

Accord de branche n°44 relatif au télétravail

Préambule

Les développements des technologies de l'information et de la communication ont permis l'essor de nouvelles formes de travail tant à l'intérieur de la structure qu'à l'extérieur. Le télétravail constitue une de ces nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail.

Outre les changements intervenant dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail, le télétravail emporte des conséquences dans divers domaines. Ainsi, la mise en place du télétravail permet notamment aux salariés concernés de réduire le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, temps souvent considéré par ces derniers comme un facteur de stress, d'anxiété ou de fatigue. La réduction de ce temps de déplacement contribue à la réduction du risque routier ainsi que de l'empreinte environnementale de la structure et permet également une réduction des frais engagés pour le salarié notamment en matière de déplacement.

En outre, la mise en place de cette forme de travail apporte une meilleure articulation entre l'exercice d'une activité professionnelle et la vie personnelle des salariés et offre au télétravailleur une plus grande autonomie dans l'accomplissement de ses tâches.

Enfin, le télétravail dans le but de permettre la continuité de l'activité ou de garantir la protection des salariés, présente une réponse adéquate aux situations exceptionnelles telles que les menaces d'épidémie, les cas de force majeure.

Dès lors, les partenaires sociaux ont souhaité faciliter la mise en place du télétravail par la conclusion du présent accord cadre, qui a pour objectifs de :

- Mettre en place le télétravail en adaptant celui-ci aux contraintes de l'organisation de la structure et en assurant aux salariés concernés l'exécution de leurs fonctions dans les meilleures conditions de travail possible tout en respectant les mesures de prévention des risques professionnels.
- Répondre à une demande croissante des salariés de bénéficier d'une telle organisation du travail.
- Le télétravail est également source d'attractivité.

A cet effet, il est inséré dans le présent accord des dispositions portant notamment sur :

- Les catégories de salariés concernés ;
- Les conditions de déroulement de l'activité sous forme de télétravail ;
- Les cas de mise en œuvre du télétravail ;
- L'existence d'une période d'adaptation ;
- Les conditions d'un retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ;
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- Les conditions de préservation de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle.

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

1.1 – Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la Convention Collective des Organismes de Tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

1.2 – En application de l'article L 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu de présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux structures de moins de cinquante salariés visés à l'article L 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les structures de la branche, quel que soit leur taille.

Article 2 - Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter dans les trente jours suivant sa signature.

Article 3 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4 - Révision

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L 2261-7 et suivants du Code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

Article 5 - Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 6 - Dépôt et extension

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du règlement européen 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support

papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Publicité

Le présent accord sera publié sur la plateforme de la fédération ADN le lendemain de son entrée en vigueur.

Article 8 - Commission de suivi

8.1 La CPPNI assurera le suivi du dispositif prévu dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

8.2 Cette commission se réunira tous les ans et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

8.3 Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai d'un an pour s'assurer de la correcte application de l'accord, et de son opportunité au regard des circonstances sanitaires et économiques. Ils pourront ainsi procéder à sa révision.

TITRE 2 - TELETRAVAIL

Article 9 - Modalités de mise en place

Le télétravail est mis en place après consultation du Comité social et économique (CSE) s'il existe, par accord d'entreprise ou à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée à l'initiative de l'employeur.

Cet accord est d'application directe. Il permet donc à tout organisme de tourisme relevant de la branche, qui le souhaite, de mettre en place le télétravail pour les salariés.

Chaque structure peut prévoir la mise en place du télétravail selon des modalités différentes dans le cadre des dispositions légales relatives à la négociation collective.

L'exercice du télétravail repose sur la base du double volontariat.

Article 10 - Définitions

Conformément aux dispositions légales, le télétravail se définit 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 de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravailleur désigne tout salarié de la structure qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail.

Article 11 - Critères d'éligibilité au télétravail

Chaque structure identifie les activités ou fonctions permettant le télétravail sur la base de critères objectifs et quantifiables.

La fixation de critères individuels doit garantir l'égalité entre les salariés concernant l'accès ou le refus du télétravail.

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles sont présentes dans la structure, participent à la définition des critères collectifs et individuels.

