

Accord du 19 avril 2021

relatif au télétravail

NOR : ASET2150704M

IDCC : 1880

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ayant participé à la négociation du présent accord relatif à la mise en œuvre du télétravail ont pleinement conscience que cette forme d'organisation de l'activité permet de répondre à des considérations essentielles destinées à améliorer la qualité de vie au travail des salariés, mais également, dans certaines situations, à faciliter l'activité des travailleurs en situation de handicap ou même permettre le reclassement de salariés déclarés médicalement inaptes.

Pour autant ils estiment qu'un encadrement strict est nécessaire pour éviter tout risque de perméabilité entre la vie personnelle et l'activité professionnelle ainsi que pour éviter toute forme d'exclusion sociale pouvant résulter d'une absence de présence physique sur les lieux de travail considérée comme aussi essentielle à permettre un juste équilibre entre activité professionnelle et qualité de vie au travail.

Enfin, et pour tenir compte des prescriptions de l'ANI du 24 novembre 2020, il intègre, en vue de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise et la préservation de la santé des salariés, les modalités du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure dans les conditions décrites par l'article L. 1222-21 du code du travail.

Par le présent accord, les acteurs de la négociation de branche ont donc souhaité répondre aux objectifs définis dans ce préambule.

Enfin le présent accord constitue un cadre qui peut être appliqué dans les entreprises de la branche quelle que soit la taille de celles-ci.

Chapitre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 2 | *Définitions*

Au sens du présent accord, sauf exception, le télétravail s'entend d'une organisation du travail pérenne.

Ce télétravail régulier se distingue du télétravail occasionnel mis en place ponctuellement pour répondre à des circonstances exceptionnelles ou à un cas de force majeure.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation de 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 techniques de l'informatique et de la communication, conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, soit dès l'embauche, soit ultérieurement.

Chapitre II Télétravail régulier

Article 3 | *Accord ou charte du télétravail*

Les entreprises de la branche peuvent mettre en place le télétravail de différentes manières :

- par la négociation de leur propre accord en conformité avec les dispositions de l'article L. 1221-9 du code du travail ;
- en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, soit par l'application du présent accord, soit par la mise en œuvre d'une charte élaborée après avis du CSE quand il existe.

Article 4 | *Mise en œuvre du télétravail*

La mise en œuvre du télétravail requiert la volonté partagée de l'employeur et du salarié.

Sauf demande expresse du salarié, le télétravail ne peut excéder 4 jours par semaine.

Les salariés peuvent faire acte de candidature par tout moyen conférant date certaine. L'employeur doit répondre à chaque salarié candidat au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la demande du salarié. Cette réponse sera motivée.

Lorsque le télétravail est proposé à l'initiative de l'employeur, le refus du salarié d'accepter un poste en télétravail ne saurait constituer un motif de rupture du contrat de travail.

Les salariés en situation de handicap seront prioritaires pour l'obtention de leur activité en télétravail.

Lors de sa candidature, le salarié indiquera la durée de l'activité en télétravail laquelle ne peut être inférieure à trois mois, le nombre de jours en télétravail envisagé dans la semaine ou dans le mois.

Si la demande est acceptée, elle sera alors formalisée par l'avenant au contrat de travail tel que prévu à l'article 5 ci-après.

Article 5 | *Formalisation contractuelle*

Exception faite des situations définies par l'article L. 1222-11 du code du travail, la mise en œuvre du télétravail suppose le consentement exprès des salariés concernés. Ce consente-

ment est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié ou par une clause spécifique de son contrat de travail.

Cet avenant, ou cette clause, définit notamment la durée de la période d'activité en télétravail, la périodicité de l'activité en télétravail, les plages horaires de l'activité en télétravail et les droits à déconnexion en dehors desdits horaires de travail. Il mentionne également le cas échéant les modalités de prise en charge des frais relatifs aux matériels informatiques, dans le cas où l'employeur ne fournirait pas ces équipements ou autres frais convenus avec l'entreprise.

À ce titre, il appartient à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.

Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rembourser le salarié est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.

Enfin il indique les conditions de la réversibilité ou de la modification de l'activité en télétravail, aussi bien à l'initiative du salarié qu'à celle de l'employeur.

Article 6 | Encadrement horaire du télétravail

À l'effet de protéger la vie privée du salarié en situation de télétravail, la charge de travail ne devra pas être supérieure à celle de l'activité au sein de l'entreprise. L'avenant au contrat de travail ou le contrat de travail devra définir précisément les plages horaires de connexion.

En dehors de cette plage de connexion, le salarié en télétravail bénéficie d'un droit à la déconnexion absolue auquel l'employeur devra veiller, par la mise en œuvre si possible de tout système informatique dans le respect de ce droit. Le salarié en télétravail s'engage également à cesser toute connexion professionnelle en dehors de son horaire de travail.

