

**Accord du 9 septembre 2021**  
relatif au télétravail

NOR : ASET2151003M

IDCC : 176

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

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**FNP FO ;**

**FCMT CFTC ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**UFIC UNSA,**

d'autre part,

**Préambule**

Au cours de ces dernières années, force est de constater que les technologies de l'information et de la communication se sont développées de façon exponentielle, en France comme partout ailleurs dans le monde.

Les entreprises se sont alors saisies des opportunités induites par ces nouvelles technologies afin de les intégrer dans leur mode de fonctionnement. Si cette digitalisation du monde du travail a pu prendre plusieurs formes, le télétravail est celle qui apparaît comme une des plus récurrente. Aussi, aujourd'hui, il ne peut qu'être constaté un développement du télétravail comme mode d'organisation du travail.

À cet égard, la crise sanitaire que nous traversons depuis 18 mois a entraîné une accélération considérable du phénomène de digitalisation des relations de travail. En effet, afin de concilier un objectif de continuité de l'activité économique et de protection de la santé des travailleurs, les entreprises ont dû recourir massivement à un télétravail dit « pour circonstance exceptionnelles », l'industrie pharmaceutique n'y ayant d'ailleurs pas fait exception.

L'essor de ce mode d'organisation du travail a d'ailleurs conduit les partenaires sociaux au niveau national à conclure un accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail le 26 novembre 2020. Les partenaires sociaux de la branche ont alors souhaité s'inscrire dans cette mouvance sociétale, en proposant un cadre via un accord de branche.

Ainsi, l'engagement de négociations sur ce thème est apparu nécessaire afin de répondre à l'appétence d'une partie des salariés du secteur au développement du télétravail régulier comme mode d'organisation du travail ; sachant que certains métiers n'y sont pas éligibles. La flexibilité que ce dernier est susceptible d'apporter peut notamment permettre aux salariés, sur la base d'un double volontariat, d'organiser différemment la conciliation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Mais le recours accru au télétravail pendant la crise sanitaire a également permis aux entreprises de prendre conscience des avantages induits par l'instauration d'un télétravail plus généralisé. À titre d'exemple, la réduction de la fatigue des salariés et l'augmentation de leur capacité de concentration, le facteur d'attractivité que celui-ci induit, ou encore la diminution potentielle du stress des salariés sont autant d'avantages qui ont fait que de plus en plus d'entreprises souhaitent voir ce mode d'organisation du travail se développer, tout en veillant aux risques psychosociaux.

Confortés par ce constat, les partenaires sociaux de la branche ont donc convenu des dispositions suivantes :

## **Article 1<sup>er</sup> | Dispositions générales**

### **1. Le caractère positif du télétravail**

Les partenaires sociaux reconnaissent que la mise en œuvre ou le développement du télétravail peut être utile aussi bien pour les entreprises que pour les salariés.

Le télétravail, qui repose sur un principe de confiance réciproque entre le salarié et son manager, permet de responsabiliser et d'autonomiser les salariés dans leurs activités. Il peut s'accompagner d'une augmentation de la capacité de concentration sans interruption, conduisant à un accroissement de la qualité du travail et de l'investissement des salariés.

Par ailleurs, il peut améliorer les conditions de vie, de travail et de santé des salariés en réduisant les temps de trajet des salariés et en permettant ainsi un gain de temps, parfois substantiel. Il peut également permettre une meilleure articulation des temps de vie en offrant aux salariés une plus grande souplesse dans l'organisation des journées.

À ce titre, il peut éventuellement constituer un critère et un atout pour renforcer l'attractivité de l'entreprise confrontée à des difficultés récurrentes de recrutement, et un outil potentiel de fidélisation des salariés, notamment dans certains bassins d'emploi.

Au-delà des aspects favorables pour les salariés et les entreprises, le télétravail a également un impact positif indéniable sur l'environnement et peut s'inscrire dans une mouvance de prise en compte des enjeux liés à la transition écologique. La diminution des trajets « domicile – lieu de travail » des télétravailleurs entraîne une diminution de l'impact carbone individuel des salariés et de l'entreprise dans son ensemble contribuant indirectement à la qualité de vie, notamment dans les milieux très urbanisés.

