

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

IDCC : 2247. – **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

ACCORD DU 28 JUIN 2018

RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL

NOR : ASET1950304M

IDCC : 2247

Entre :

CSCA ;

Planète courtier,

D'une part, et

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le fonctionnement des entreprises du secteur des services est fortement remis en cause ces dernières années par l'utilisation généralisée des nouvelles technologies et l'émergence de nouveaux modes de consommation.

Cette évolution se poursuit sans être encore arrivée à son terme : les nouvelles technologies deviennent dès lors un outil de production indispensable et incontournable des entreprises du secteur assurantiel et notamment de celles de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cette tendance forte a des implications multiples sur les organisations du travail dans les entreprises : les conditions de travail des salariés, le management doivent être redéfinis et repensés. Le temps et le lieu de travail eux-mêmes subissent des mutations importantes dues en particulier à l'accès à distance aux outils de production à partir du domicile des salariés dans le cadre du télétravail.

Cette nouvelle forme d'organisation du travail nécessite de la part des entreprises une adaptation de leur fonctionnement managérial et technique (processus de contrôles, lien avec les télétravailleurs, sécurisation des données par exemple) et une adaptation des télétravailleurs lesquels, confrontés à de nouvelles situations dans la façon dont ils travaillent, doivent aussi revoir leurs modes de

fonctionnement dans un cadre qui n'est plus le cadre traditionnel de l'entreprise. Un tel changement nécessite une implication réciproque de l'entreprise et du salarié, et une grande vigilance dans la mise en œuvre du télétravail dans l'entreprise.

Car s'il participe et va être amené à participer largement au développement économique des entreprises du secteur, le télétravail est aussi pour les salariés un élément essentiel de la qualité de vie au travail en leur permettant de travailler régulièrement ou non dans un environnement privé, spécifiquement aménagé, limitant les déplacements vers l'entreprise. Il doit aussi permettre de leur garantir un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale dont les limites ont tendance à s'estomper et à être prémuni d'un risque d'isolement vis-à-vis de la communauté sociale que représente l'entreprise. Les risques liés à la santé du télétravailleur doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité que les entreprises disposent d'un cadre pour mettre en œuvre les modalités du télétravail. Le présent accord a pour objectif de leur apporter une aide à son déploiement dans les entreprises en rappelant les étapes et les règles qui doivent être respectées pour y parvenir, les mesures à prendre pour en assurer le suivi et finalement le succès dans l'intérêt bien compris des entreprises et des salariés.

Pour les parties signataires du présent accord, le télétravail doit à la fois être un facteur de qualité de vie au travail et de maintien dans l'emploi et permettre de soutenir la productivité de l'entreprise.

TITRE I^{ER}

DÉFINITION DU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail désigne une organisation du travail incluant alternativement travail au domicile du salarié et travail au sein des locaux de l'entreprise, défini comme suit dans l'article L. 1222-9 du code du travail modifié par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

« 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 des locaux de l'entreprise de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC) ».

Le télétravail renvoie à différentes formes de télétravail répondant à un large éventail de situations et de pratiques d'entreprise susceptibles d'évoluer.

Est qualifié de télétravailleur au sens du présent accord 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 au présent titre.

Article 1^{er}

Définition des différentes situations de télétravail

L'existence d'une situation de télétravail au sens du présent titre induit nécessairement un lien de subordination entre le salarié et l'employeur. Ainsi, le travailleur indépendant utilisant les moyens ou les technologies de l'information et de la communication pour effectuer des prestations de service auprès de ses clients n'est pas qualifié de télétravailleur au sens du présent accord.

Les parties signataires du présent accord distinguent plusieurs situations de télétravail :

- les salariés « nomades » : contrairement aux salariés sédentaires, ces salariés exercent des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur.

Par définition, les salariés « nomades » ne sont pas visés par les dispositions du présent accord dans la mesure où les technologies de l'information et de la communication ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise ;

- les télétravailleurs « réguliers » : pour ces salariés, la situation de télétravail est stable sur une période déterminée ou indéterminée.

Parmi les télétravailleurs « réguliers », sont visés les salariés qui exercent leurs activités en totalité en dehors des locaux de l'entreprise et les salariés « pendulaires » ou « alternants » qui alternent entre le travail dans les locaux de l'entreprise et le travail à l'extérieur ;

- les télétravailleurs « occasionnels » : ces salariés travaillent de façon temporaire hors des locaux habituels de l'entreprise en vue de faciliter la bonne exécution de leurs activités en cas de besoins ponctuels et souvent imprévus.

