

Préambule

Le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) a fortement contribué au déploiement du télétravail au sein des entreprises.

La crise sanitaire de 2020 n'a fait qu'accentuer ce phénomène.

Les mesures prises par le gouvernement français ont obligé toutes les entreprises à repenser entièrement et temporairement leur organisation en urgence et le télétravail a été largement utilisé dans les circonstances exceptionnelles dictées par la pandémie de la « Covid-19 », sans que celui-ci fasse l'objet d'un encadrement.

Le confinement a en effet imposé de nouvelles pratiques de travail et de management auxquelles salariés et managers se sont adaptés ce qui a eu pour conséquence, au moment de la reprise d'activité, de révéler de nouvelles attentes quant aux règles qui régissent le collectif de travail.

Cette expérience du travail à distance « exceptionnel » a de plus fait tomber de nombreux tabous et des blocages sur ce mode de travail.

Le test à grande échelle du télétravail et d'une autonomie renforcée des salariés donne désormais aux directions d'entreprise l'opportunité de réinterroger leur modèle d'organisation du travail de manière pérenne.

Si dans ce contexte de crise, le recours au télétravail ne nécessitait pas de réelformalisme, et que par ailleurs la réglementation et la jurisprudence ont évolué dans le même temps, il apparaît néanmoins nécessaire aux partenaires sociaux de la branche de formaliser juridiquement une pratique adaptée au sein de celle-ci afin de la pérenniser en toute sécurité.

Dès lors, il a été décidé d'établir le présent accord de branche afin d'encourager les entreprises à déployer le télétravail dans leur entreprise, leur faciliter sa mise en place et leur donner les outils nécessaires pour une mise en œuvre réussie.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

Le télétravail offre en effet des avantages réciproques, tant pour les salariés que pour les entreprises du secteur et constitue certainement un élément important pour l'attractivité de la branche.

Outre le gain d'autonomie des salariés, il contribue pour beaucoup à l'amélioration des conditions de travail et de vie notamment en ce qu'il permet de mieux prendre en compte les situations personnelles des salariés.

A titre d'exemple, la réduction de la fatigue induite par le temps de transport, l'augmentation de leur capacité de concentration ou encore la diminution potentielle du stress des salariés sont autant d'avantages qui ont fait qu'ils sont de plus en plus à souhaiter que ce mode d'organisation se pérennise.

De leur côté, les entreprises peuvent bénéficier d'un niveau d'efficacité a minima équivalent de leurs équipes et, dans certaines conditions, d'une réduction de leurs frais généraux.

Le télétravail est devenu ainsi un facteur d'attractivité indéniable pour les entreprises qui le pratiquent.

Les entreprises ne doivent cependant pas perdre de vue qu'elles ont les mêmes obligations à l'égard de tous les salariés qu'ils soient télétravailleurs ou non, notamment en matière de prévention des risques professionnels et que ce mode de travail peut conduire le salarié à se retrouver dans des situations de surcharge de travail, de surinvestissement et d'isolement qui sont particulièrement dangereuses pour sa santé et peuvent, à terme, lui faire perdre non seulement sa motivation, son implication mais aussi son sentiment d'appartenance à l'entreprise.

De manière générale, l'employeur doit veiller à ce que les gains de temps induits par le télétravail, tels que l'absence de temps de transport, ne conduisent pas à l'attribution d'une charge de travail supplémentaire au salarié.

Réciproquement, il revient aux salariés de signaler à leur employeur toute situation de surcharge ou de surinvestissement telle que décrite ci-dessus.

Au niveau de l'entreprise, le télétravail à trop haute fréquence peut entraîner une perte de lien social et de synergie entre les équipes ayant inévitablement pour conséquence une perte de la productivité et de performance individuelle et collective.

Compte tenu des risques inhérents à la pratique du télétravail, sa mise en place, tout comme sa mise en œuvre doit par conséquent se concevoir de manière réfléchie, équilibrée et surtout en étroite collaboration avec les instances représentatives du personnel.

Chaque employeur doit déterminer les modalités du télétravail qui conviennent le mieux à l'entreprise en fonction de son organisation propre, de sa taille, de sa localisation et de sa culture d'entreprise.

Les parties signataires 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.

Le présent accord de branche a pour objectif de :

- Rappeler l'environnement juridique encadrant le télétravail ;
- Faciliter une mise en œuvre adaptée de ce mode d'organisation du travail afin qu'il contribue à la performance économique et sociale de l'entreprise ;
- Favoriser l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés ;
- Faciliter la négociation d'entreprise qui est essentielle à une mise en place et un suivi réussi ;
- Prendre en compte les limites et les risques du télétravail en matière de santé et de sécurité ;
- Adapter et entretenir le dialogue social entre l'entreprise et les instances représentatives mais également entre les salariés et les instances représentatives du personnel ;
- Favoriser l'adaptation des pratiques managériales à un travail et une gestion des équipes à distance.

Les partenaires sociaux souhaitent également encourager les entreprises et les représentants du personnel à se saisir, à l'occasion de la mise en place du télétravail, des enjeux en termes d'égalité professionnelle, d'égalité de traitement et d'accès à la formation professionnelle.

TITRE 1 : RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE DU TELETRAVAIL

Article 1 : Définition du télétravail

Le télétravail peut être exercé de plusieurs manières :

- Régulièrement (télétravail pendant un nombre de jours déterminé par semaine, par mois ou par an, pouvant être fixe ou non).
- Occasionnellement (période de télétravail ponctuelle de quelques jours par an, fixée en accord avec la hiérarchie et sous réserve d'un délai de prévenance déterminé par l'entreprise en fonction de son organisation) ;
- Exceptionnellement (notamment en cas de catastrophe naturelle, d'épisode de pollution ou encore de pandémie. Dans ces situations, le télétravail peut alors 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).

Les télétravailleurs sont « réguliers » lorsque la situation de télétravail est pérenne et stable sur une période déterminée ou indéterminée, à la différence des télétravailleurs dits « occasionnels » qui sont en situation de télétravail de façon temporaire en cas de besoins ponctuels et souvent imprévus.