Certaines entreprises vont d'ailleurs jusqu'à revoir l'organisation et la taille de leurs locaux, en prenant en compte des jauges de présence inférieure afin d'intégrer ce mode de travail dans une organisation pérennisée. La réorganisation des locaux que celui-ci peut entraîner pouvant également permettre la réalisation de certaines économies.

### **2. Les limites à prendre en compte**

Malgré les avantages d'un tel mode d'organisation du travail, le télétravail présente également des limites et risques qu'il convient de prendre en compte.

Le risque principal est la porosité excessive entre vie professionnelle et vie privée pouvant nuire sur le long terme à la santé des salariés. Ce déséquilibre des temps de vie peut provenir

d'une « surconnexion » des salariés et d'un non-respect des temps de repos, nuisant ainsi à la qualité de vie au travail. À l'inverse, pour certains salariés, le télétravail peut conduire à une perte de motivation affectant la charge de travail et/ou la qualité du travail fourni.

Le télétravail, lorsqu'il est mis en place de manière importante et/ou prolongée, peut entraîner un délitement de la communauté de travail, notamment le sentiment d'appartenance à l'entreprise, et à un isolement social de certains salariés. À ce titre, les entreprises sont invitées à privilégier une organisation alternant des périodes de télétravail et de présence sur site, tout en veillant à ce que cette organisation ne soit pas faite au détriment de l'égalité femme-hommes. Elles pourront notamment mettre en œuvre des mesures permettant d'éviter l'isolement social tout en s'assurant que les salariés soient à même de pouvoir leur faire remonter tout signal d'alerte lié à ce mode d'exercice de leur activité.

L'entreprise, les salariés et leurs représentants élus et syndicaux devront être vigilants vis-à-vis de ces risques afin de permettre l'organisation d'un télétravail de qualité.

### **3. La prise en compte des situations particulières**

#### **3.1. Les salariés en situation de handicap**

Les partenaires sociaux reconnaissent également l'importance que peut revêtir le télétravail dans le cadre de l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Le recours au télétravail peut ainsi permettre la mise en adéquation d'un poste à une situation particulière de handicap.

Il est également rappelé que les travailleurs en situation de handicap ont accès au télétravail dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise, lorsque la situation le permet. À cet égard, les entreprises étudieront les possibilités d'aménagement de postes de travail, lorsqu'elles s'avèrent nécessaires, afin d'ouvrir le télétravail au plus grand nombre. Cet aménagement de poste peut par exemple prendre la forme de la mise à disposition au lieu de télétravail d'un équipement spécifique utilisé sur le lieu de travail, lorsque ce dernier s'avère indispensable à l'exercice des fonctions du salarié en situation de handicap et qu'il vient compenser le handicap.

Les entreprises pourront associer à cette démarche les services de santé au travail et pourront, le cas échéant, également mobiliser les dispositifs d'accompagnement de structures spécialisées dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés telles que HandiEM ou lorsqu'elles existent, les missions agréées des entreprises.

#### **3.2. Les autres situations particulières**

Pour en garantir son efficacité, le déploiement du télétravail au sein des entreprises doit prendre en compte les situations particulières ou atypiques. Dans ce cadre, les entreprises veilleront à organiser des points réguliers entre ces salariés et leur hiérarchie.

Il peut ainsi s'agir d'une part de restreindre l'accès au télétravail à certaines populations nécessitant un encadrement de proximité. Cela peut être le cas des alternants, stagiaires, voire des jeunes embauchés, pour lesquels la présence en entreprise concourt à leur apprentissage et montée en compétence. Dans ce cas de figure, sans que cela ne présage d'une interdiction du recours au télétravail pour ces populations, les entreprises s'efforceront de garantir un rythme de télétravail permettant de garantir l'encadrement physique et le développement du lien avec le tuteur ou le maître d'apprentissage. Pour les jeunes embauchés, limiter l'accès au télétravail permet également de faciliter leur inclusion sociale et leur appréhension de l'entreprise nouvellement intégrée.