Article 2

Caractère volontaire et principe de réversibilité

Cette forme d'organisation et/ou de réalisation du travail doit être fondée sur un principe de double volontariat et de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Lorsque le salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail de manière régulière ou occasionnelle, l'employeur examine cette demande et apporte une réponse au salarié dans un délai raisonnable pouvant être défini dans un accord collectif ou une charte.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à ce mode d'organisation doit motiver sa réponse. Les conditions dans lesquelles doit intervenir le refus et les motifs de refus peuvent être listés dans l'accord collectif ou la charte.

Si l'entreprise propose le télétravail au salarié, celui-ci est en droit d'accepter ou de refuser.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut, en cours d'exécution du contrat de travail, postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification et à ses compétences professionnelles. L'employeur, informé du souhait du salarié, communique sur la disponibilité de tout poste de cette nature.

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 de l'autre, convenir d'y mettre fin et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise.

Les modalités encadrant le principe de réversibilité du télétravail peuvent être prévues par accord collectif ou dans une charte établie au sein de l'entreprise (suspension temporaire, interruption automatique...).

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

TITRE II

INTRODUIRE LE TÉLÉTRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

Article 3

Autodiagnostic préalable de l'entreprise

L'introduction du télétravail au sein de l'entreprise et son organisation dépendent du contexte dans lequel évolue l'entreprise (organisation de l'entreprise, effectif, besoins, ambiance de travail, recours aux outils numériques...) et de la compatibilité de ce mode d'organisation de travail et les emplois concernés (réception des clients, effectif du service, besoins d'interaction avec les autres salariés...).

La mise en place du télétravail au sein de l'entreprise nécessite d'étudier la faisabilité du projet notamment en identifiant les emplois susceptibles d'être concernés, en mesurant les effets induits par le télétravail et en évaluant les coûts liés et les moyens nécessaires à sa mise en place au regard de l'organisation générale de l'entreprise.

Les objectifs poursuivis à travers la mise en place du télétravail sont déterminés pour permettre de mieux définir les critères d'éligibilité des salariés. Le recours au télétravail peut être organisé

de manière régulière et/ou occasionnelle en fonction des objectifs de l'entreprise et des attentes et demandes des salariés.

Les parties signataires invitent les entreprises à mener cette réflexion avec le comité social et économique s'il existe.

Article 4

Expérimenter le télétravail

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche professionnelle à opter pour une phase d'expérimentation du télétravail, quelle qu'en soit sa forme, avant sa mise en place.

La phase d'expérimentation dont la durée est définie par l'entreprise doit permettre de mieux connaître et appréhender les attentes des salariés et d'adapter les objectifs de l'entreprise.

L'entreprise peut décider de conduire cette expérimentation sur un ou plusieurs services en fonction des objectifs qu'elle aura prioritairement définis.

Dans cette phase d'expérimentation, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances assurent par tout moyen la présentation du projet tant du point de vue des emplois éligibles que des outils et supports d'accompagnement nécessaires à la mise en place du télétravail ou encore des contraintes horaires.

À l'issue de la phase d'expérimentation, une phase d'évaluation est mise en place pour adapter si besoin le projet de télétravail initial et de déployer, le cas échéant, le projet dans l'ensemble des services de l'entreprise.

Article 5

Organiser le télétravail

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que le travail réalisé par le télétravailleur doit l'être dans les mêmes conditions que s'il avait été réalisé dans les locaux de l'employeur. L'entreprise et le salarié veillent à ce que ces conditions soient reproduites dans le cadre du télétravail.

Le télétravail peut être mis en place par 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.

Dans ce cas, l'accord collectif ou la charte est porté(e) à la connaissance des salariés concernés.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, quelle qu'en soit sa forme, ils formalisent leur accord par tout moyen.

À cette fin, un avenant au contrat de travail peut être conclu pour les télétravailleurs réguliers.

Afin d'accompagner les entreprises dans la formalisation du télétravail, les parties signataires conviennent de mettre à dispositions des entreprises de la branche :

- un modèle d'accord collectif ;
- un modèle de charte ;
- un modèle d'avenant au contrat de travail.