11.1 - Sont éligibles au télétravail les salariés :

- Embauchés à temps complet ou bien à temps partiel.
- Disposant d'une ancienneté minimum de 6 mois.
- Pouvant exécuter leur activité en toute autonomie et hors des locaux de rattachement.
- Pouvant exercer une activité par télétravail dans des espaces adaptés à cette forme de travail.
- Relevant de situations particulières telles que définies à l'article 22 du présent accord

En outre, compte tenu de la spécificité de cette organisation de travail, il est convenu entre les signataires de l'accord, que le salarié dispose d'aptitudes professionnelles, dont la maîtrise des outils, lui permettant de s'organiser de manière autonome.

Ces conditions sont cumulatives.

11.2 - Sont exclus du télétravail les salariés :

- En période d'essai
- Dont la présence continue au sein de la structure est indispensable à l'activité ;
- Occupant des fonctions soumises à des contraintes techniques et matérielles spécifiques qu'il convient de préciser et justifier ;

Ces conditions sont alternatives.

Article 12 - Lieu d'exercice du télétravail

Le télétravail s'exerce en principe, au domicile du salarié.

Toutefois, il peut s'exercer dans un autre lieu tel que :

- Résidence secondaire,
- Espace mis à disposition n'appartenant pas à l'employeur (espace de coworking)...

Le salarié s'engage à informer l'employeur sans délai de tout changement de domicile ou de lieu où se réalise le télétravail. Le nouvel espace devra répondre aux conditions prévues par le présent accord pour l'exercice du télétravail.

Le salarié s'engage à informer son assureur du fait du télétravail et fournit pour chacun des lieux privés identifiés l'attestation multirisque afférente.

Article 13 - Organisation et conformité des lieux de travail

13.1 - Le salarié candidat au télétravail doit disposer d'un espace lui permettant :

- D'exercer ses missions professionnelles dans des conditions optimales, exclusives de toute forme de perturbation extraprofessionnelle ;
- D'exercer son travail dans des conditions conformes aux règles d'hygiène et de sécurité applicables à tout travailleur (conformité électrique inclue) ;
- De se consacrer à son activité lors de son temps de travail ;
- D'installer les outils informatiques et de communication nécessaire à son activité.

Article 14 - Mise en place du télétravail régulier.

14.1 - Sauf survenance de circonstances exceptionnelles (article 15.2), le télétravail ne peut être mis en place que d'un commun accord entre la structure et le salarié sur initiative de l'un ou de l'autre.

Il est ainsi rappelé que le fait d'être éligible au télétravail dans les conditions précédemment énoncées ne permet pas au salarié de prétendre de ce seul fait au bénéfice du télétravail. L'accord de la Direction est nécessaire.

Chaque partie s'engage à répondre à la demande écrite de l'autre partie 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.

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

14.2 - Le nombre de jours effectués en télétravail est fixé par avenant au contrat de travail du salarié et déterminé après échanges entre le responsable hiérarchique et le salarié concerné, en tenant compte des possibilités d'organisation de l'équipe ou de la structure.

L'accord doit être formalisé par un avenant au contrat de travail. Il devra mentionner :

- Le caractère volontaire du télétravail,
- La durée de mise en œuvre et de reconduction
- Le lieu d'exercice du télétravail et lieu de rattachement initial,
- Les modalités d'exécution du télétravail (nombre et positionnement informatif des jours, plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être joint),
- La période d'adaptation,
- Les conditions de réversibilité,
- Les conditions d'utilisation du matériel dont dispose le salarié.
- Les modalités de remboursement des frais professionnels

Le salarié en télétravail est informé des dispositions du présent accord, des dispositions légales et des règles propres à la structure relatives à la protection des données et à leur confidentialité. Il est également informé de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Il incombe au salarié en télétravail de se conformer à ces règles.

Lorsque le salarié utilise un outil personnel, ces restrictions ne concernent que leur usage à des fins professionnelles. Si le salarié peut valablement travailler sur ses outils personnels, cette situation ne peut en aucun cas lui être imposée ni concerner le télétravail régulier.