Le télétravail peut également être une mesure de soutien pouvant offrir une certaine flexibilité dans l'organisation du travail, à destination d'une population définie tels que les salariés en situation de handicap, les seniors, les femmes enceintes, les proches aidants ou les personnes souffrant d'affection de longue durée lorsque ces situations sont portées à la connaissance de l'employeur.

Article 1.1. Cadre juridique général et définition

La loi définit le télétravail 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 collaborateur 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).

Par conséquent, est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit en cours d'exécution du contrat de travail, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Article 1.2. Cadre juridique et définition des situations relevant de circonstances exceptionnelles

Le télétravail exceptionnel correspond aux situations de circonstances exceptionnelles (notamment risque épidémique, pic de pollution, grève des transports...), ou cas de force majeure (notamment catastrophe naturelle, incendie...) dans lesquelles l'employeur est amené à recourir au travail à distance en vue d'assurer la continuité de l'activité de son entreprise.

Compte tenu de son caractère exceptionnel et dérogatoire aux principes généraux du télétravail, notamment celui du double volontariat, ce dernier fait l'objet de dispositions particulières dans le présent accord.

Article 1.3. Cadre juridique des salariés exerçant des activités par nature itinérantes

Les salariés exerçant des activités itinérantes, qui, par leur nature, ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et pour lesquels les NTIC ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise, ne sont pas visés par le présent accord.

Néanmoins, les parties signataires invitent les entreprises à entamer une discussion spécifique avec les représentants du personnel afin d'aménager un cadre adapté.

Article 2 : Principes généraux entourant le passage en télétravail et la réversibilité

Cette forme d'organisation du travail repose autant sur le principe de double volontariat que sur le principe de réversibilité à l'initiative de l'employeur comme du salarié.

Ces principes doivent guider les décisions de l'employeur concernant notamment l'organisation matérielle de ce nouveau mode de travail.

Article 2.1. Le double volontariat

Il est rappelé par le présent accord que la mise en place du télétravail ne peut reposer que sur le double volontariat de l'employeur et du salarié concerné.

Le télétravail ne peut en effet pas présenter de caractère obligatoire et le salarié qui ne souhaite pas télétravailler n'a pas à justifier de son choix, ni être sanctionné à ce titre.

Symétriquement, la demande faite par le salarié à son employeur ne constitue pas un droit absolu et ce dernier peut valablement ne pas accepter.

Par exception au principe du double volontariat, en présence de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article L 1222-11 du code du travail ou d'un cas de force majeure, la mise au télétravail constitue un aménagement de poste qui relève du pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

Article 2.2 La réversibilité

A l'issue de la période d'adaptation prévue à l'article 3.4, l'employeur et le salarié peuvent à tout moment mettre fin au télétravail.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'y mettre fin à l'issue d'un préavis d'un mois et d'organiser le retour du salarié sur le site sur lequel il exerçait habituellement son activité.

Un retour plus rapide du salarié peut être organisé dans les situations suivantes :

- Accord de l'employeur et du salarié
- Circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 19 du présent accord
- Autres situations prévues dans le cadre d'un accord d'entreprise

En dehors des cas visés ci-dessus, l'employeur doit justifier sa décision de mettre fin au télétravail au regard des critères d'éligibilité visés à l'article 3.3 du présent accord.

Toute contractualisation de ce mode de travail en cours d'exécution suppose, concernant la réversibilité, un accord express du salarié par avenant au contrat de travail.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut à tout moment postuler à un emploi vacant s'exerçant à compétence égale exclusivement dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification et à ses compétences professionnelles.

Il dispose alors d'une priorité d'accès.

L'employeur, informé du souhait du salarié, communique sur la disponibilité de tout poste de cette nature.

Dans tous les cas, les modalités de réversibilité doivent avoir été prévues par un accord collectif, individuel ou par charte télétravail de l'employeur.

La priorité à un poste en présentiel étant de droit pour le salarié, les entreprises sont invitées à prendre en considération cette donnée dans leurs éventuelles décisions de réduction de la taille des locaux.

TITRE 2 : LA MISE EN PLACE ET L'ORGANISATION

Article 3 : L'introduction du télétravail

Article 3.1. Mise en place dans l'entreprise

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.

L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

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 suivi 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 ;

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 ;

6° Les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

L'Accord National Interprofessionnel de 2020 recommande quant à lui d'informer par écrit des conditions de mobilisations et de mise en œuvre du télétravail, notamment sur :

- Le cadre collectif du télétravail ;

- La pratique du télétravail, à savoir 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, leurs règles d'utilisation, leurs coûts et leurs assurances ... ;
- Les règles de prise en charge des frais professionnels, telles que définies dans l'entreprise

Il est également recommandé d'informer les salariés sur leurs obligations pendant le télétravail et notamment sur ces éléments :

- La période d'adaptation
- Les modalités de réversibilité du télétravail
- Les formations qui accompagnent la mise en place du télétravail
- Et les plages horaires pendant lesquelles les salariés peuvent être contactés

La mise en place du télétravail est liée à sa compatibilité avec le ou les emplois concernés.

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

Il est à cet égard rappelé que la conclusion d'un accord d'entreprise ne vient ni annuler ni remplacer les éventuelles clauses préexistantes plus favorables incluses dans les contrats de travail des salariés.

En tout état de cause, les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place le télétravail par une voie qui implique largement le dialogue social entre les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent et la Direction.

Article 3.2. Modalités d'accès au télétravail

Article 3.2.1 Formalisation de la demande de passage en télétravail

Le télétravail peut être instauré dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail.

Il paraît indispensable, notamment d'un point de vue probatoire, que toute demande de passage au télétravail, même ponctuelle, et ce quel qu'en soit l'auteur, fasse l'objet d'un écrit qui pourra être conservé par l'ensemble des parties intéressées.

Article 3.2.2 Formalisation de l'accord de passage en télétravail

Compte tenu de l'importance du dialogue social sur la détermination et le suivi des conditions de travail des salariés, il est vivement recommandé d'entamer au préalable des négociations en vue de la mise en place du télétravail.

Néanmoins, 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.

Les signataires du présent accord soulignent une fois de plus l'utilité de recourir à un tel écrit, quel qu'il soit, afin notamment, d'établir la preuve de cet accord.