Lorsqu'il ou elle existe, l'accord collectif ou la charte précise les conditions de passage en télétravail, les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail, les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail et la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

À cet égard, les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler les risques du télétravail informel tant pour l'employeur que pour le salarié. Quel que soit le formalisme retenu par l'entreprise pour mettre en œuvre le télétravail, celui-ci vise à sécuriser le dispositif. Il permet, d'une part,

au salarié de bénéficier de la présomption d'accident de travail prévue à l'article L. 1222-9 du code du travail dès lors que l'accident survient sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle, et d'autre part, à l'employeur de déclencher, le cas échéant, les garanties de son contrat d'assurance responsabilité civile professionnelle.

La mise en place du télétravail doit être réfléchie, encadrée, mesurée et partagée. Elle doit à la fois prendre en considération les aptitudes des salariés occupant des postes éligibles à recourir au télétravail et veiller à la bonne organisation des services au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, et afin de veiller au principe d'égalité entre les salariés, le recours au télétravail doit reposer sur des critères d'éligibilité clairs et objectifs que l'entreprise aura dégagés dans le cadre de son autodiagnostic.

Le recours au télétravail peut ainsi être subordonné à une ancienneté minimale, être exclu pour les contrats à durée déterminée inférieurs à une certaine durée, être réservé aux salariés à temps plein ou à temps partiel dont la durée du travail est supérieure à un certain pourcentage... et pourra tenir compte de la capacité d'autonomie du salarié, de la configuration de l'équipe, de la compatibilité du logement du télétravailleur, des exigences intrinsèques du poste occupé.

En tout état de cause, l'entreprise devra s'interroger sur le nombre ou le pourcentage de salariés qui pourront être télétravailleurs de manière à ne pas désorganiser l'entreprise. Pour ce faire, elle s'appuiera sur la phase d'expérimentation et pourra définir des quotas.

Quelle que soit sa forme, le recours au télétravail doit répondre in fine aux objectifs fixés par l'entreprise et être compatible avec les emplois concernés.

Les entreprises de la branche professionnelle prendront en compte dans la mise en place du télétravail les différentes modalités de temps de travail des salariés (temps partiel, convention de forfait en jours, modulation du temps de travail...) afin de fixer des règles garantissant la distinction entre le temps de travail et les temps relevant de la vie familiale et personnelle.

Le télétravail occasionnel peut également permettre de répondre à des besoins ponctuels, et souvent imprévus engendrés par des circonstances exceptionnelles (à titre indicatif : intempéries, recommandation du médecin du travail, déménagement en cours des bureaux, plan de continuité d'activité...).

Le télétravail peut être également préconisé par le médecin du travail (incapacité temporaire, femmes en situation de grossesse, personnes en situation de handicap...). Dans ce cas, il appartient à l'entreprise d'apprécier la situation et de s'assurer, le cas échéant, que l'ensemble des conditions sont réunies pour la mise en place du télétravail.

Lorsque les deux parties sont d'accord pour mettre en place le télétravail, une période d'adaptation doit avoir lieu. Pendant cette période, chacune des parties est libre de mettre fin unilatéralement au télétravail moyennant un délai de prévenance préalablement défini.

À l'issue de la période de télétravail, le salarié exercera à nouveau ses fonctions dans les locaux de l'entreprise.

Quoi qu'il en soit, la question de la poursuite ou non du télétravail sera abordée au cours d'un entretien mis en place avant la fin de la période d'adaptation.

Le télétravail peut s'exercer au domicile du salarié, en centre partagé avec d'autres salariés de la même entreprise ou d'une entreprise différente ou encore en bureau satellite, autre que celui du lieu de travail habituel appartenant à l'entreprise ou à une entreprise différente à l'exclusion de tout autre lieu non prévu.

L'accord collectif ou la charte peut préciser les lieux envisagés du télétravail.

Lorsque le télétravail est envisagé au domicile du salarié, l'employeur s'assure par le moyen convenu au préalable avec le salarié de la conformité des installations électriques, et de la qualité de

l'accès internet. Le salarié s'assure de bonne foi aux vérifications techniques conditionnant la possibilité du télétravail.

En cas de recours au télétravail régulier, l'employeur prendra en charge les surcoûts susceptibles d'être engendrés par l'exercice des fonctions du salarié à son domicile.