14.3 - Période d'adaptation

La mise en place du télétravail régulier bénéficie d'une période d'adaptation.

Une période d'adaptation d'une durée de 2 mois à compter de la date de mise en œuvre du télétravail sera prévue.

Cette période permettra à chacune des parties de vérifier l'adéquation du télétravail à l'exécution du contrat de travail. Pendant cette période ou à l'issue, les deux parties seront libres de mettre fin à l'organisation en télétravail moyennant un délai de prévenance de 10 jours calendaires. Cette décision est notifiée par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge. Le salarié retrouve alors ses conditions d'emploi antérieures.

14.4 - En cas de changement de fonction, une nouvelle formalisation de l'accord des parties doit être rédigée.

Article 15 - Mise en place du télétravail occasionnel et exceptionnel

15.1 - Télétravail à titre occasionnel.

Les salariés n'ayant pas le statut de télétravailleur, en raison d'un choix personnel ou du fait qu'ils ne répondent pas aux critères fixés par le présent accord, peuvent bénéficier, sur leur demande, à titre exceptionnel et temporaire du statut de télétravailleur.

Il peut être mis en œuvre afin de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et personnelle du salarié qui rencontre une difficulté temporaire.

Il ne fait pas obstacle aux dispositions particulières relevant de l'article 22

Chaque demande sera étudiée au cas par cas. Sauf situation d'urgence, tout refus fait l'objet d'une réponse motivée dans un délai de 8 jours calendaires.

Le choix des jours de télétravail fait l'objet d'une concertation entre le salarié et son responsable hiérarchique. A défaut d'accord, les jours de télétravail seront fixés par le responsable hiérarchique.

15.2 - Circonstances exceptionnelles

Deux types de circonstances exceptionnelles peuvent temporairement rendre le télétravail obligatoire ou nécessaire afin de permettre la continuité de l'activité de la structure et garantir la protection des salariés. Sous réserve de bénéficier de la possibilité matérielle et fonctionnelle de télétravailler. Il peut s'agir :

- De circonstances découlant de décisions normatives édictées par l'Etat ou de consignes administratives diverses comme par exemple en cas : d'épidémies, de phénomènes climatiques ou météorologiques exceptionnels, de pics de pollutions majeurs ... qui imposent une organisation exceptionnelle du télétravail
- De faits conjoncturels, comme par exemple : destruction des locaux de l'entreprise, mouvements de grève dans les transports en communs, mouvements sociaux, qui peuvent également justifier une organisation exceptionnelle du télétravail.

Dans ces hypothèses, le télétravail peut être mis en place unilatéralement et temporairement par la Direction de la structure pour la seule durée des événements exceptionnels. Cet aménagement du poste de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Le supérieur hiérarchique devra s'assurer des missions qui pourront être réalisées, lors de la ou des journées de télétravail exceptionnel.

Ce télétravail exceptionnel devra être autorisé par la direction au plus tard, et dans la mesure du possible, la veille de la journée télétravaillée. Les modalités de recours (durée, salariés concernés, matériel mis à disposition, etc.) sont fixées par la Direction au regard de la situation rencontrée. Le CSE, s'il existe, sera informé.

Article 16 - Modalités d'exercice du télétravail

16.1 - Temps de travail

Le temps de travail du télétravailleur s'articule dans les mêmes conditions que le temps de travail des autres salariés de la structure.

Ainsi, le télétravailleur effectue sa prestation de travail selon le régime du temps de travail qui lui est applicable (temps complet, temps partiel, forfait en heures ou en jours...).

Le temps de travail d'un télétravailleur est évalué au regard du temps de présence dans la structure et de celui réalisé en situation de télétravail.

Les signataires rappellent que le télétravail ne doit pas avoir pour effet d'entraîner un dépassement des durées maximales de temps de travail ou le non-respect des durées minimales de temps de repos. Il appartient conjointement à la Direction et au télétravailleur, en raison de la spécificité de sa situation de travail, de veiller au respect des dispositions légales ou conventionnelles relatives au temps de travail et de repos.

