

Convention collective nationale

IDCC : **3224 | DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS-CARTONS**

Accord du 28 juin 2021
relatif à la mise en place du télétravail

NOR : ASET2150878M

IDCC : 3224

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

CGI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FG FO Construction ;

CFTC MEDIA+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le développement du télétravail s'est accéléré au cours des dernières années, concomitamment au développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent, dont les impacts économiques et sociaux commencent à peine à être mesurés. Dans un objectif de continuité de l'activité économique partout où cela était possible, et de protection des salariés, les mesures prises par le gouvernement français ont obligé toutes les entreprises à repenser entièrement leur organisation en urgence et le télétravail a été largement utilisé dans les circonstances exceptionnelles dictées par la pandémie de la « Covid-19 ».

Cette situation inédite a donc précipité le recours exceptionnel au télétravail, sans que celui-ci soit forcément bien encadré.

Si dans ce contexte, le recours au télétravail ne nécessitait aucun formalisme particulier, il apparaît néanmoins nécessaire aux partenaires sociaux de la branche de formaliser juridiquement cette pratique au sein de celle-ci afin de la pérenniser en toute sécurité.

Dès lors, il a été décidé d'établir le présent accord de branche, afin d'accompagner au mieux les entreprises qui souhaiteraient mettre en place le télétravail régulier, en rappelant les étapes et les règles qui doivent être respectées, pour y parvenir.

L'objectif est également de permettre que cette mise en place se fasse dans les meilleures conditions pour les salariés.

Ainsi, il est notamment rappelé que le télétravail, hors circonstances exceptionnelles repose sur la base du double volontariat de l'employeur et du salarié.

Dans la mesure où la présence sur site des salariés reste nécessaire, notamment pour assurer la fluidité de l'échange des informations, les partenaires sociaux posent le principe selon lequel le télétravail ne peut, sauf circonstances exceptionnelles comme une pandémie, être exercé à 100 % du temps de travail des salariés.

Cet accord a fait l'objet de discussions ayant débuté avant la signature de l'ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail et s'inscrit pleinement dans le cadre posé par cet ANI.

Les entreprises s'engagent à ne pas faire de discrimination professionnelle entre hommes et femmes, ou quelque discrimination que ce soit, dans le cadre de la mise en place ou de l'attribution d'un poste en télétravail.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises dont l'activité relève de la convention collective nationale de la distribution des papiers cartons (IDCC 3224) et à leurs salariés.

Au regard de l'objet du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Définition du télétravail

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail désigne 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.

Est qualifié de télétravailleur tout salarié qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Ne sont pas visés par les présentes dispositions les salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et pour lesquels les technologies de l'information et de la communication ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise.

Le télétravail peut être exercé de plusieurs manières :

- régulièrement (télétravail pendant un nombre de jours déterminé par semaine, pouvant être fixe ou non).
- occasionnellement (période de télétravail ponctuelle de quelques jours par an, fixée en accord avec la hiérarchie et sous réserve d'un délai de prévenance déterminé par l'entreprise en fonction de son organisation) ;
- exceptionnellement (notamment en cas de catastrophe naturelle, d'épisode de pollution ou encore de pandémie. Dans ces situations, le télétravail peut alors 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).

Les partenaires sociaux recommandent, afin de respecter un équilibre entre le maintien du lien social avec l'entreprise et l'organisation du travail à distance, un nombre maximum de 3 jours de télétravail par semaine. Il revient aux entreprises de la branche de prévoir le nombre de jours de

télétravail qui correspond le mieux à leur situation spécifique ainsi qu'à celle de leurs salariés et notamment pour tenir compte des situations personnelles particulières.

Cet accord s'applique à tous les salariés éligibles au télétravail selon les critères définis par l'entreprise et énoncés au point 4.3 du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent que les règles posées par le présent accord ne valent que pour le télétravail « régulier ».

Article 3 | Réversibilité du télétravail

3.1. 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, 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 écrite.

Sous réserve d'un délai de prévenance fixé par l'entreprise, l'employeur peut imposer au salarié de revenir travailler à temps complet dans les locaux de l'entreprise pour des raisons qu'il précise dans l'avenant de télétravail ou la clause de télétravail du contrat de travail (par exemple manquement aux règles d'utilisation des équipements de travail à distance fournis par l'employeur).

Cette décision est notifiée au salarié par écrit.

3.2. Toute mise en place de télétravail régulier postérieurement à la conclusion du contrat de travail débute par une période d'adaptation définie par l'entreprise.

Cette période permet à l'employeur de vérifier si le salarié dispose des aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance et si l'absence du salarié dans les locaux de l'entreprise n'en perturbe pas le fonctionnement.

Elle permet au salarié de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

Au cours de cette période, l'employeur ou le salarié peuvent décider unilatéralement de mettre fin au télétravail, moyennant un délai de prévenance, le salarié reprenant alors l'exercice de ses fonctions dans les locaux de l'entreprise.