Il est recommandé aux entreprises de définir clairement les frais pris en charge par l'employeur préalablement à la mise en œuvre du télétravail notamment si le télétravail fait partie des conditions d'embauche. Ils pourront être précisés dans l'accord collectif ou la charte. Le niveau de prise en charge pourra varier selon les typologies de télétravail.

Le salarié s'engage à exercer ses fonctions dans des conditions visant à garantir la distinction entre sa vie personnelle et familiale et sa vie professionnelle et favorables à l'exécution du travail et à la concentration.

En tout état de cause, les télétravailleurs seront informés, au même titre que les autres salariés, des procédures à mettre en œuvre afin de garantir la protection des données personnelles des clients et prospects telle que prévue par les textes en vigueur.

TITRE III

INTÉGRER LE TÉLÉTRAVAIL DANS UN CLIMAT DE CONFIANCE

Article 6

Instaurer une confiance réciproque

Pour tirer profit de cette nouvelle organisation du travail, les parties signataires du présent accord considèrent que la mise en place du télétravail doit répondre à un objectif d'équilibre entre l'autonomie du salarié et le contrôle de l'entreprise.

Pour atteindre cet objectif, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'assurent de maintenir le lien entre les salariés d'une même équipe, et plus particulièrement entre les managers et leur équipe.

À travers la mise en place du télétravail, l'enjeu des entreprises est double ; lutter à la fois contre la culture du présentisme et contre l'isolement du télétravailleur.

Les entreprises de la branche professionnelle veilleront à maintenir le dialogue avec les télétravailleurs en prévoyant des temps communs d'échange avec les autres salariés de son équipe et/ou de l'entreprise sur le site ou dans les locaux de l'entreprise.

Afin de maintenir une relation de confiance du manager envers son équipe et de l'équipe envers son manager et d'atteindre les objectifs et les enjeux liés à la mise en place du télétravail, l'entreprise veille à former tant les managers que les équipes concernées.

L'objectif est de sensibiliser l'ensemble des salariés concernés à cette nouvelle méthode de travail afin que les entreprises et les salariés en tirent tous les avantages.

Article 7

Informar les télétravailleurs sur l'utilisation conforme des outils

Afin d'assurer la distinction entre la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle du salarié et de la protection des données professionnelles, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances assurent l'entretien des équipements qu'elles mettent à la disposition du télétravailleur.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements mis à disposition, le télétravailleur en avise immédiatement l'entreprise suivant les modalités déterminées par celle-ci.

Le télétravailleur est informé des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données personnelles et à leur confidentialité.

Il est également informé de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.

L'employeur peut ainsi limiter techniquement l'utilisation du matériel informatique qu'il a fourni à un usage professionnel et peut prendre, dans le respect des prescriptions de la CNIL, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par les télétravailleurs à des fins professionnelles.

Il est recommandé aux entreprises de définir clairement les questions relatives aux équipements de travail et notamment à la responsabilité des équipements et des données. À cet effet, l'entreprise pourra déterminer ces règles dans une charte informatique spécifique.

Les parties signataires du présent accord tiennent à ce que les entreprises de la branche professionnelle sensibilisent les télétravailleurs au droit à la déconnexion.

Elles réaffirment l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communication professionnels et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

À cet égard, les parties signataires du présent accord rappellent que les entreprises de 50 salariés et plus doivent négocier, dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail, sur le droit à la déconnexion du salarié et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. L'accord porte sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À défaut, une charte doit être élaborée sur ce sujet, après avis du comité social et économique s'il existe. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit notamment la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage adapté des outils numériques.

Outre la mise en place d'outils de contrôle pertinents et proportionnés au but recherché, l'entreprise définit dans l'accord collectif ou la charte, lorsqu'il ou elle existe, les plages horaires durant lesquelles il peut être contacté afin de combiner son droit à la déconnexion et le respect de ses temps de repos avec les nécessités de communication professionnelle.

Les parties signataires tiennent à rappeler que le droit à la déconnexion relève de la santé des salariés et que toute entreprise, quelle que soit sa taille, a une obligation de résultat dans ce domaine à leur égard. Les entreprises de moins de 50 salariés sont donc encouragées à négocier un accord collectif relatif au droit à la déconnexion avec leurs institutions représentatives du personnel s'il en existe. À défaut, une charte pourra être élaborée.

Pour accompagner les entreprises dans la formalisation des règles relatives à l'utilisation des outils numériques et au droit à la déconnexion, des modèles de chartes sont mis à disposition.