Le dispositif de formalisation retenu, quel qu'il soit, doit permettre de sécuriser les modalités de mise en œuvre et permettre :

- Au salarié de bénéficier de la présomption d'accident du travail prévue à l'article L 1222-9 du code du travail dès lors que cet accident survient sur le temps et le lieu d'accomplissement du télétravail ;
- A l'employeur d'accomplir les formalités déclaratives afférentes le cas échéant.

Article 3.3. Critères d'éligibilité

Méthodologie d'identification des postes télétravaillables

Afin de déterminer les postes éligibles au télétravail, les entreprises pourront définir dans un premier temps les activités ou les fonctions pouvant être exercées à distance, sur la base de critères objectifs et pertinents.

Les entreprises sont également invitées à évaluer, avec la plus grande attention, les freins ou les difficultés éventuelles liées à l'organisation des activités en télétravail notamment au regard des contraintes de sécurité, d'autonomie et de nécessité de maintien ou de présence sur site.

Ce travail d'identification pourra utilement alimenter le dialogue social dans le cadre des négociations avec les instances représentatives du personnel.

Lorsqu'un salarié éligible exprime son souhait d'opter pour le télétravail, l'employeur, avant d'arrêter sa décision, vérifie que le salarié a évalué sa capacité à travailler seul, en autonomie et à distance.

Méthodologie d'identification des salariés susceptibles de faire du télétravail

Une fois que les activités et métiers télétravaillables auront été identifiés, il appartiendra à chaque entreprise de déterminer les critères individuels permettant d'établir les salariés éligibles à ce mode d'organisation du travail.

Ces critères peuvent notamment être liés à la nécessité d'une présence sur site ou à l'autonomie du salarié.

Incidence de la fixation des critères

La fixation de ces critères est essentielle et la transparence dont l'employeur fait preuve à cet égard est un des éléments de nature à garantir l'égalité entre les salariés concernant les décisions d'accès ou de refus du télétravail et d'éviter à cet égard tout sentiment d'iniquité.

L'employeur refusant l'accès au télétravail à un salarié de fait éligible doit apporter une réponse écrite et justifiée.

Article 3.4. Période d'adaptation

Toute mise en place de télétravail régulier postérieurement à la conclusion du contrat de travail débute par un période d'adaptation définie par l'entreprise.

Cette période permet à l'employeur de vérifier si le salarié dispose des aptitudes professionnelles pour travailler à distance et si l'absence du salarié dans les locaux ne perturbe pas le fonctionnement de l'entreprise.

Elle permet au salarié de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

Au cours de cette période, l'employeur ou le salarié peuvent décider unilatéralement de mettre fin au télétravail, moyennant un délai de prévenance.

A l'issue de ce délai, le salarié reprendra ses fonctions dans les locaux de l'entreprise.

L'accord ou la charte télétravail doit encadrer la période d'adaptation autant dans son principe que dans sa durée.

En cas de mise en place individuelle ne faisant pas partie des conditions d'embauche, l'avenant formalisant le passage au télétravail régulier reprend les mêmes stipulations.

Article 3.5 Refus du télétravail par le salarié ou l'employeur

Conformément à l'article L 1222-9 du code du travail et dès lors que le télétravail est ouvert dans l'entreprise, le refus de l'employeur d'accorder ce mode de travail à un salarié qui occupe un poste éligible doit être motivé.

Il en est de même pour les salariés en situation de handicap, de grossesse ou ceux ayant la qualité de proche aidant.

Le délai de réponse de l'employeur doit être déterminé en amont dans l'accord ou la charte télétravail.

Dans tous les cas, l'employeur doit répondre dans un délai raisonnable.

En l'absence de précision figurant dans l'accord ou la charte télétravail, ce délai de réponse est de 15 jours calendaires à compter de la date de réception de la demande.

Article 4 : La fréquence du télétravail

La fréquence du télétravail dépendant à la fois du fonctionnement préexistant des équipes, de l'organisation générale de la société et également de la fluidité des échanges au sein de l'entreprise, les parties conviennent expressément de ne pas fixer au niveau de la branche un nombre de jour maximal de télétravail.

Ce sujet est en effet dépendant de données propres à l'entreprise et doit impérativement faire l'objet d'une réflexion adaptée entre la direction, et les instances représentatives du personnel.

Les partenaires sociaux recommandent d'associer aussi à la réflexion, en amont de la mise en place du télétravail, les salariés de l'entreprise et les managers afin notamment d'identifier tout éventuel frein et d'intégrer à la démarche les accompagnements nécessaires à son appropriation par l'ensemble des équipes concernées.

Il est également très important d'appréhender la fréquence du télétravail au regard de la nécessité de maintenir le lien social au sein des équipes mais aussi entre les équipes elles-mêmes.

De ce point de vue, les parties signataires recommandent la plus grande prudence quant au recours au télétravail à 100%, cette organisation comportant des risques accrus de dissolution du lien social, du sentiment d'appartenance à l'entreprise et d'isolement des salariés. Un tel dispositif s'il est adapté à certaines populations devrait constituer une exception.

Dans tous les cas, l'organisation hybride retenue doit être formalisée de manière claire et compréhensible pour l'ensemble des salariés.

Article 5 : Environnement matériel du télétravail

Article 5.1. Equipements

Règles générales

La loi ne précise pas les équipements et les outils numériques que l'entreprise doit fournir au salarié pour l'exercice du télétravail.

Il est préférable, notamment pour des questions de confidentialité et de sécurité des systèmes d'informations, que l'entreprise fournisse au télétravailleur les équipements informatiques et de communication nécessaires à la réalisation de ses missions.

Si le salarié peut valablement travailler sur ses outils personnels, cette situation ne peut en aucun cas lui être imposée.

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.

Par ailleurs, les entreprises détermineront les modalités de prise en charge, de dotation des équipements bureautiques en fonction de l'environnement de travail des salariés et de ses ressources existantes.

Le choix des équipements doit faire l'objet d'une réflexion préalable destinée à anticiper les besoins matériels effectifs des salariés.

