fréquence et les jours de recours au télétravail sont déterminés (hors circonstances exceptionnelles) par accord entre l'employeur et le salarié dans le cadre de l'accord d'entreprise ou de la charte s'ils existent.

La branche recommande aux entreprises d'éviter le télétravail à 100% hors circonstances exceptionnelles, afin de préserver le collectif de travail et de prévenir l'isolement du salarié (privilégier l'alternance entre travail à domicile et travail dans les locaux de l'entreprise).

Elle préconise de ne pas excéder 3 jours de télétravail en moyenne par semaine ou 12 jours par mois.

Article 3-4 : Droit à la déconnexion et charge de travail

Les télétravailleurs bénéficient des dispositions de l'Accord du 22 septembre 2017 sur l'accompagnement du développement numérique dans les télécommunications, et en particulier des dispositions relatives au droit à la déconnexion contenues dans l'article 2-1.

Les télétravailleurs bénéficient également des dispositions de l'Accord du 27 mai 2010 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux. En particulier et si l'entreprise constate ou est informée de l'existence de salariés en situation à risque du fait d'un excès de connexions professionnelles, une réflexion sur l'organisation du travail et la charge de travail des salariés concernés doit être menée en corrélation avec l'usage des outils numériques.

Les conditions d'activité et la charge de travail sont abordées lors d'un entretien annuel avec le salarié en télétravail.

ARTICLE 4 : L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN TELETRAVAIL

Article 4-1 : Egalité professionnelle

Les salariés en télétravail bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle, en particulier des dispositions de l'Accord du 9 novembre 2021 relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des télécommunications.

Article 4-2 : Prévention du risque d'isolement du salarié en télétravail et maintien du lien social

Les signataires de l'accord attirent l'attention des entreprises sur le potentiel risque d'isolement lié à ce mode d'organisation du travail.

Le lien avec l'entreprise et l'équipe doit être privilégié. En particulier, les entreprises veilleront à l'existence de temps d'échange collectifs réguliers entre les télétravailleurs et les managers.

Des formations sur le sujet seront organisées par l'entreprise, notamment sur les pratiques managériales en situation de télétravail.

Article 4-3 : Formation

Les salariés en télétravail doivent bénéficier du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

L'entreprise forme les salariés en télétravail aux outils numériques utilisés dans le cadre de leur mission et à leur aptitude à collaborer et à maintenir leur appartenance au collectif de travail à distance.

Les dispositions de l'Accord du 7 juillet 2020 sur la formation professionnelle dans les télécommunications sont indifféremment applicables aux télétravailleurs et aux salariés travaillant sur site.

ARTICLE 5 : L'ADAPTATION DES PRATIQUES MANAGERIALES

Les signataires du présent accord recommandent que les managers soient formés aux modalités de management à distance et à la prise en compte des particularités de l'hybridation de l'organisation du travail. Des formations pourront notamment être organisées sur les thématiques relatives à l'autonomie du salarié en télétravail, le séquençage de la journée de télétravail, le respect du cadre légal relatif à la durée du travail et à la déconnexion ou l'utilisation régulée des outils numériques.

Comme le prévoyait déjà l'article 1-2 de l'Accord du 22 septembre 2017 sur l'accompagnement du développement numérique dans les télécommunications, les compétences des managers doivent évoluer pour intégrer les caractéristiques du management à distance et les plans de développement des compétences des entreprises doivent intégrer cette dimension, afin de favoriser une relation de confiance entre manager et télétravailleur.

Enfin et pour faciliter le management à distance (répartition de la charge de travail, résolution des dysfonctionnements, ...) et permettre une plus grande délégation de responsabilité, les signataires de l'accord rappellent la nécessité de définir des objectifs clairs pour les salariés en télétravail.

ARTICLE 6 : SANTE ET SECURITE

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux situations de télétravail.

Le télétravail doit également être pris en compte dans le cadre de l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). A ce titre, les entreprises doivent mener une évaluation des risques adaptée afin d'identifier en amont les risques inhérents à l'exercice d'une activité en télétravail et, le cas échéant, réaliser le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT) lorsqu'il sera rendu obligatoire.

