

Brochure n° 3333

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

---

ACCORD DU 6 JUILLET 2015

RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL

NOR : ASET1550894M

IDCC : 2198

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord veulent promouvoir et faciliter l'accès à des organisations de travail qui permettront aux salariés qui le souhaitent, notamment pour des raisons de vie personnelle, de réaliser, par accord individuel avec leur employeur, tout ou partie de leur temps de travail à leur domicile ou en dehors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 puis l'article L. 1222-9 du code du travail ont défini le télétravail :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail, dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. »

Le télétravail est une organisation de travail décidée d'un commun accord et qui peut être convenue pour une période déterminée ou indéterminée.

Par ailleurs, l'accès au télétravail peut être subordonné à des situations personnelles, par exemple :

- accompagnement d'un proche en fin de vie ;
- distance domicile-travail ;
- fin de carrière ;
- handicap ;
- problèmes de mobilité.

En cas de circonstances particulières (épidémie, intempéries, problème personnel temporaire...), un accord entre salarié et employeur peut aussi organiser une « période de télétravail » qui, du fait de son caractère ponctuel et/ou irrégulier, ne sera pas concernée par les dispositions relatives au télétravail.

Les salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature et pour lesquels les technologies de l'information et de la communication ne sont qu'un moyen de contact avec l'entreprise ne sont pas non plus concernés par les dispositions relatives au télétravail.

## 1. Principes généraux

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

Ce mode d'organisation du travail doit être fondé sur un principe de double volontariat de l'employeur et du salarié et ne peut être mis en place que si les locaux utilisés par le salarié respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

## 2. Mise en place du télétravail

La mise en place du télétravail, les conditions de son exercice dans l'entreprise sont arrêtées après information et consultation, quand ils existent, du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) et du CHSCT.

Le salarié en période de télétravail doit être informé des éventuels moyens de surveillance de l'activité professionnelle mis en place. La mise en place de ces moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et du CHSCT si l'entreprise en est dotée.

Le système de surveillance mis en place doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

En fonction des spécificités des postes concernés par le télétravail et de l'organisation du travail des salariés concernés, l'entreprise détermine avec les représentants du personnel les modalités selon lesquelles est établie la communication des salariés en période de télétravail.

## 3. Durée du travail

Le salarié en période de télétravail est astreint à la même organisation de travail et au même encadrement de la durée du travail que s'il était en entreprise.

L'employeur met en place tout moyen permettant de respecter les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail.

Au moins une fois par an, le salarié aura un entretien avec son supérieur hiérarchique, afin d'évoquer la charge de travail et plus généralement l'organisation du télétravail. Ces thèmes sont abordés lors d'un entretien spécifique ou lors de l'entretien annuel.

## 4. Droits du salarié en période de télétravail

Le salarié en période de télétravail bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, notamment en termes de protection sociale, de congés, d'accès aux activités sociales du comité d'entreprise ou de tout avantage particulier inhérent à l'entreprise.

En cas de coupure d'énergie et d'impossibilité totale de travailler, l'absence d'activité du salarié ne peut être qualifiée de comportement fautif.

Les salariés en période de télétravail, au sens de l'article L. 1222-9, sont inscrits comme tels sur le registre unique du personnel.

## 5. Aménagement du poste de travail du salarié en période de télétravail

### Obligations de l'entreprise

Installation du poste de travail :

L'employeur prend en charge l'intégralité des dépenses d'équipement, en matériel de travail, du domicile du salarié ainsi que la mise en place et les frais issus de l'installation téléphonique et internet nécessaires au salarié en période de télétravail.

Dépenses de fonctionnement :

Les dépenses d'énergie nécessaires au fonctionnement du matériel, l'entretien et les éventuelles réparations du matériel, ainsi que l'assurance liée à l'activité sont assurés par l'employeur.

L'occupation du domicile à la demande de l'employeur à des fins professionnelles peut donner lieu au versement d'une indemnité forfaitaire.

#### Obligations du salarié en période de télétravail

Le salarié en période de télétravail doit informer son employeur dans les plus brefs délais des dysfonctionnements et des pannes matériels.

#### Protection des données

L'entreprise prend, dans le respect des prescriptions de la commission nationale informatique et libertés, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le salarié en période de télétravail à des fins professionnelles.

Il incombe au salarié en période de télétravail de se conformer aux dispositions légales et aux règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données et à leur confidentialité.