Au regard des obligations constantes de l'entreprise concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés, télétravailleurs ou pas, et au regard des obligations du salarié à respecter les consignes de prévention de son employeur, les partenaires sociaux invitent les entreprises et les représentants du personnels s'ils existent à intégrer dans la démarche de mise en place du télétravail des recommandations spécifiques concernant l'aménagement matériel du poste des télétravailleurs (mobilier, gestes et postures, ambiances lumineuses et sonores, risques électriques, aération, etc.),

Télétravail à temps complet

L'employeur dont le salarié à temps plein travaille exclusivement à son domicile est tenu de lui fournir des équipements équivalents à ceux fournis aux salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Article 5.2 Espace dédié au télétravail

Afin que le travail s'exécute dans des conditions de nature à préserver la santé, la sécurité mais aussi la performance du salarié, le télétravail est idéalement effectué dans un espace dédié et surtout adapté.

S'il est plus courant que le télétravail s'accomplisse au domicile du salarié, le recours, notamment par l'entreprise, à un espace de « co-working » peut s'avérer intéressant pour l'organisation de l'activité.

Le lieu d'exécution du travail doit dans tous les cas faire l'objet d'une déclaration à l'entreprise afin que l'employeur soit en mesure d'évaluer si l'espace choisi est conforme aux règles d'hygiène, de santé et de sécurité.

Ainsi, le salarié autorisé à télétravailler devra recueillir l'accord préalable de son employeur dès lors qu'il souhaite travailler dans un lieu différent de sa résidence principale.

Le télétravail est par définition exclusivement exercé sur le territoire national afin de satisfaire aux conformités fiscales et de protection sociale des salariés. Toutefois, il pourra temporairement être convenu de dispositions exceptionnelles par l'entreprise. Une telle organisation ne devra pas se confondre avec un détachement professionnel tel que défini par la loi.

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 5.3. Usage des outils numériques et cybersécurité

Les parties signataires sont incitées à se doter d'une charte d'utilisation des outils informatiques qui prend en compte les impératifs liés au travail à distance.

Cette charte prévoyant les conditions d'utilisation et les éventuelles limitations d'usages pourra s'appuyer sur les dispositions de l'ANI du 26 novembre 2020 lequel met notamment en avant les bonnes pratiques suivantes :

- L'établissement d'un socle de consignes minimales à respecter en télétravail ;
- La mise à disposition éventuelle des outils de communication et de travail collaboratif appropriés au télétravail ;
- L'établissement de protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du serveur du destinataire.

Cette charte doit impérativement être communiquée aux salariés et faire l'objet de rappels fréquents.

Partant du constat que les risques de cyberattaque sont accrus à l'occasion de l'exercice des fonctions en télétravail, les parties signataires invitent les entreprises à mettre en place des logiciels, pare-feu et plus généralement des accès aux services intranets qui limitent ces risques informatiques.

Les parties signataires invitent dans tous les cas les entreprises à sensibiliser les salariés sur ces questions notamment par le biais de formations spécifiques.

Dans le cas où le salarié utilise son propre matériel informatique, la société est tenue, au préalable, d'assurer l'installation et l'entretien de tout logiciel permettant de renforcer la sécurité des accès informatiques nécessaires.

A défaut, le salarié ne saurait se voir imputer une quelconque responsabilité en cas de survenance d'une difficulté dès lors que celui-ci aura respecté les règles de l'entreprise en matière de sécurité.

Les employeurs informent les salariés 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.

Il est ainsi rappelé que l'employeur est soumis à une obligation de loyauté envers ses salariés. Il doit à ce titre informer l'ensemble des salariés, télétravailleurs ou pas, préalablement à leur mise en œuvre, des éventuels dispositifs de suivi de leur activité.

En tout état de cause, et conformément à l'article L1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Article5.4. Entretien des équipements et gestions des pannes informatiques

L'entretien des équipements et la gestion des pannes informatiques fait l'objet d'un traitement différent en fonction de la mise à disposition ou non du matériel par l'entreprise.

Ce point est central dans les choix de mise à disposition et doit faire l'objet d'une appréciation préalable par l'entreprise.

Dans tous les cas, l'entreprise doit fournir un service d'appui technique au salarié.

Il paraît opportun de fournir des consignes claires aux salariés sur ces points.

Article5.5. Prise en charge des frais professionnels

Pour rappel, les frais engagés par le salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être remboursés par l'employeur. Cette situation s'applique à l'ensemble des situations de travail y compris les organisations hybrides incluant le télétravail.

Le montant et les modalités de prise en charge seront déterminés par l'employeur dans le cadre d'une charte ou à défaut de gré à gré entre l'employeur et le salarié.

La prise en charge par l'entreprise peut faire l'objet de deux types de remboursement :

- Un remboursement des frais réellement engagés sur présentation de justificatifs ;
- Un remboursement forfaitaire (L'allocation forfaitaire versée est réputée être utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi).

Article5.6. Assurance

Dès lors que le télétravail est accompli au domicile du salarié, celui-ci a l'obligation d'en informer son assurance afin de vérifier qu'il est bien couvert à ce titre.

Les parties signataires recommandent, dans un souci de diligence, de demander au(x) salarié(s) concernés la fourniture d'une attestation.

A défaut de fourniture de cette attestation par le salarié, l'employeur est fondé à refuser le télétravail au salarié.

TITRE 3 : LES DROITS ET DEVOIRS LIES AU TELETRAVAIL

Article 6 : Lien de subordination

L'existence d'une situation de télétravail ne remet pas en cause la relation de travail ni l'existence du lien de subordination qui en découle.

En effet, le fait de télétravailler n'a pas pour effet de faire perdre la qualité de salarié au télétravailleur.

Ainsi, pendant le temps de travail ou les plages horaires préétablies, le salarié ne peut pas vaquer à ses occupations personnelles.

Article 7 : Egalité de traitement

Les salariés en situation de télétravail bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise, en ce compris l'attribution de titres-restaurant sous condition toutefois que l'horaire de travail couvre l'heure du déjeuner.

Au-delà de l'égalité de traitement dans l'accès au télétravail, les employeurs doivent veiller à assurer l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Le télétravail ne doit en aucun cas influencer négativement la carrière des femmes et des hommes.

Pour rappel, les télétravailleurs doivent impérativement pouvoir profiter des mêmes opportunités professionnelles que les salariés exécutant exclusivement leurs fonctions dans les locaux de l'entreprise.