Les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait devront respecter les conditions de connexion définies au contrat. L'employeur rappellera les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

Chaque journée en télétravail s'imputera sur le forfait annuel convenu.

Article 7 | Adaptation et réversibilité

7.1. Période d'adaptation

L'activité en télétravail débute par une période dite d'adaptation destinée à permettre de vérifier si le salarié dispose des aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance et si l'absence de celui-ci ne perturbe pas l'activité de son service. Cette période est définie d'un commun accord dans l'avenant au contrat de travail et ne peut pas être inférieure à 1 mois.

Pendant cette période, l'ensemble des principes décrits par le présent accord s'appliquent.

Il peut être mis fin à la période d'adaptation par le salarié ou l'employeur moyennant un délai de prévenance de 15 jours.

7.2. Réversibilité

Après la période d'adaptation prévue à l'article 7.1, le salarié qui souhaite mettre un terme à son activité en télétravail en fait la demande à son employeur par écrit. Il poursuivra alors son activité au même poste dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur peut imposer au salarié de revenir travailler à temps complet dans les locaux de l'entreprise par une décision motivée (par exemple : manquement aux règles d'utilisation des équipements de travail à distance fournis par l'employeur, la réorganisation de l'entreprise ou le déménagement du salarié...).

Cette décision est notifiée au salarié par tout moyen conférant date certaine. L'activité en télétravail cesse alors sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum de 1 mois.

Article 8 | Lieux du télétravail

Les obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui pèsent sur l'employeur nécessitent que ce dernier, ainsi que les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité puissent s'assurer que le salarié en télétravail exerce sa mission dans des conditions conformes.

Sauf dérogation admise par l'employeur, le télétravail est effectué au domicile habituel de l'intéressé (selon l'adresse transmise au service paie et administration du personnel).

En cas de déménagement, le salarié en télétravail en informe l'employeur afin que le principe et les conditions du recours au télétravail soient réexaminées.

Article 9 | Équipements de travail

Dans l'avenant mettant en place le télétravail ou dans la clause de télétravail du contrat de travail, sont précisés les équipements informatiques fournis nécessaires à la réalisation de la mission du salarié en télétravail. Ces équipements informatiques incluront un dispositif visuel permettant d'assurer le contact avec l'entreprise.

Le salarié en télétravail reçoit une information portant sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements qui restent la propriété de l'entreprise.

Il s'engage à en prendre soin, à prévenir sans délai de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement, à ne pas l'utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Le salarié en télétravail est informé de toute installation permettant la prise en main de l'ordinateur à distance et de tout dispositif de contrôle à distance.

L'entretien, la réparation ou le remplacement du matériel sont à la charge de l'employeur.

Les équipements sont restitués à l'entreprise dès la cessation du télétravail.

Article 10 | Sécurité informatique

Eu égard au caractère confidentiel des données qui lui seront confiées, le salarié en télétravail s'engage à respecter l'ensemble des procédures mises en place par l'employeur.

Il veille à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès à son matériel informatique afin de s'assurer d'en être le seul utilisateur.

Lors de la mise en place du télétravail, l'avenant au contrat indique les recommandations de l'employeur en matière de sécurité numérique.

Article 11 | Protection et assurances

11.1. Protection

Une mention spécifique relative au télétravail du salarié y compris en cas de télétravail d'urgence, sera intégrée au document unique d'évaluation des risques.

Il fera l'objet d'un suivi normal par le service de santé au travail : la visite médicale sera organisée pendant les jours de présence sur le lieu de travail habituel et permettra d'aborder les conditions particulières du travail du salarié.

Le salarié en télétravail bénéficie, comme les autres salariés, des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail, de même qu'il bénéficie de la législation sur les accidents du travail et sur les accidents de trajet pour se rendre dans les locaux de l'entreprise.

En tout état de cause, le salarié en télétravail doit informer son employeur de l'accident sans délai et transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident dans les délais légaux en matière d'accident du travail.

En cas d'arrêt de travail, le salarié en télétravail doit en informer son employeur et transmettre le justificatif dans les délais prévus conventionnellement.

11.2. Assurances

Une assurance couvrant le matériel informatique mis à sa disposition est souscrite par l'employeur.

Le salarié informe son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à l'employeur et remet annuellement à ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant ledit domicile.

Article 12 | *Accompagnement des managers*

Tel que rappelé dans les dispositions de l'ANI du 24 novembre 2020 : « le manager, accompagné par sa hiérarchie, a un rôle clé dans la mise en œuvre opérationnelle du télétravail, notamment parce qu'il assure ou participe à la fixation des objectifs du salarié. Il favorise ainsi le dialogue professionnel sur les pratiques de télétravail et sur l'articulation entre le télétravail et le travail sur site pour chacun des salariés et au sein des communautés de travail. Il est également un des garants du maintien du lien social entre le salarié en télétravail et l'entreprise ».