D'autre part, les entreprises pourront également prévoir un recours accru au télétravail pour certaines populations, lorsque cela leur permet de continuer à exercer une activité professionnelle

dans de bonnes conditions. Il peut ainsi s'agir évidemment de salariés en situation de handicap mais également de salariés dont la condition physique viendrait restreindre leurs possibilités de déplacement, de salariés atteints de maladie invalidantes, des salariées enceintes, ou encore des aidants familiaux.

En tout état de cause, le télétravail ne doit pas avoir pour objet de maintenir en situation de travail un salarié dont l'état de santé nécessiterait la suspension de son contrat de travail par exemple au titre d'un arrêt maladie ou d'un congé maternité. De même, le télétravail ne doit pas se substituer à d'autres motifs d'absence pouvant être liés à la vie personnelle des salariés, comme la garde d'enfants.

## **Article 2 | Le recours au télétravail « régulier »**

### **1. Définition du télétravail**

Aux termes de 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'entreprise, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Dans la pratique, il peut s'exercer au lieu d'habitation du salarié ou, avec l'accord de l'entreprise, dans un tiers-lieu, par exemple un lieu privé comme la résidence secondaire, différent des locaux de l'entreprise.

Il est rappelé que les salariés exerçant exclusivement des activités itinérantes hors des locaux de l'entreprise ne sont pas concernés par le télétravail. Néanmoins l'activité à distance de ces salariés peut faire l'objet d'un encadrement et d'une discussion spécifique au sein de l'entreprise.

### **2. Modalités de recours**

La mise en place du télétravail peut se faire de diverses manières :

- soit de manière collective, par le biais d'un accord collectif ou d'une charte mise en place au sein de l'entreprise. Dans le cas où le télétravail est instauré par le biais d'une charte, le comité social et économique doit être consulté sur cette dernière. En tout état de cause, la mise en place du télétravail par le biais du dialogue social reste préférable afin de concilier les attentes des deux parties ;
- soit individuellement, par accord « *intuitu personae* » entre l'employeur et le salarié concerné. Dans ce cas, si l'accord peut être formalisé par tout moyen, le recours à un écrit est préférable.

Le CSE, sera informé annuellement du nombre de salariés bénéficiant du télétravail régulier, ainsi que son utilisation, en distinguant les femmes et les hommes.

En tout état de cause ce mode d'organisation du travail doit être fondé sur un principe de double volontariat et un principe de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

### **3. Critères d'éligibilité**

Afin de déterminer les postes éligibles au télétravail, les entreprises pourront définir dans un premier temps les activités ou fonctions pouvant être exercées à distance, sur la base de critères objectifs et pertinents. À cette occasion, les entreprises sont également invitées à évaluer les freins ou difficultés éventuelles liées à l'organisation des activités en télétravail, par exemple des contraintes de sécurité, de maintien l'activité sur site, etc.

Ce travail d'identification pourra faire l'objet d'échanges ou de partage avec les partenaires sociaux.

Une fois que les activités et métiers télétravaillables auront été identifiés, il appartiendra à chaque entreprise de déterminer les critères individuels permettant d'établir les salariés éli-

gibles à ce mode d'organisation du travail. Ces critères peuvent notamment être liés à la nécessité d'une présence sur site, notamment pour les salariés à temps partiel, à l'expérience dans la fonction, la validation de la période d'essai...

La fixation de ces critères est essentielle afin d'objectiver les décisions d'accès ou de refus de télétravail et d'éviter tout sentiment d'iniquité. L'employeur refusant l'accès d'un salarié éligible au télétravail doit apporter une réponse justifiée.

Lorsqu'un salarié éligible exprime son souhait d'opter pour le télétravail, l'employeur, avant d'arrêter sa décision, vérifie que le salarié a évalué sa capacité à travailler seul, en autonomie et à distance.