Cette égalité de traitement s'applique autant à la revalorisation salariale, aux promotions internes qu'aux formations proposées par l'entreprise.

De plus, les entreprises doivent veiller à ce que les télétravailleurs aient accès aux mêmes informations que les salariés se trouvant dans les locaux de l'entreprise.

Article 8 : Vie privée des salariés

Le télétravail régulier comme occasionnel renforce la nécessité de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée alliant épanouissement personnel des salariés et performance des entreprises.

Les entreprises doivent s'engager à ce que le déploiement du télétravail respecte la vie privée des salariés notamment en prenant en compte les différentes modalités d'organisation du temps de travail des salariés.

La mise en œuvre du droit à la déconnexion joue à cet égard un rôle fondamental. Le suivi du temps de travail ne doit pas conduire à mettre en place un système qui serait trop intrusif et qui, par son caractère disproportionné, constituerait dès lors une atteinte excessive à la vie privée du salarié.

Article 9 : Le temps et la charge de travail

Article 9.1. Respect du temps de travail

Le télétravail ne provoque aucune modification du temps de travail.

Aussi, les entreprises doivent veiller à ce que les salariés respectent de manière effective les dispositions légales et réglementaires ou issues d'accord collectif d'entreprise en matière de temps de travail, au besoin par des rappels réguliers de la société.

Si l'entreprise doit faire preuve d'une vigilance particulière dans le cadre du télétravail, le salarié n'en reste pas moins acteur du respect de ces règles.

Article9.2. Plages horaires et rythme de travail

Compte tenu des risques accrus de sur connexion, les parties signataires recommandent de fixer des plages horaires qui viennent clairement encadrer le temps de travail.

De plus, afin d'aider le salarié à trouver un rythme de travail adapté, l'entreprise peut prévoir des plages horaires de travail et de repas et pauses spécifiques.

En cas de télétravail pour une équipe en horaire décalé, ces plages pourront être adaptées dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article9.3. Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion garantit à tout salarié le droit de ne pas être connecté à des outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail.

Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie privée du salarié.

Les entreprises doivent mettre en place des systèmes propres à garantir l'effectivité de ce droit.

Le droit à la déconnexion doit faire l'objet d'un accord ou a minima d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre.

Ce droit doit dans tous les cas faire l'objet d'une négociation puis d'un suivi par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les parties signataires soulignent, au regard de l'importance du sujet, qu'il est préférable de conclure un accord collectif qui envisage également les modalités de suivi et les procédures d'alertes applicables en cas de non-respect.

Les entreprises veilleront, en outre, à ce que des actions de sensibilisation régulières soient mises en place auprès des télétravailleurs, salariés et managers.

Si le droit à la déconnexion est une responsabilité de l'employeur, le télétravailleur a également le devoir de cesser toute connexion à titre professionnel en dehors de ses horaires de travail, sauf situation exceptionnelle et imprévue, telle qu'une cyberattaque, nécessitant une action immédiate pour assurer la pérennité de l'entreprise.

A défaut d'accord collectif, les entreprises sont encouragées à mettre en place une charte intégrant les dispositions relatives au droit à la déconnexion.

Article9.4. La charge de travail

La charge de travail du télétravailleur est équivalente à celle du travail en présentiel, et les résultats attendus en situation de télétravail sont équivalents à ceux qui auraient été obtenus dans les locaux de l'entreprise.

Au regard des risques inhérents au télétravail, l'entreprise doit régulièrement assurer un suivi de la charge de travail des télétravailleurs.

Les parties signataires incitent les entreprises à clarifier en amont les modalités et la régularité du suivi relatif à cette charge de travail.

Il peut être mis en place des dispositifs spécifiques de suivi du temps et de la charge de travail mais ces derniers doivent nécessairement être justifiés par la nature de la tâche à accomplir et proportionnés au but recherché.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la mise en place de ces dispositifs requiert une consultation des représentants du personnel et une information préalable des salariés.

Article 9.5. Entretien annuel relatif au télétravail :

Chaque année, la direction doit garantir à chaque télétravailleur, même à temps partiel, un entretien spécifique avec sa hiérarchie, au cours duquel :

- La charge de travail est examinée ;
- Son activité professionnelle est évaluée ;
- Les perspectives de carrière sont examinées ;
- Les besoins en formation sont abordés.

Une attention particulière à bien décrire les missions et les objectifs devra être portée par le manager à l'occasion de cet entretien.

Outre cet entretien annuel, les salariés doivent pouvoir échanger tout au long de l'année et relayer les éventuelles difficultés rencontrées dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 10 : Fonctionnement des IRP en télétravail et maintien du dialogue social

La mise en place du télétravail ne doit en aucun cas conduire, dans les faits, à un affaiblissement du dialogue social, de l'exercice du droit syndical et de la représentation du personnel.

Article 10.1. Maintien du dialogue social entre l'employeur et les IRP

Les entreprises doivent mettre en œuvre des modalités concrètes de transmission d'informations et de dialogue entre la direction et les instances représentatives du personnel afin de préserver l'efficacité du travail des mandatés.

Dans cet esprit, la périodicité des réunions tout comme la qualité des échanges à ces occasions doivent impérativement être préservés au moyen, si besoin, d'outils de communication spécifiques.

Par ailleurs, les entreprises et les partenaires sociaux sont invités à clarifier les modalités organisationnelles de leurs réunions. Le télétravail ne doit en effet pas être confondu avec la mise en place de facto de réunions à distance.

Article10.2. Maintien du dialogue social entre les salariés et les IRP

Le maintien d'un dialogue social efficace reposant intrinsèquement sur la proximité des instances représentatives avec l'ensemble des salariés, la mise en place du télétravail doit s'accompagner de modalités pratiques et effectives destinées à faciliter le contact et les échanges entre les représentants et les salariés.

A cet effet, toute solution numérique adaptée à l'entreprise et remplissant les règles de sécurité interne peut être mobilisée pour garantir la continuité du dialogue et le lien entre les télétravailleurs, les représentants du personnel et les mandatés syndicaux : intranet, extranet, panneaux d'affichage numérique, local syndical numérique, outils de visioconférence ou d'audioconférence, réseau social interne, messagerie instantanée, conversation instantanée, etc.