Il est aussi rappelé qu'ont le caractère d'heures supplémentaires, et sont rémunérées en tant que telles, les seules heures effectuées à la demande de la Direction.

16.2 - Fréquence du télétravail

Afin de limiter le risque lié à l'isolement du télétravail, les parties conviennent de limiter le nombre de jours de télétravail.

Le télétravailleur doit, sans pouvoir opposer à la Direction son statut, se rendre obligatoirement dans la structure ou tout autre lieu porté à sa connaissance lorsque sa présence est obligatoire.

Le report des jours non-télétravaillés peut faire l'objet d'un accord entre les parties.

16.3 - Droits et obligations du télétravailleur

Le télétravail constitue simplement une modalité particulière d'exécution de la prestation de travail. Le télétravailleur demeure un salarié de la structure.

Sous réserve des particularités liées à son statut, le télétravailleur :

- Bénéficie de l'égalité de traitement avec les autres salariés de la structure,
- Dispose des mêmes droits individuels et collectifs notamment l'accès aux informations syndicales,
- Dispose des mêmes droits à l'accès à la formation professionnelle.
- Dispose des mêmes avantages légaux et conventionnels, et est tenu aux mêmes obligations que ceux applicables aux salariés placés dans une situation comparable.
- Les représentants du personnel continuent d'exercer leur mandat sans que le télétravail ne puisse en affecter la bonne exécution. Les éventuelles difficultés matérielles seront traitées.

Le télétravailleur s'engage à ne pas divulguer toute information sur les données confidentielles à des tiers, à respecter les procédures informatiques éventuellement mises en place et à verrouiller l'accès de son matériel informatique.

La structure veillera à garantir la sécurité du matériel informatique fourni au salarié.

Article 17 - Régulation de la charge de travail

17.1 - Organisation de la charge de travail

L'activité des télétravailleurs doit être équivalente à celle des autres travailleurs placés dans une situation identique. Le télétravail ne doit pas entraîner de surcharge de travail. Dès lors, les objectifs fixés, les résultats attendus et les modalités d'évaluation sont similaires à ceux des salariés ne relevant pas du statut de télétravailleur.

La hiérarchie et le salarié veilleront à ce qu'un équilibre, proportionné au temps de télétravail, soit assuré entre la charge de travail en présentiel et celle en télétravail.

L'organisation du travail, la charge de travail et la répartition dans le temps du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment à ce que :

- Le salarié ne soit pas placé dans une situation de surcharge de travail ;
- Les durées maximales de travail, l'amplitude maximale de travail et les durées minimales de repos soient respectées.
- Ce suivi est notamment assuré par :
- L'étude des décomptes déclaratifs sur la durée de travail effectuée ;
- La tenue des entretiens périodiques.

17.2 - Entretiens périodiques

Un entretien annuel est organisé entre le télétravailleur et la Direction. Si nécessaire, d'autres entretiens peuvent être organisés à la demande de l'une ou l'autre des parties.

L'entretien aborde les thèmes suivants :

- La charge de travail du salarié ;
- Les conditions d'activité du télétravailleur ;
- L'information générale sur l'activité du service et de la structure ;
- L'articulation entre vie privée et professionnelle.

17.3 - Droit à la déconnexion

Les télétravailleurs bénéficient pendant les temps de repos et congés, comme tous les salariés de la structure, du droit de se déconnecter des outils numériques mis à leur disposition par la Direction.

L'effectivité de ce droit suppose une régulation de l'utilisation des moyens de communication par les émetteurs et par les receveurs de messages électroniques et téléphoniques, dans le cadre défini par la structure favorisant cette utilisation régulée.

Le salarié veillera pendant ses temps de repos, de congés, et plus généralement pendant toute la période de suspension du contrat de travail qu'elle qu'en soit la nature, à ne pas utiliser, pour exercer une activité professionnelle, les outils numériques professionnels mis à sa disposition, ni à se connecter au réseau professionnel.

17.4 - Respect de la vie privée

Le télétravail doit s'articuler avec le principe du respect de la vie privée du salarié.

Dans ces conditions, les signataires prévoient plusieurs mesures destinées à assurer au mieux cette articulation.