L'employeur examine cette demande qu'il peut accepter ou refuser, dans un délai raisonnable, au regard des critères d'éligibilité définis dans l'entreprise. Il apportera une réponse au salarié dans un délai d'un mois. En cas de refus, l'employeur devra motiver sa décision par écrit.

En cas d'acceptation par l'employeur de la demande de télétravail d'un salarié, les entreprises pourront prévoir une période d'adaptation, pendant laquelle chacune des parties pourra mettre fin au télétravail, sous réserve d'observer un délai de prévenance raisonnable préalablement défini.

Le salarié autorisé à télétravailler devra recueillir l'accord préalable de l'employeur dès lors qu'il souhaite travailler dans un lieu différent de sa résidence principale. En tout état de cause, le télétravail hors de France métropolitaine n'est pas souhaitable au regard des incidences de responsabilité et d'assurance qu'il soulève.

#### 4. Rythme et durée du télétravail

Il appartiendra à chaque entreprise, en lien avec les délégués syndicaux lorsqu'un accord est négocié ou, le cas échéant, les représentants du personnel lorsque le CSE est consulté sur un projet de charte, de déterminer le nombre et la répartition des jours télétravaillables au regard de ses spécificités. Les entreprises sont invitées à intégrer le télétravail dans une réflexion plus générale sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'accord collectif ou la charte de télétravail devra prévoir le nombre de jours par semaine et/ou mois et/ou par an accessible en télétravail. À défaut d'accord ou de charte, la durée et la répartition seront fixés en accord avec le manager.

Le nombre de jours de télétravail et leur répartition devront être définis de manière à concilier le bon fonctionnement de l'entreprise, éviter l'isolement des salariés et maintenir le lien social. Le cas échéant, l'entreprise devra fixer des jours de présence sur site par service ou par équipe.

#### 5. Temps de travail et déconnexion

Il est rappelé que l'employeur doit s'assurer que les salariés respectent la durée du travail applicable dans l'entreprise, y compris en télétravail, et qu'ils bénéficient de manière effective des repos journaliers et hebdomadaires en vigueur dans l'entreprise (*a minima* 11 heures entre deux journées de travail et 35 heures hebdomadaires).

L'employeur doit également veiller le cas échéant au bon respect des plages horaires de travail en vigueur dans l'entreprise, ainsi qu'aux temps de repos applicables en matière de restauration.

Néanmoins, le salarié en télétravail est également acteur du respect des temps de travail et de repos. Il lui appartiendra notamment de veiller à se déconnecter des outils numériques liés à son activité professionnelle.

Les modalités pratiques de respect des temps de travail et de déconnexion devront être déterminées par les entreprises, l'employeur étant garant de l'équilibre des temps de vie, dans le

respect des dispositions prévues par les accords de branche relatifs à la santé et à la qualité de vie au travail.

À cet égard, il est rappelé que le droit à la déconnexion doit être prévu par voie d'accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après avis du CSE, s'il existe.

En tout état de cause, l'entreprise devra déterminer au sein de leur accord ou charte relatif au télétravail les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

## **6. Formations**

Les télétravailleurs doivent bénéficier du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

## **7. Actions de sensibilisation**

Les entreprises mettront en place une action de sensibilisation générale dédiée aux spécificités du télétravail et à l'utilisation des équipements mis à la disposition des salariés à cet effet. Un accompagnement complémentaire doit être proposé aux managers des salariés télétravaillant afin de les sensibiliser aux opportunités et limites d'un tel mode d'organisation et les risques associés.

## **8. Suivi de l'activité des salariés et réversibilité**

Les entreprises devront organiser chaque année un entretien, portant sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail. Cet entretien doit permettre aux salariés de s'exprimer sur les conditions de réalisation de son activité en télétravail. Il peut être intégré à un entretien déjà existant dans l'entreprise.

En dehors du cadre de cet entretien annuel, le salarié doit également pouvoir échanger tout au long de l'année et de manière informelle avec son manager sur l'exercice de son activité en télétravail.