Le salarié en télétravail bénéficie des dispositions légales et conventionnelles relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Ainsi, l'accident survenu sur le lieu où s'exerce le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé avoir la qualification d'accident du travail.

Le télétravail, par le risque d'isolement du salarié, est susceptible d'être créateur de risques professionnels, notamment psychosociaux. Dans ce cadre, les entreprises et les managers devront être vigilants vis-à-vis des signaux d'alerte qui peuvent être remontés par les salariés ou les partenaires sociaux et prendre, le cas échéant, les mesures adaptées.

ARTICLE 7 : PROTECTION DES DONNEES

L'employeur a une obligation de protection des données utilisées et traitées par ses salariés, quel que soit le lieu où ils exercent, en application du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

L'employeur informe le salarié en télétravail des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection des 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, ainsi que de l'existence éventuelle d'outils de surveillance mis en place par l'entreprise.

ARTICLE 8 : TELETRAVAIL ET PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS PARTICULIERES

Dans le cadre de l'accompagnement des salariés en télétravail, les signataires du présent accord souhaitent attirer l'attention des entreprises sur les salariés en situation spécifique, à savoir :

Article 8-1 : Les nouveaux salariés

L'intégration réussie des nouveaux embauchés demande une attention particulière. Il est pertinent de prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail, ceci afin de garantir une bonne inclusion dans la communauté de travail et la bonne appréhension du poste et de son contenu.

Article 8-2 : Les alternants

Les signataires du présent accord rappellent que la présence dans l'entreprise des alternants participe de leur formation et de leur montée en compétences. Ainsi, et même si le télétravail est possible pour les alternants, il s'agira dans ce cas de garantir l'encadrement de leurs missions par le manager et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

Article 8-3 : Les aidants familiaux

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le salarié 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 portera une attention particulière au salarié aidant familial.

Article 8-4 : Les salariés en situation de handicap

Les signataires du présent accord reconnaissent l'importance que peut revêtir le télétravail dans le cadre de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. En effet, le recours au télétravail peut permettre la mise en adéquation d'un poste à une situation particulière de handicap.

Ainsi, les entreprises porteront une attention particulière aux salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique).

Article 8-5 : Les femmes enceintes

Les entreprises peuvent prévoir un recours accru au télétravail pour les femmes enceintes, en particulier quand leur domicile est éloigné de leur lieu de travail. Toutefois, le télétravail ne doit pas avoir pour objet de maintenir en situation de travail une salariée dont l'état de santé nécessiterait la suspension de son contrat de travail pour arrêt maladie ou congé de maternité.

ARTICLE 9 : EQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET PRISE EN CHARGE DES FRAIS

Les entreprises fournissent au salarié le ou les équipements bureautiques ou de communication qu'elles estiment nécessaires à la réalisation des activités exercées en télétravail.

Les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel fourni par l'employeur sont à la charge de l'entreprise.

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

Le choix des modalités de prise en charge des frais liés au télétravail est un sujet de dialogue social dans l'entreprise.

Les salariés en situation de télétravail peuvent bénéficier de titres restaurant dès lors qu'ils en auraient bénéficié s'ils avaient exercé leur activité sur site. D'autres modalités de participation de l'entreprise aux frais de repas dans le cadre du télétravail peuvent être prévues par accord d'entreprise.

Le versement d'une allocation forfaitaire en remboursement des frais liés au télétravail engagés par le salarié est réputé utilisé conformément à son objet et permet l'exonération de cotisations et de contributions sociales dans la limite des plafonds fixés pour les branches au Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés. Les signataires du présent accord s'inscrivent ainsi dans l'option offerte par la réglementation de déterminer des plafonds conventionnels augmentés, dans les limites fixées pour les branches par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette disposition s'applique également en cas de mise en œuvre du télétravail pour circonstances exceptionnelles visées à l'article 11 ci-après.

ARTICLE 10 : TELETRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise.