La mise en place et l'utilisation de ces outils s'accompagne nécessairement de règles à définir entre l'entreprise et les représentants du personnel et à communiquer ensuite aux télétravailleurs.

A titre d'exemple, s'agissant de l'intranet de l'entreprise, il peut à cet effet être créé des espaces spécifiques de remontée des difficultés et dont l'accès administrateur et la gestion incombe exclusivement aux représentants du personnel.

Article 11 : Protection et confidentialité des données

Article11.1. Devoir de protection de l'employeur

Les entreprises sont tenues d'assurer la protection des données qui sont maniées par les salariés.

Il leur revient en conséquence de prendre toutes les mesures propres à garantir l'intégrité et la confidentialité des données.

Cette responsabilité peut les conduire à mettre en place des outils intranets et des modalités d'utilisation et de communication spécifiques.

Les parties signataires soulignent une fois de plus que la mise en place d'une charte informatique permet d'établir un cadre clair et précis à destination des salariés.

Article11.2. Obligation de confidentialité du salarié

L'employeur est responsable de la gestion et de la préservation des données mais le télétravailleur doit se conformer aux dispositions légales et aux procédures établies par l'entreprise, retranscrites dans la charte informatique et/ ou le règlement intérieur.

Dans la mesure où ces règles sont expressément incluses dans le règlement intérieur, tout manquement du salarié peut valablement entraîner une sanction selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise.

TITRE 4 : L'ACCOMPAGNEMENT DANS LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

L'accompagnement dans la mise en œuvre du télétravail étant un élément central de sa mise en place, la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels dans les entreprises concernées doit utilement intégrer ce nouveau mode de fonctionnement dans la détermination des choix de formation et ce afin d'assurer une cohérence entre l'évolution des modes de travail et l'organisation de l'entreprise. En lui permettant de s'adapter aux changements d'organisation du travail que représente la démocratisation du télétravail, la démarche de GEPP peut soutenir notamment les réflexions autour de la transition écologique, de l'attractivité de l'entreprise, de la transformation numérique de ses activités et de la quête de flexibilité des salariés comme de l'entreprise.

Cette gestion prévisionnelle doit venir en soutien des transformations numériques engagées ou prévisibles de l'entreprise.

Article 12 : Accompagnement des managers

Article 12.1. Nécessité d'adaptation des pratiques managériales

Le télétravail s'est largement développé dans les entreprises de la branche avec la crise sanitaire rendant ainsi nécessaire une adaptation des pratiques managériales qui doivent concilier la multiplicité des organisations de travail, l'utilisation de nouveaux outils numériques tout en préservant le collectif de travail tant en termes de performance que d'épanouissement personnel et professionnel.

Les pratiques managériales doivent également faire l'objet d'une réflexion nouvelle au regard des éléments fondamentaux sur lesquels reposent cette organisation du travail.

Le télétravail reposant sur la relation de confiance entre le responsable et chaque salarié en télétravail, une plus grande délégation de responsabilité et une autonomie plus importante octroyée aux salariés sont plus que jamais au cœur des pratiques managériales.

La relation de confiance entre le manager et le télétravailleur, l'autonomie et la responsabilisation sont autant d'éléments désormais essentiels à prendre en considération et à entretenir par la hiérarchie.

Partant du constat que la qualité du management à distance est un facteur prépondérant de réussite du télétravail, il est maintenant essentiel de mettre à disposition des managers à distance un accompagnement spécifique.

Cet accompagnement peut poursuivre différents objectifs :

- Adapter et harmoniser les pratiques managériales au sein des équipes ;
- Permettre au manager de définir des règles de fonctionnement et les modalités d'organisation du télétravail au sein de son équipe ;
- Mettre en place une organisation adaptée au fonctionnement préexistant de l'équipe ;
- Créer des conditions favorables à la performance et au bien-être au travail au travers de la capacité à donner du sens au travail tout en étant confiant et bienveillant
- Détecter les situations de survenance des risques psychosociaux ;

Article 12.2. Bilan préalable des pratiques

Afin que l'accompagnement dans ce véritable changement de culture d'entreprise et de management s'opère dans les meilleures conditions, il paraît opportun d'effectuer un premier bilan préalable des pratiques existantes au sein de l'entreprise.

Ce premier bilan peut utilement s'appuyer sur les salariés mais également les instances représentatives du personnel.

Article 12.3. Mise en place d'un accompagnement spécifique et pertinent à destination des managers

Les parties signataires estiment qu'un accompagnement incluant à la fois des formations spécifiques ainsi qu'une information régulière sont de nature à assurer une amélioration constante des pratiques managériales.

Les formations

Les entreprises peuvent ainsi proposer des formations relatives, entre autres :

- A l'usage des NTIC ;
- Aux spécificités du management à distance et des adaptations notamment organisationnels qu'il nécessite ;
- A l'accompagnement des télétravailleurs dans leur activité ;
- Au maintien du lien social et de la synergie au sein et entre les équipes ;
- A la gestion à distance de salariés placés dans des situations particulières de vulnérabilité ;
- A l'intégration des salariés dans l'équipe ;
- A la prévention des risques psychosociaux ;
- A l'animation des réunions à distance ;
- A l'attention portée aux télétravailleurs en matière d'information, de participation aux événements collectifs.

L'information

Les entreprises sont incitées, dans un même temps, à mettre à disposition des managers des outils d'informations et d'aides au management à distance :

- Un guide de bonnes pratiques notamment sur l'intranet de l'entreprise ;
- Un accompagnement renforcé proposé par les ressources humaines.

Article 13 : Accompagnement des salariés

Article 13.1. Bilan préalable des compétences en matière de NTIC

Fort du constat que tout accompagnement adapté des salariés doit prendre en considération leur niveau de compétence au regard des NTIC et de leur degré d'autonomie et de responsabilisation dans l'exercice de leurs fonctions, les parties signataires recommandent, comme pour l'accompagnement des managers, de procéder à une évaluation préalable des télétravailleurs.

Cette évaluation ne s'assimile en aucun cas à une évaluation de la performance du salarié sur son poste mais tend uniquement à l'accompagner et le faire progresser dans la gestion et l'exécution de son travail à distance.