### 6. Formation

Le salarié en période de télétravail bénéficie du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise ainsi que d'une formation appropriée à cette forme d'organisation du travail, notamment en ce qui concerne les équipements mis à sa disposition.

Le responsable hiérarchique et éventuellement les collègues directs du salarié en période de télétravail doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

### 7. Santé et sécurité

L'employeur informe le salarié en période de télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le salarié est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

L'employeur s'assure des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

L'entreprise devra pouvoir s'assurer que les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Lorsque l'entreprise demande des travaux de mise en conformité, ces derniers sont à sa charge.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions relatives en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Si le salarié en période de télétravail exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé. L'accès au domicile du salarié en période de télétravail est subordonné à son accord.

Le règlement intérieur peut, si besoin, être adapté à des situations de télétravail.

### 8. Contrat de travail ou avenant au contrat

Lorsqu'un salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail l'employeur examine cette demande, qu'il peut accepter ou refuser.

Si l'employeur refuse, il doit motiver sa décision auprès du salarié et ce refus ne peut être un motif de rupture du contrat de travail.

Si l'employeur accepte, le contrat de travail ou l'avenant instaurant le télétravail est établi en double exemplaire ; il devra préciser :

- le rattachement hiérarchique du salarié ;
- la durée de la période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail et le délai de prévenance :
  - en cas de passage au télétravail en cours de contrat, la durée de la période d'adaptation ne peut être inférieure à 1 mois ni supérieure à 3 mois ;
- les éléments et les modalités de la rémunération et de l'évaluation de la charge de travail : les missions, la charge de travail, les méthodes d'évaluation et la rémunération seront identiques à celles du salarié en situation comparable, travaillant en entreprise ;
- le lieu de travail du salarié ;
- le rythme et la répartition du travail réalisé en situation de télétravail et dans les locaux de l'employeur ;
- le rappel des horaires de travail de l'entreprise et des temps de repos à respecter ;
- la ou les plages horaires pendant lesquelles le salarié pourra être joint et/ou les plages d'indisponibilité pendant lesquelles le salarié peut exercer son droit à déconnexion ;
- les conditions d'indemnisation des frais professionnels inhérents à l'utilisation du domicile du salarié comme lieu de travail ;
- les conditions dans lesquelles la maintenance sera effectuée ainsi que les conditions d'assurance des éléments matériels et immatériels (logiciels et fichiers) utilisés par le salarié à son domicile ;
- les conditions d'organisation et la fréquence des entretiens périodiques avec la hiérarchie ;
- les conditions d'organisation et la fréquence des regroupements avec les autres salariés de l'entreprise. Un retour régulier en entreprise est considéré par les parties signataires comme impératif, pour éviter l'isolement des salariés concernés ;
- les conditions de déplacement entre le lieu d'exécution du travail et l'entreprise ;
- lorsque le travail doit être exécuté en dehors des heures normales d'ouverture de l'entreprise, les conditions dans lesquelles le salarié peut avoir accès à un manager.

#### 9. Réversibilité de la situation de salarié en période de télétravail

Le salarié en période de télétravail peut exprimer à tout moment le souhait de réintégrer les locaux de l'entreprise.

Sauf impossibilité liée au respect des conditions de sécurité dans l'entreprise, ce retour s'effectue dans les conditions suivantes :

- si le télétravail fait partie des conditions initiales d'embauche, le salarié en période de télétravail peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. La demande du salarié sera considérée comme prioritaire ;
- si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Un délai de prévenance de 3 mois est à respecter entre l'accord des parties et la fin de l'organisation en télétravail.

#### 10. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

L'ensemble des salariés en période de télétravail doit bénéficier d'un avenant au contrat de travail.

Pour les salariés en situation de télétravail antérieurement à la date de signature du présent accord, les entreprises s'assureront lors de l'entretien annuel que les principes généraux de l'accord et notamment les dispositions de l'article 8 leur sont appliquées.

## 11. Suivi

De façon à suivre l'évolution de cette forme d'organisation du travail au sein de la branche, les parties signataires du présent accord mettent en place les indicateurs suivants : nombre d'entreprises ayant mis en place le télétravail et le nombre de salariés en période de télétravail par secteur d'activité.

Ces indicateurs feront l'objet d'un suivi spécifique et seront étudiés, dans le cadre de l'examen annuel du panorama de branche.

## 12. Dénonciation

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## 13. Date d'application

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

## 14. Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 6 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

SEVCNE ;  
SNEVAD.

### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
USN VAD CFE-CGC.