A ce titre, les salariés en télétravail doivent pouvoir bénéficier des mêmes conditions d'exercice du droit syndical que les salariés sur site, avec un maintien des relations avec les représentants du personnel, de la possibilité de les contacter, et de l'accès aux informations syndicales.

Cette organisation du travail doit préserver le lien entre les salariés et les représentants du personnel élus ou mandatés. L'entreprise et les IRP définissent les modalités de maintien de ce lien. A titre d'exemple les entreprises pourront mettre en place dans le respect des conditions légales un panneau d'affichage virtuel, une page intranet dédiée, un dispositif de visioconférence, une communication par mail,

Par exception, pour remédier à l'impossibilité d'un nombre conséquent de salariés en télétravail de voter, le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) peut prévoir des dispositions spécifiques relatives au vote par correspondance voire au vote électronique dans le respect des conditions prévues aux articles R. 2314-5 et suivants du Code du travail.

ARTICE 11 : LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL POUR CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

Article 11-1 : Définition

L'article L. 1222-12 du Code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure (phénomènes climatiques de forte intensité, pic de pollution ou incendie des locaux par exemple), 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.

Article 11-2 : Mise en œuvre

Dans ce cas précis, le principe du double volontariat ne s'applique pas, et le salarié ne peut s'opposer à la mise en œuvre du télétravail.

Le télétravail pour circonstances exceptionnelles est donc mis en place à l'initiative de l'entreprise, le cas échéant en lien avec les autorités administratives compétentes, et s'applique alors à l'ensemble des salariés selon les consignes qu'elle édicte, à l'exception des salariés dont l'activité impose une présence physique sur site pour la continuité de l'activité de l'entreprise.

Article 11-3 : Modalités de consultation des représentants du personnel

Les modalités habituelles de consultation du CSE, lorsqu'il existe, sont adaptées aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure.

Dans ce cas et compte tenu de l'urgence, l'entreprise d'au moins 50 salariés doit informer le CSE de sa décision sans délai, et ensuite le consulter dès que possible après la mise en œuvre de sa décision.

Il est rappelé la possibilité de tenir des réunions des IRP à distance, dans les conditions légales et le cas échéant conventionnelles propres à chaque entreprise.

Article 11-4 : Attention particulière apportée à certains salariés et information de l'ensemble des salariés

Certains salariés bénéficieront dans ce contexte exceptionnel d'une attention et d'un accompagnement particuliers (salariés n'étant pas en télétravail en temps normal, nouveaux embauchés, apprentis, salariés en contrat de professionnalisation, ...).

L'employeur qui recourt au télétravail pour circonstances exceptionnelles doit procéder à une information écrite aux salariés par tout moyen (au moins par mail, voire par SMS en cas d'urgence), en respectant un délai de prévenance suffisant.

ARTICLE 12 : LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL OCCASIONNEL

La mise en place d'un télétravail à titre temporaire et occasionnel peut être convenue entre l'employeur et un salarié qui en fait la demande.

Cet accord entre le salarié et sa hiérarchie est de préférence formalisé par écrit (par mail par exemple).

Il est précisé que le télétravail occasionnel ne peut s'appliquer à un salarié en arrêt maladie.

ARTICLE 13 : ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche des Télécommunications, quelle que soit leur taille.

Les signataires conviennent, en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même Code.

Les signataires tiennent à préciser que les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues d'accord d'entreprise sur le télétravail trouveront un intérêt particulier à l'application du présent accord, en ce qu'il leur permet de disposer d'un cadre de référence applicable en la matière.

ARTICLE 14 : SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires confient à la Commission Prévention Santé de la branche la charge de procéder au suivi des conditions d'exercice du télétravail dans les entreprises de la branche, un an après la publication de l'arrêté d'extension du présent accord puis tous les deux ans. Le cas échéant, elle proposera à la CPPNI des ajustements au présent accord.

ARTICLE 15 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DU PRESENT ACCORD

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de conclusion.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 16 : CHAMP D'APPLICATION - PUBLICATION - EXTENSION

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

ARTICLE 17 : DENONCIATION ET REVISION

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 21 octobre 2022

CFDT

CFE-CGC

HUMAPP