Les entreprises et leurs salariés peuvent à tout moment mettre fin au recours au télétravail sans que cela puisse constituer une modification essentielle des conditions de travail des salariés concernés sauf à ce qu'elles l'aient prévu expressément dans le contrat de travail des salariés. Dans ce cadre, elles prévoient les conditions de retour à une organisation du travail sans télétravail en respectant un délai d'une semaine, sauf cas d'urgence.

Le principe de réversibilité ne fait pas obstacle à ce que l'employeur puisse organiser les conditions du retour ponctuel du salarié en télétravail dans les locaux de l'entreprise en cas de besoin particulier, à son initiative ou à la demande du salarié. Il appartient à l'entreprise de définir la forme et les conditions que devront prendre cette possibilité de retour ponctuel.

## **9. Matériel informatique et bureautique nécessaire au télétravail**

Il appartient à l'entreprise de fournir au télétravailleur et entretenir les équipements informatiques et de communication nécessaires à la réalisation de ses fonctions et de prévoir leurs modalités d'utilisation. Il est rappelé que l'usage de matériels personnels ne peut être imposé au télétravailleur. Par ailleurs, les entreprises détermineront les modalités de prise en charge ou de dotation des équipements bureautiques en fonction de l'environnement de travail permettant aux salariés concernés d'assurer leur activité dans de bonnes conditions de santé au travail (à titre illustratif, un écran, une souris, un clavier, un casque, du matériel ergonomique...).

L'employeur est tenu d'informer le télétravailleur 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.



À cet effet, les entreprises sont invitées à se doter d'une charte d'utilisation des outils informatiques ou de la compléter afin notamment de prendre en compte les éventuelles spécificités du télétravail et de garantir la sécurité des systèmes d'information mis à disposition des salariés.

Cette charte pourra notamment prévoir les conditions d'utilisation et d'usage du matériel informatique par le salarié et des limites à son utilisation par des tiers pour des raisons de sécurité. Les entreprises pourront s'appuyer, pour la rédaction de cette charte, sur les dispositions de l'ANI sur le télétravail du 26 novembre 2020, lequel souligne l'intérêt des bonnes pratiques suivantes :

- possibilité d'établir un socle de consignes minimales à respecter en télétravail, et communiquer ce document à l'ensemble des salariés ;
- mise à disposition éventuelle des salariés une liste d'outils de communication et de travail collaboratif appropriés au travail à distance, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées ;
- possibilité de mise en place de protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du serveur destinataire.

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

## **10. Frais professionnels**

Il est rappelé que l'employeur doit prendre en charge les frais professionnels supportés par le salarié pour l'exercice de son activité professionnelle dans l'ensemble des situations de travail et dans les conditions déterminées par l'entreprise.

## **11. Autres contreparties octroyées dans le cadre du télétravail**

Le télétravail reposant sur un principe de double volontariat, sa mise en œuvre dans l'entreprise s'accompagne nécessairement de la recherche d'une conciliation entre l'organisation du travail attendue par l'entreprise et par les salariés (notamment en matière d'équilibre des temps de vie) et les impacts engendrés par ce mode d'organisation.

Les entreprises rechercheront donc dans le cadre du dialogue social interne ce point de rencontre qui leur est propre, et pourront ainsi prévoir l'octroi de diverses contreparties aux télétravailleurs.

Celles-ci pourront alors prendre notamment la forme du versement de diverses indemnités, notamment celles prévues par le bulletin officiel de la sécurité sociale, mais également la fourniture de titres-restaurant, la mise à disposition de matériel supplémentaire qui ne serait pas rendu nécessaire à l'exercice de l'activité...

Il est cependant rappelé que dans ce cadre, l'octroi de contreparties diverses ne doit pas avoir pour effet de déroger aux obligations générales de prise en charge des frais professionnels supportés par le salarié dans le cadre de l'exercice de son activité en télétravail, ainsi que de fourniture des équipements strictement nécessaires à la réalisation de ses fonctions, telles que rappelées aux articles 9 et 10 du présent accord.

## **12. Accident du travail et risques professionnels**

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.

