

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2796. – Personnel de direction

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2798. – Employés et cadres

Brochure n° 3365

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2797. – Praticiens-conseils

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AU TRAVAIL À DISTANCE

NOR : ASET1750499M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Entre

RSI

D'une part, et

CFE-CGC

FEC FO

PSTE CFDT

FNPOS CGT

PSE CFTC

D'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, L. 611-4 ;

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des organismes du régime social des indépendants du 15 juin 2007, n° IDCC 2797 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, n° IDCC 2796 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, n° IDCC 2798 ;

Vu l'accord relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels dans le cadre de l'évolution du régime social des indépendants, du 7 janvier 2016,
il a été conclu le présent accord.

PRÉAMBULE

Les parties signataires considèrent que le travail à distance peut constituer :

- un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail contribuant ainsi au soutien de la motivation des salariés ;
- un outil s'inscrivant dans l'accompagnement des évolutions organisationnelles du RSI.

Toutefois, elles soulignent que le travail à distance, ou télétravail, s'inscrit dans les impératifs suivants :

- la nécessité du maintien d'un lien entre le salarié et l'organisme propre à éviter tout phénomène d'isolement ;
- la pleine prise en compte des objectifs d'efficience et de service.

En conséquence elles souhaitent par le présent accord-cadre définir un ensemble de règles et principes en vue de favoriser le développement du travail à distance dont les modalités détaillées feront l'objet d'une négociation d'entreprise dans les organismes le mettant en place.

Elles soulignent que la restructuration du réseau en cours peut contribuer à développer l'exercice de son activité professionnelle sur un site autre que le lieu de travail habituel et que le travail à distance peut constituer un cadre adapté à cette évolution, pour une utilisation régulière ou occasionnelle.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord-cadre s'applique à l'ensemble du personnel visé par les conventions collectives susvisées et salarié d'un organisme du régime social des indépendants (RSI), après fixation de ses dispositions d'application dans chaque organisme, afin de régir la mise en œuvre du télétravail au RSI.

Article 2

Cadre général

Le télétravail pendulaire visé par le présent accord est la situation où un salarié exécute en partie son contrat de travail soit à son domicile, soit dans d'autres locaux prédéfinis par l'employeur que son lieu de travail habituel, sans que la nature de son activité l'y contraigne.

Le terme de télétravail s'entend dans le cadre défini par les dispositions législatives.

Le présent accord ne s'applique pas aux salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et aux salariés soumis à un régime d'astreintes, lors de ces périodes d'astreinte.

Il ne s'applique pas aux situations exceptionnelles faisant l'objet de plans de continuité d'activité.

Article 3

Principes

3.1. Volontariat et réversibilité

Le télétravail est fondé sur les principes de volontariat et de réversibilité.

Lorsqu'un salarié exprime une demande de télétravail, l'employeur examine cette demande, qu'il peut accepter ou refuser.

Les demandes sont examinées par l'employeur dans le cadre des conditions définies dans la négociation locale, au vu des conditions de faisabilité tant techniques qu'organisationnelles au regard du poste de travail considéré, et de la maîtrise de l'emploi dont fait preuve le salarié, notamment de sa capacité à travailler de manière autonome.

La réponse par l'employeur à une demande de télétravail est formulée dans un délai maximum de 30 jours, qui peut être exceptionnellement prolongé de 30 jours.

En cas de refus, la notification est motivée. S'il demande un réexamen de ce refus, le salarié peut être assisté d'un représentant du personnel de l'organisme.

En cas d'acceptation, cette décision est prise sous réserve de la fourniture de l'attestation d'assurance prévue à l'article 4 lorsque la demande porte sur le télétravail pendulaire à domicile.

Le télétravail est une modalité particulière d'exercice du travail à laquelle il peut être mis fin à l'initiative du salarié ou de l'employeur, dans des conditions définies par les dispositions d'application prévues par chaque organisme.

3.2. Droits individuels et collectifs

Le télétravailleur à domicile bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'organisme employeur.

À ce titre, le télétravailleur bénéficie notamment de l'accès à la restauration d'entreprise, ou à défaut aux titres restaurant, et du même accès à la formation que des salariés qui travaillent dans les locaux de l'organisme employeur.

Article 4

Conditions techniques d'accès au télétravail

La mise en œuvre du télétravail est subordonnée au respect des conditions garantissant la sécurité des données et la réalisation des obligations professionnelles.