Dans cette perspective des formations spécifiques peuvent être proposées relatives aux modalités de l'activité en télétravail. Des guides pratiques peuvent être mis en place. Il est également recommandé que les managers soient dès leur prise de poste formés aux modalités de management à distance et à la parfaite appréciation des outils de travail à distance et également à la sécurité des données de l'entreprise.

Article 13 | *Formation*

Les salariés en télétravail bénéficient 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 information appropriée à l'utilisation des équipements mis à sa disposition si le salarié le demande.

L'entreprise mettra en place une communication auprès de ses salariés afin de les accompagner à la mise en place de cette forme d'organisation du travail.

Article 14 | *Autres obligations de l'employeur*

Conformément à l'article L. 1222-10 du code du travail, l'employeur est tenu :

- d'informer le salarié en télétravail 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 telles restrictions ;

- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- d’organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d’activité du salarié et sa charge de travail.

Article 15 | Droits collectifs

Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits collectifs que ceux des salariés travaillant dans les locaux de l’entreprise (comme les tickets restaurants par exemple).

Ils ont accès lors de leur venue à l’entreprise, à l’ensemble des informations et publications émanant des réunions du CSE ou s’agissant des publications de tracts syndicaux.

L’accès à distance à l’ensemble des informations est garanti en télétravail total.

Dès lors qu’ils remplissent les conditions légales, ils participent aux élections professionnelles.

Lors de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l’emploi, une information sera faite sur le nombre de salariés en télétravail.

Chapitre III Télétravail d’urgence

Article 16 | Principes

Reprenant les termes de l’ANI du 24 novembre 2020, il est précisé qu’en cas de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure, le recours au télétravail peut 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. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l’employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ainsi, le télétravail est un moyen de limiter certains risques, notamment en cas d’épidémie majeure.

Article 17 | Anticipation des modalités à mettre en place

Les partenaires sociaux préconisent que les entreprises dans le cadre d’un accord d’entreprise ou d’une charte définissent les modalités de recours à ce type d’organisation de l’activité de l’entreprise dans les situations décrites ci-dessus.

À défaut d’accord, ces modalités seront soumises à la consultation du CSE s’il existe.

Article 18 | Consultation du CSE

Si les modalités de recours à cette forme particulière de télétravail n’ont pas pu être anticipées, la mise en œuvre des dispositions de l’article L. 1222-11 du code du travail dans le cadre d’une décision unilatérale de l’employeur pourra s’imposer à tout ou partie des salariés. Dans cette hypothèse le CSE sera informé des mesures mises en œuvre et consulté dans les plus brefs délais.

Article 19 | Information des salariés

L’employeur procédera à une information des salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant autant que faire se peut, un délai de prévenance suffisant. Cette information peut par exemple comporter les éléments suivants : période prévue ou prévisible de télétravail, informations relatives à l’organisation des conditions de travail individuelles, informations relatives à l’organisation des relations collectives de travail (les contacts utiles dans l’entreprise, l’organisation du temps de travail, l’organisation des échanges entre les salariés d’une part, et entre les sala-

riés et leurs représentants, s'ils existent, d'autre part, les modalités de prise en charge des frais professionnels en vigueur dans l'entreprise, les règles d'utilisation des outils numériques, etc.).

Une vigilance particulière sera portée sur la question de l'isolement surtout s'il s'agit d'une période de télétravail à 100 %.

Le salarié s'estimant en difficulté peut saisir la Direction de l'entreprise, la médecine du travail ou le CSE, ou la CSSCT s'ils existent, en vue de trouver les réponses adaptées (mesures de soutien psychologique, retour à l'entreprise...).

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche les recommandations de l'INRS dans la documentation ED6384 « Le télétravail : quels risques ? quelles pistes de prévention ? » pour organiser au mieux le suivi des salariés en télétravail.

De même, ils souhaitent rappeler aux salariés la possibilité de téléphoner au numéro vert pour l'écoute, le soutien et le conseil des télétravailleurs au 0 800 13 00 00, numéro gratuit et qui fonctionne 24 h/24 et 7j/7.

Article 20 | Équipements de travail

Lors des événements à l'origine du télétravail d'urgence, l'employeur fournira les équipements nécessaires ou avec l'accord des salariés en utilisant leur matériel personnel.

Chapitre IV Dispositions finales

Article 21 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions qui précèdent peuvent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en œuvre le télétravail.

Article 22 | Durée. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandé conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du négoce de l'ameublement.

Fait à Paris, le 19 avril 2021.

(Suivent les signatures.)