Article 13.2. Mise en place d'un accompagnement adapté à la situation de chaque salarié

La formation

Les entreprises peuvent utilement proposer des formations relatives, entre autres :

- A la présentation du dispositif de télétravail ;
- Aux conditions de réussite de ce mode d'organisation ;
- Aux principes de fonctionnement d'équipe ;
- A l'utilisation des outils de communication à distance ;
- A la déconnexion et au respect du droit à la vie privée
- Aux risques du télétravail notamment les risques psychosociaux, les troubles musculosquelettiques
- La gestion du temps de travail et des temps de pause
- La sécurité des données et la cybersécurité ;

L'information

Il paraît pertinent d'ajouter, outre les rappels réguliers sur le droit à la déconnexion, des informations qui sont mises à la disposition permanente des salariés notamment concernant :

- Un guide de bonnes pratiques sur le télétravail et l'utilisation des outils ;
- Un guide d'utilisation des outils et logiciels nécessaires à l'accomplissement de leurs missions
- Un guide destiné à la résolution des pannes et incidents du matériel informatique ;

Article 14 : Accompagnement des télétravailleurs placés dans une situation spécifique

En raison de la spécificité de leur situation, certains télétravailleurs doivent recevoir un accompagnement renforcé dans la mise en œuvre de ce nouveau mode de travail.

Article 14.1. Les salariés en situation de handicap et/ ou présentant des problèmes de santé et maladies chroniques ou affections de longue durée

Conformément aux articles L 1222-9 et 5213-6 du code du travail l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

A cet égard, le télétravail peut être utilisé comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap, atteints d'une affection de longue durée ou d'une maladie chronique, voire dans le cadre du maintien en emploi.

L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes en situation de handicap et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail est accessible en télétravail.

Cet aménagement peut par exemple, prendre la forme de la mise à disposition d'un équipement spécifique spécialement lorsque ce dernier est indispensable à l'exercice des fonctions.

Cet accès au télétravail doit, le cas échéant, figurer dans l'accord ou la charte télétravail de l'entreprise.

Le concours des services de prévention et de santé au travail peut être utilement sollicité, tout comme les financements mobilisables par l'AGEFIPH.

Les parties signataires soulignent que l'aménagement de poste par le télétravail est un excellent outil de prévention de la désinsertion professionnelle.

Il peut être intéressant d'associer les services de santé au travail ou d'associations spécialisées à ce type de démarches.

Les entreprises peuvent utilement envisager de mettre en place des entretiens professionnels à une régularité plus soutenue.

Article14.2. Les aidants familiaux

Le télétravail est un mode d'organisation qui peut permettre d'aider et d'accompagner le salarié dans son rôle d'aidant familial.

Cette organisation doit se mettre en place au regard des droits spécifiques dont dispose ces salariés au titre de leur qualité d'aidants familiaux.

L'entreprise veillera, par des dispositifs adaptés, à ce que le télétravail ne conduise pas le salarié à effectuer des journées de travail dont l'amplitude ne permettrait pas de garantir le droit au repos.

Une attention particulière devra également être portée sur la conciliation vie privée vie professionnelle du salarié et la survenance d'éventuelles situation de surcharge de travail.

Les entreprises peuvent utilement envisager de mettre en place des entretiens professionnels à une régularité plus soutenue.

Article14.3. Les femmes enceintes

Conformément aux dispositions de l'article L 1222-9 du code du travail, il revient à l'employeur d'organiser en amont l'accès au télétravail des femmes enceintes afin de faciliter la période de grossesse.

En tout état de cause, le télétravail ne vient pas se substituer ni se cumuler avec le congé maternité.

Article14.4. Les nouveaux entrants

Afin de faciliter l'intégration du nouvel entrant dans une communauté de travail, les parties signataires recommandent de conditionner l'accès au télétravail à une période d'adaptation préalable.

Cette période d'adaptation doit néanmoins être portée à l'attention des nouveaux salariés.

Les parties signataires recommandent, dans un souci de transparence, de l'intégrer dans l'accord collectif ou la charte télétravail adoptée par l'employeur.

Article 14.5. Les alternants et stagiaires

Si le télétravail permet indéniablement une autonomisation et une montée en compétence de celui qui l'effectue, le télétravail des alternants et des stagiaires doit s'organiser en gardant à l'esprit que l'intégration dans une communauté de travail constitue l'un des éléments indispensables à leur apprentissage.

Les entreprises, doivent dès lors proposer un accompagnement renforcé de nature à garantir le maintien d'une relation de qualité avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

TITRE 5 : LA SANTE ET LA SECURITE DES SALARIES EN SITUATION DE TELETRAVAIL

Article 15 : Santé et sécurité des télétravailleurs

Article 15.1. Cadre juridique et disciplinaire

Les salariés placés en télétravail bénéficient des mêmes dispositions légales et conventionnelles en matière de santé et de sécurité que les salariés présents dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur doit prendre des mesures propres à assurer la santé et la sécurité des télétravailleurs.

Les entreprises et les télétravailleurs s'engagent mutuellement au bon respect de ces politiques de santé.

Notamment dans un souci de transparence et de bonne compréhension des salariés, les entreprises doivent intégrer dans leur règlement intérieur les règles afférentes à ces politiques.

Les entreprises non soumises à l'obligation d'établir règlement intérieur peuvent valablement procéder par notes de services dont la valeur, sur ces sujets, est similaire à celle du règlement.

Compte tenu des conséquences négatives spécifiques et inhérentes au télétravail, notamment celles visées dans le présent préambule, l'évaluation des risques doit faire l'objet d'une étude spécifique et conduire l'entreprise à prendre des mesures adaptées.

En tout état de cause, le télétravail ne doit pas conduire à maintenir le salarié en poste si son état de santé nécessite un arrêt de travail.

Article 15.2. Accès aux services de la médecine du travail

Les télétravailleurs bénéficient de l'accès aux services de prévention et de santé au travail (médecine du travail) dans les mêmes conditions que les salariés exerçant leurs fonctions dans les locaux de l'entreprise.

Article 15.3. Accidents et maladies professionnelles

Les télétravailleurs bénéficient des dispositions protectrices en matière d'accidents et de maladies professionnelles.