4.1. Compatibilité des locaux utilisés pour le télétravail

Lorsque le télétravail s'effectue au domicile du salarié, l'habitation doit être compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle au regard des règles d'hygiène et sécurité.

En tant que de besoin, afin d'assurer l'ergonomie du poste du télétravailleur à son domicile, l'organisme met à sa disposition un mobilier adapté.

4.2. Assurance

Lorsque le télétravail s'effectue au domicile du salarié, celui-ci doit informer son assureur qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle, et vérifier que son assurance multirisque habitation couvre sa présence pendant ces journées de travail. Il doit fournir à son organisme une attestation de son assureur en ce sens avant signature de l'avenant à son contrat de travail.

Dans le cas où cette garantie entraîne un surcoût, et dans des limites acceptées d'un commun accord, ce surcoût est pris en charge par l'employeur.

4.3. Permanence du contact avec l'employeur

Le télétravailleur doit pouvoir être joignable, prioritairement par messagerie et être en mesure de se connecter à distance dans les limites horaires indiquées par l'avenant au contrat de travail, selon le cadre collectif appliqué par l'organisme dans les conditions visées à l'article 6.

En cas de dysfonctionnement du matériel, le télétravailleur doit en informer immédiatement les services spécialisés de l'organisme, ainsi que son manager.

Cette situation est régie dans le cadre collectif appliqué par l'organisme dans les conditions visées à l'article 6.

4.4. Matériel informatique

La mise à disposition par l'organisme employeur du matériel informatique devra être privilégiée chaque fois qu'elle sera possible. Dans ce cas, l'utilisation de ce matériel sera limitée à l'usage professionnel. La liste des équipements fournis au salarié sera précisée par écrit. Leur maintenance et l'adaptation de l'équipement aux évolutions technologiques seront assurées par l'organisme employeur.

L'utilisation par le salarié d'un matériel informatique personnel devra être formellement prévue dans le cadre d'un accord d'entreprise définissant les dispositions d'application collectives de l'organisme. Dans cette hypothèse, ce matériel fera préalablement l'objet d'un examen technique sous la responsabilité de l'organisme employeur pour vérifier son adaptation et son paramétrage.

4.5. Prise en charge des frais spécifiques exposés par le télétravailleur

Une indemnité forfaitaire mensuelle est versée pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail.

L'indemnité forfaitaire est égale à 0,30 % du plafond mensuel de sécurité sociale, pour chaque jour hebdomadaire de télétravail.

Cette indemnité est suspendue en cas d'absence totale, tous motifs confondus, d'au moins 15 jours dans le mois.

4.6. Validation de la caisse nationale

Dans le cas où les modalités de mise en œuvre nécessitent des moyens techniques relevant de la responsabilité de la caisse nationale, l'accord préalable de celle-ci doit être formellement obtenu.

Article 5

Obligations de protection des données professionnelles

Quelles que soient les modalités pratiques définies par le dispositif d'application de chaque caisse, la mise en œuvre du télétravail est en toute hypothèse subordonnée aux exigences de sécurité des données et à la garantie du secret professionnel.

L'organisme employeur est responsable de la sécurisation du système d'information qu'il met à disposition du télétravailleur à des fins professionnelles.

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'organisme. Il doit notamment verrouiller sa session lorsqu'il s'absente momentanément de sa station de travail.

Article 6

Dispositions d'application collectives définies par chaque caisse

La mise en œuvre du télétravail dans les organismes du RSI fera l'objet d'une consultation préalable du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et du comité d'entreprise.

La mise en œuvre effective du télétravail doit faire l'objet de dispositions d'application collectives, prioritairement issue de la négociation collective, qui devront préciser les éléments suivants :