L'employeur veille à préserver la santé et la sécurité des télétravailleurs au même titre que les salariés exerçant leurs fonctions au sein de l'entreprise. Il fait application des règles légales et conventionnelles édictées en la matière et veille à ce que le télétravailleur les respecte. Pour ce faire, l'employeur pourra s'appuyer sur le CHSCT ou la commission santé, sécurité et conditions de travail créée au sein du comité social et économique, le cas échéant.

TITRE IV

PÉRENNISER LE TÉLÉTRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

Article 8

S'assurer du bénéfice du télétravail

Pour être pérenne au sein de l'entreprise, le télétravail doit être bénéfique ou neutre pour le salarié et pour l'entreprise.

L'entretien annuel qui doit porter sur les conditions d'activité et la charge de travail permet notamment à l'entreprise d'apprécier l'opportunité du maintien de ce mode d'organisation du travail au regard des objectifs et des résultats attendus du télétravailleur.

En vue de cet entretien, l'entreprise donne des points de repère identiques à ceux utilisés par les salariés travaillant dans les locaux de l'employeur (charge de travail, normes de production, critères de résultats attendus...). Il en est de même des méthodes d'évaluation qui doivent être identiques à celles utilisées pour les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise et doivent permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et des temps de repos.

Article 9

S'assurer de l'égalité de traitement des salariés

Les salariés en situation de télétravail bénéficient des mêmes droits que les salariés de l'entreprise.

L'entreprise doit veiller à assurer d'une manière générale l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cette égalité de traitement porte essentiellement sur la charge de travail, l'accès à la formation et l'accès aux droits collectifs.

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les salariés concernés par le télétravail bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, de la législation sur les accidents du travail et de trajet et des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Article 10

Assurer le suivi du télétravail

Pour les parties signataires du présent accord, employeurs comme salariés doivent tirer profit de ce mode d'organisation du travail. Le télétravail doit être à la fois un facteur d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail permettant au télétravailleur de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale et un moyen de soutenir la productivité de l'entreprise.

Un suivi du télétravail sera effectué de manière régulière, et autant que faire se peut, une fois par trimestre, par le manager du télétravailleur. Ce suivi portera notamment sur les conditions de travail du salarié et sa charge de travail.

Les entreprises pourront également s'appuyer sur l'entretien annuel d'évaluation pour assurer ce suivi et sur l'entretien prévu à l'article L. 3121-65 du code du travail lorsqu'il est requis.

Afin d'évaluer les avantages du télétravail tant pour les salariés concernés que pour l'entreprise et d'apprécier l'opportunité de pérenniser ce mode d'organisation du travail, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées à assurer un suivi du télétravail à travers notamment la mise en place d'une commission de suivi.

Cette commission de suivi au sein de laquelle siégeront les représentants du personnel (le CHSCT, le comité social et économique ou la commission santé, sécurité et conditions de travail créée au sein de ce comité, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, le cas échéant) aura vocation à déterminer des indicateurs (enquête, mesure de la productivité, taux d'absentéisme, populations

concernées par métiers, tranches d'âge, sexe, temps complets/temps partiels...) afin de mesurer l'impact du télétravail sur l'activité de l'entreprise et sur les conditions de travail des salariés de l'entreprise et d'apprécier la qualité du dispositif du télétravail pour les télétravailleurs.

Par ailleurs les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à partager leur expérience et à transmettre les résultats de leur suivi au niveau de la branche.

Un suivi sera également mis en place chaque année au niveau de la branche. Pour ce faire, les parties signataires du présent accord fixent les indicateurs de suivi suivants :

1° Le nombre d'entreprises de la branche qui ont conclu un accord ou élaboré une charte, ou l'envisagent ;

2° Le nombre d'entreprises pour lesquelles la phase d'expérimentation du télétravail n'a pas été probante ;

3° Le nombre de salariés concernés avec une répartition hommes/femmes, temps complets/temps partiels et par métier ;

4° Le taux d'occupation des locaux ;

5° Les bénéfices du télétravail pour les entreprises ;

6° Les difficultés rencontrées par les entreprises.

Si les parties signataires du présent accord le jugent nécessaire, ces indicateurs pourront, dans la mesure du possible, être complétés, ajustés ou affinés d'une année sur l'autre.

Article 11

Dispositions particulières

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 juin 2018.

(Suivent les signatures.)