Ainsi, tout accident survenu sur le lieu d'accomplissement du télétravail pendant les plages horaires de travail fixées par l'entreprise bénéficie de la présomption d'accident du travail.

Les salariés et les entreprises demeurent soumises aux mêmes obligations de déclaration.

Article 16 : Travailleurs isolés

Le travailleur isolé doit pouvoir signaler toute situation de détresse et être secouru dans les meilleurs délais.

Certaines mesures de prévention mises en place dans l'entreprise étant difficilement transposables en situation de télétravail, les partenaires sociaux recommandent aux employeurs de la branche des mesures adaptées :

- Rappel des numéros d'urgence (pompiers et services de secours, coordonnées du service de santé et de prévention au travail),
- Prises de contacts régulières avec les télétravailleurs,
- Information et sensibilisation des salariés et des managers, y compris ceux qui ne télétravaillent pas, etc.

Par ailleurs, il existe des solutions innovantes tels que par exemple des dispositifs d'alarme du travailleur isolé (DATI) qui permettent d'émettre une alarme en cas de défaillance (perte de verticalité, malaise,...) du collaborateur isolé, via boîtier, badge, bracelet. Il existe également des applications de Protection du Travailleur Isolé (PTI), installés sur les téléphones mobiles des travailleurs.

Compte tenu du caractère particulièrement intrusif de ces dispositifs, l'employeur s'il souhaite mettre en place ce type de dispositif, devra prendre en s'assurant avant toute décision d'installation de ce dispositif de :

- L'existence d'un risque spécifique justifiant le recours à ce type d'outil
- L'accord du salarié pour être équipé
- La conformité de l'installation au regard de la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Il est rappelé que tout employeur a l'obligation d'établir un document unique d'évaluation des risques professionnels dans lequel les entreprises ayant mis en place le télétravail devront inscrire les risques spécifiques liés au télétravail afin de les évaluer et d'en planifier la prévention

Article 17 : Equilibre vie professionnelle – vie personnelle

S'il fait partie des principaux axes d'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés, le télétravail peut également contribuer à rendre plus poreuse la frontière entre la vie privée et la sphère professionnelle du travailleur.

Le recours prolongé à ce mode de travail accroît également les risques de surconnexion qui auraient alors un impact néfaste sur cet équilibre vie privée – vie professionnelle et à terme plus généralement sur la santé du salarié.

Outre la nécessité d'accompagner toute mise en place du télétravail d'une charte relative au droit à la déconnexion, les parties signataires incitent les entreprises à prolonger leur réflexion sur la négociation et la conclusion d'un accord relatif au temps de travail.

Article 18 : Maintien du lien social et prévention des risques inhérents à la pratique du télétravail

Fort du constat qu'une mise en œuvre pérenne et réussie du télétravail repose, entre autres, sur la mise en place de mesures propres à préserver et entretenir le lien social, les entreprises doivent adopter une organisation de nature à recréer de la cohésion sociale entre les salariés.

Il paraît dans un premier temps essentiel que les entreprises veillent à ce que les managers aient des échanges réguliers avec les salariés.

Il convient également de s'assurer de l'existence de temps d'échanges collectifs.

Pour ce faire, les entreprises devront se doter d'outils de communication fiables et, dans la mesure du possible, faciles d'utilisation.

L'objectif étant de favoriser des interactions spontanées, il peut également être intéressant de privilégier les communications téléphoniques ou par visioconférence au détriment des échanges par mail ou messages.

De même, les salariés pourraient être incités à effectuer les missions nécessitant un travail collaboratif poussé sur les temps de travail effectués dans les locaux de l'entreprise.

TITRE 6 : LE TELETRAVAIL EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

Article 19 : Anticipation des mesures de continuité d'activité

En cas de survenance de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, il est désormais acquis que les entreprises peuvent se voir imposer le recours au travail à distance, considéré comme un aménagement des postes de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Afin que les entreprises de la branche ne soient pas de nouveau prises au dépourvu en cas de survenance de circonstances exceptionnelles, les parties signataires incitent les entreprises à anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou les cas de force majeure et à se doter d'une organisation agile de nature à anticiper de tels événements.

Il est à cet égard précisé que mêmes les entreprises qui ne souhaiteraient pas recourir de manière régulière au télétravail trouveraient un avantage à l'organiser de manière exceptionnelle.

Article 20 : Cadre de mise en place en présence de circonstances exceptionnelles

Modalités de recours et critères

Par souci de clarté et de prévisibilité, les entreprises devront préciser les situations constitutives de force majeure ou de circonstances exceptionnelles. Il peut ainsi s'agir, sans s'y limiter de pandémie, catastrophe naturelle, destruction accidentelle des locaux de l'entreprise, épisode de pollution industrielle, etc.

Cette liste ne saurait cependant être limitative car cela impacterait négativement la société en présence d'une situation non envisagée.

Afin de faciliter la mise en place rapide du télétravail, il paraît également préférable de prévoir en amont les critères d'éligibilité, nécessairement étendus par rapport à un travail hybride.

Les parties signataires rappellent que la mise en place du télétravail sur le fondement de l'article L 1222-11 du code du travail constitue un aménagement de poste qui peut être imposé au salarié non consentant.

Consultation du CSE

Les parties signataires rappellent l'importance du dialogue social, d'une manière générale mais en particulier en période de crise et incitent les entreprises à consulter le CSE sur l'ensemble des éléments cités précédemment mais également dès la survenance d'une telle situation.

Plan de reprise d'activité

En fonction de la durée de ces circonstances exceptionnelles, les entreprises peuvent utilement prévoir un plan de reprise d'activité.

Organisation, suivi du temps de travail et accompagnement des salariés

Dans ce cadre, les entreprises devront mettre en œuvre des dispositifs organisationnels adaptés et porter une attention particulière aux salariés ne faisant habituellement pas de télétravail.

TITRE 7 : DISPOSITION FINALES

Article 21 : Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche des opérateurs de voyages et des guides, 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 22 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt aux services compétents, sous réserve du délai prévu par les articles L 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 23 : Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 24 : Dépôt et extension

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris le,

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Les Entreprises du Voyage

SETO

La CFDT

Le SNEPAT-FO

La CFTC