- les conditions d'accès au télétravail, dans le respect des dispositions prévues aux articles 3 et 4 du présent accord ;
- les activités ne pouvant faire l'objet d'un télétravail ;
- la possibilité pour le salarié d'utiliser un matériel informatique personnel ;
- le temps maximum pouvant être télétravaillé sur la semaine, étant précisé que le télétravailleur doit être présent dans l'unité de travail à laquelle il appartient au moins 3 jours par semaine, sauf situation exceptionnelle traitée individuellement, quelle que soit la durée de son temps de travail ;
- la participation forfaitaire de l'employeur aux coûts découlant de l'exercice du télétravail, qui pourra être modulée en fonction du nombre de jours télétravaillés ;
- les modalités de décompte du temps de travail, prennent en compte l'horaire de travail habituel du salarié télétravailleur. Il est à cet égard précisé que, pour les salariés relevant d'un forfait annuel en jours, chaque journée effectuée dans le cadre du télétravail équivaut, quel que soit le nombre d'heures effectuées, à une journée de travail au sens de la convention de forfait ;
- les plages horaires durant lesquelles le télétravailleur est joignable ;
- les modalités de signalement d'un accident susceptible d'être qualifié d'accident de travail ;
- le traitement des dysfonctionnements du matériel ou des logiciels et du réseau ;
- les garanties d'accès des télétravailleurs aux actions de formation et réunions d'information ;
- la possibilité, quand la journée habituellement télétravaillée ne peut être effectuée en télétravail à l'initiative de l'employeur, de reporter cette journée ;
- la possibilité, pour le salarié télétravailleur ou son manager, ayant connaissance de circonstances de nature à empêcher le bon fonctionnement du télétravail de manière temporaire, de le suspendre ou de l'aménager à titre temporaire ;
- les conditions de renouvellement et de dénonciation par l'employeur ou le salarié de la situation de télétravail ;
- les conditions du contrôle de conformité aux règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, en cas de travail exercé à domicile ;
- les conditions permettant la poursuite du télétravail en cas de changement de domicile par le salarié.

Ces dispositions d'application ne peuvent pas déroger au présent accord-cadre.

Toutefois le présent accord-cadre ne remet pas en cause la validité des dispositions appliquées avant son entrée en vigueur.

Un bilan annuel des données relatives au télétravail dans l'organisme sera présenté au comité d'entreprise et au CHSCT.

Article 7

Dispositions relatives à la santé

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'organisme en matière de santé et sécurité au travail, ce dernier étant tenu de respecter les règles en découlant lorsqu'il est en situation de télétravail.

L'employeur et le CHSCT doivent pouvoir s'assurer que les locaux utilisés pour le télétravail respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Les conditions de ce contrôle de conformité, en cas de travail exercé à domicile, seront fixées dans le cadre de l'article 6.

En cas de risques identifiés liés à l'état du domicile du télétravailleur, la mise aux normes est à la charge du salarié. Celle-ci peut être un cas de suspension du télétravail à domicile jusqu'à l'achèvement de la remise aux normes.

En cas d'accident du télétravailleur survenu du fait ou à l'occasion du travail au domicile du salarié, il est fait application du même régime que si l'accident était intervenu dans les locaux de l'employeur pendant le temps de travail.

La liste nominative des salariés en situation de télétravail sera transmise annuellement au médecin du travail.

Article 8

Application individuelle du dispositif

8.1. Avenant au contrat de travail

Dans le cadre défini par le présent accord et ses dispositions d'application collectives, la mise en œuvre du télétravail fera l'objet d'un avenant à durée déterminée au contrat de travail du salarié, signé préalablement à la mise en œuvre du télétravail.

Cet avenant devra également intégrer les clauses obligatoires prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Afin de permettre au salarié et à l'organisme de s'assurer que le télétravail correspond à leurs attentes, et dans le cadre des dispositions collectives définies dans l'organisme, cet avenant précisera une période d'adaptation au cours de laquelle il pourra être mis fin, par accord des parties au télétravail avant le terme initialement prévu, sous réserve de respecter un préavis préalablement défini.

L'avenant prévoira les conditions de son renouvellement ou de sa dénonciation, à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

L'avenant précisera également les jours de télétravail et, le cas échéant, les dérogations pouvant y être apportées, afin d'assurer le maintien du bon fonctionnement du service.

En cas de changement de fonctions, la poursuite du télétravail est subordonnée à l'accord des deux parties et à la conclusion d'un nouvel avenant entre le salarié et l'organisme.

Dans le cadre des dispositions collectives définies dans l'organisme, en cas de changement de domicile du salarié, la poursuite du télétravail peut également être subordonnée à l'accord des deux parties et à la conclusion d'un nouvel avenant.

À défaut d'accord collectif applicable, les modalités de contrôle du temps de travail seront également prévues dans l'avenant.

8.2. Prise en compte de la charge de travail

L'employeur devra prévoir un entretien annuel avec le télétravailleur qui portera sur ses conditions d'activité et sa charge de travail.

Cet entretien pourra être organisé à l'occasion des procédures d'évaluation mises en œuvre dans le cadre conventionnel applicable au salarié.

Article 9

Durée et dispositions d'application

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 2 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)