L'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans la structure. En l'absence d'accord, ces plages horaires correspondront aux horaires de travail applicables au salarié.

Afin d'assurer de préserver dans les meilleures conditions le respect de la vie privée, il est convenu que la Direction ne diffusera pas les coordonnées personnelles du télétravailleur.

17.5 - Santé et sécurité au travail

L'accident survenu sur le lieu du télétravail et dans les plages horaires est présumé être un accident du travail.

En cas de maladie ou d'accident du travail pendant le télétravail, le salarié est tenu d'informer son employeur sans délai.

Article 18 - Suspension du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail est suspendu, et ce quelle que soit la cause de cette suspension (arrêt maladie, congés payés...), le télétravailleur ne doit pas fournir de prestation de travail que ce soit en présentiel ou sous forme de télétravail.

L'employeur veillera à ce qu'aucune prestation de travail ne soit fournie pendant la suspension du contrat de travail.

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou accident professionnel ou non, le télétravailleur est tenu d'informer la Direction dans les mêmes conditions, délais et forme que celles applicables pour l'ensemble des salariés.

Article 19 - Caractère réversible du télétravail régulier

Lorsque le télétravail est prévu par le contrat de travail du salarié, la Direction et le salarié peuvent, à l'initiative de l'une ou de l'autre partie, convenir par accord de mettre un terme au télétravail et d'organiser le retour/l'accueil du salarié dans les locaux de la structure. Un avenant au contrat de travail est conclu entre les parties. Le retour/l'accueil s'effectue selon les modalités prévues par cet avenant.

Ainsi, la structure comme le salarié pourront mettre fin au télétravail moyennant le respect d'un délai de préavis de 1 mois sans que cette suppression ne puisse être assimilable à une modification du contrat de travail.

Dans les autres hypothèses, les parties signataires conviennent que le télétravail ne présente pas un caractère contractuel.

Article 20 - Equipment mis à disposition du télétravailleur

Chaque structure met à disposition du télétravailleur le matériel nécessaire à l'exécution de sa prestation de travail en télétravail.

Ces équipements sont la propriété de la structure. Le salarié en a l'usage tout au long de l'exécution du contrat de travail sous forme de télétravail. Le salarié restitue impérativement cet équipement lorsqu'il n'a plus le statut de télétravailleur ou en cas de départ de la structure.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le salarié avisera le responsable hiérarchique ou la direction.

Article 21 - Frais professionnels et indemnités liées au télétravail

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

Article 22 - Mesures facilitant le télétravail

Les parties conviennent de favoriser des mesures adaptées à certaines catégories de salariés afin que le recours au télétravail leur soit plus facilement accessible.

Il s'agit notamment :

- Des salariés en situation de handicap, maladies chroniques et/ou invalidantes pourront, à leur demande, exercer leur activité en télétravail, dès lors que leur poste y est éligible. Ils bénéficieront de mesures appropriées facilitant l'accès au télétravail, définies en lien étroit avec le service RH et la médecine du travail, en fonction des adaptations rendues nécessaires par la situation personnelle du salarié
- Des femmes enceintes pourront, sur présentation d'un certificat médical préconisant le télétravail, exercer leur activité en télétravail selon des modalités dérogatoires au présent accord notamment en matière de jours télétravaillés, dès le 5ème mois de grossesse et jusqu'à la date de départ en congé de maternité, dès lors que leur poste y est éligible.
- Des salariés en retour de congé maternité, paternité ou adoption dans l'année suivant la date de reprise.
- Des salariés aidants d'un enfant, d'un conjoint, d'un parent ou d'un proche

Tout refus devra être motivé par écrit.

Fait à Paris, le 13/09/2024

LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS :

ADN Tourisme 15, avenue Carnot 75017 PARIS	Fédération Nationale des Gîtes de France 8, rue d'Athènes 75009 PARIS
---	--

LES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DE SALARIES :

SNEPAT- FO 131, rue Damrémont 75018 PARIS	Fédération des Services CFDT 11, rue de Cambrai Artois Bâtiment A CS 40091 75945 PARIS cedex 19