Article 4 | Introduction du télétravail dans l'entreprise

4.1. 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.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail régulier, ils formalisent leur accord par écrit.

La rédaction d'un avenant au contrat de travail est par conséquent recommandée.

Afin d'accompagner les entreprises de la branche dans la formalisation du télétravail, la délégation patronale tient à la disposition de celles-ci, à titre purement indicatif :

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

Les partenaires sociaux précisent qu'il ne s'agit que de modèles types, que les entreprises sont libres d'utiliser ou non, à adapter en fonction de leurs spécificités.

4.2. La mise en place du télétravail doit être réfléchie et encadrée. 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 fixés.

L'introduction du télétravail au sein de l'entreprise et son organisation dépendent en effet du contexte dans lequel évolue l'entreprise et de la compatibilité de ce mode d'organisation de travail et les emplois concernés.

4.3. Les critères de recours au télétravail sont déterminés par l'entreprise (à titre d'exemples, il pourra s'agir de l'ancienneté minimale requise, des types de contrats exclus, de la capacité d'autonomie du salarié, lieu du télétravail, de la compatibilité du poste occupé, des modalités de prise des journées télétravaillées, etc.)

Article 5 | Durée du travail et contrôle du temps de 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.

Ainsi, les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

L'entreprise définit dans l'accord collectif, la charte, le règlement intérieur (s'il existe) ou toute note d'information, les plages horaires durant lesquelles le salarié 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.

Au moins une fois par an, le salarié aura un entretien en présentiel avec son supérieur hiérarchique, afin d'évoquer la charge de travail, l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, le recours aux actions de formation professionnelle, et plus généralement l'organisation du télétravail.

Article 6 | Équipements de travail

L'employeur doit fournir au télétravailleur les équipements qu'il estime nécessaires à la réalisation de sa mission.

L'usage de matériels personnels informatiques ne peut être imposé au télétravailleur. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles (pandémie, etc.), il n'est pas recommandé car il ne permet pas de garantir un niveau suffisant de sécurité du système d'information notamment en présence de données sensibles.

Il reviendra au service informatique de chaque entreprise de définir le débit informatique minimal requis pour que le télétravail s'effectue dans de bonnes conditions.

Le salarié s'engage à prendre soin des équipements informatiques, remis par l'entreprise, à prévenir sans délai de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement, à ne pas les utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Les procédures portant sur l'utilisation des équipements de travail ainsi que sur les règles à respecter, telles que définies par l'entreprise, pour télétravailler dans de bonnes conditions physiques, sont portées à la connaissance des télétravailleurs.

Lors de la cessation définitive du télétravail, le salarié restitue sans délai le matériel qui lui a été fourni.

Article 7 | Frais liés au télétravail

Les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel fourni par l'entreprise, sont à la charge de l'entreprise.

Les frais spécifiques engagés par le télétravailleur pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise seront pris en charge par l'entreprise après validation de l'employeur.

Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels sera un sujet de dialogue social au sein de chaque entreprise.

En cas de versement d'une allocation forfaitaire globale, les règles d'exonération de cotisations sociales et de défiscalisation devront être prises en compte.

Article 8 | Assurances

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. Dans tous les cas, quel que soit le lieu télétravaillé, le salarié doit s'assurer qu'il est bien couvert par une assurance.

Article 9 | Droits collectifs et droit à la formation

La détermination du lieu de télétravail devra être convenue en amont entre l'employeur et le salarié.

Les salariés concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective de la distribution des papiers cartons, et des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise ou l'établissement.

Les télétravailleurs 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.

Les télétravailleurs bénéficient de la même rémunération et des mêmes avantages sociaux que les salariés travaillant en présentiel selon les dispositions légales en vigueur.

Les règles applicables aux élus du personnel et aux salariés mandatés par une organisation syndicale représentative en télétravail en lien avec l'exercice de leur mandat sont les mêmes que celles valant pour ceux en présentiel.

Article 10 | 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.

Le télétravailleur déclare disposer d'un espace lui permettant de travailler dans des conditions respectueuses de sa santé et de sa sécurité.

Le règlement intérieur prendra en compte, s'il existe, les situations de télétravail.

Le document unique d'évaluation des risques prendra en compte les risques liés au télétravail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Article 11 | Droit à la déconnexion

La mise en place du télétravail régulier prend en compte le droit à la déconnexion, lequel doit faire l'objet d'un accord, d'une charte ou d'une disposition dans le règlement intérieur de l'entreprise, s'il existe, traitant de ses modalités de mise en œuvre, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise.

Les parties signataires réaffirment l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communications professionnel 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 du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

Article 12 | Protection des données

L'entreprise prend, dans le respect des prescriptions de la commission nationale informatique et libertés (CNIL), 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.

Article 13 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14 | Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'accord portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension.

Article 15 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du travail.

Article 16 | Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue des formalités de dépôt requises par la loi.
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 28 juin 2021.

(Suivent les signatures.)