Le télétravail doit également être pris en compte dans le cadre de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels. À ce titre, une évaluation des risques adaptée doit être menée en entreprise, afin d'identifier en amont les risques inhérents à l'exercice d'une

activité en télétravail, par exemple en matière de troubles musculosquelettiques, de risques psychosociaux...

Les salariés doivent à cet égard être en mesure de pouvoir alerter l'entreprise sur tout risque psychosocial lié à l'exercice du télétravail (par exemple en utilisant le mécanisme d'alerte pré-existant ou en créant un canal dédié).

### **13. Communication, management et maintien du lien social**

Les entreprises devront veiller à ce que les télétravailleurs aient accès aux mêmes informations que l'ensemble des salariés se trouvant dans les locaux de l'entreprise.

Elles devront mettre à disposition des télétravailleurs des outils de communication fiables et faciles d'utilisation afin de permettre une bonne communication de l'information.

Les entreprises et les salariés seront notamment invitées à privilégier, dès que cela est possible, les outils téléphoniques ou de visioconférence plutôt que les mails afin de faciliter un maintien du lien social. Pour les activités nécessitant un travail collaboratif, les salariés sont invités à favoriser une organisation en présentiel.

Le rôle du management est particulièrement important et doit être adapté à l'encadrement des télétravailleurs afin de permettre de maintenir un même niveau de proximité managériale avec les salariés présents sur site et les télétravailleurs. L'entreprise veillera à ce que l'autonomie dont bénéficie les télétravailleurs ne soit par préjudiciable au lien social et au sentiment d'appartenance nécessaire à toute collectivité de travail.

Les entreprises veilleront à l'existence de temps d'échanges collectifs, notamment entre les salariés et leurs managers.

### **14. Protection des données**

Les entreprises devront prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles. Elles pourront à cet égard déterminer des critères de lieux dans lesquels le télétravail peut être effectué, afin notamment de garantir la confidentialité des échanges et des données partagées.

Il incombe au télétravailleur de se conformer aux dispositions légales et aux règles édictées par chaque entreprise relative à la protection des données et à leur confidentialité.

### **15. Le maintien et l'adaptation du dialogue social**

La mise en place et le développement du télétravail nécessitent de s'intéresser aux conditions de mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise. Il est rappelé qu'en tout état de cause, la mise en œuvre et le développement du télétravail ne font pas obstacle au respect des dispositions légales et conventionnelles relatives aux réunions avec les représentants du personnel, notamment en termes de périodicité.

Les entreprises veilleront à ce que ce dialogue social puisse s'exercer dans des conditions efficaces et satisfaisantes pour tous : employeur, représentants du personnel, organisations syndicales de salarié et salariés.

Une attention particulière doit être portée au maintien du lien entre les salariés et les représentants (élus ou syndicaux) en situation de télétravail. Cette organisation du travail ne doit pas limiter ou empêcher ce lien. À titre d'exemples, les entreprises pourront mettre en place, dans le respect des conditions légales, un panneau d'affichage virtuel, une page intranet, une mailing list dédiée...



Lors de circonstances exceptionnelles ou de force majeure (événement imprévisible, irrésistible et extérieur), les entreprises et les salariés peuvent se retrouver contraints d'adapter temporairement leurs organisations de travail et de vie.

Une forme adaptée de télétravail peut permettre de maintenir l'activité de l'entreprise et d'éviter un recours à des dispositifs de réduction du temps de travail ou de l'emploi.

À cet effet, et fort des enseignements tirés de la crise sanitaire du « Covid-19 », les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à prévoir, par anticipation, les modalités d'un télétravail adapté aux circonstances extérieures. Ces modalités pourront faire l'objet d'un accord collectif ou d'une charte d'entreprise.

### 1. Définition

Le télétravail adapté aux circonstances extérieures se définit comme l'organisation du travail, nécessaire à la continuité des activités de l'entreprise tout en préservant la santé et sécurité des salariés, consistant à leurs imposer temporairement de travailler hors des locaux habituels de l'entreprise.

La mise en place de ce télétravail adapté aux circonstances extérieures peut être rendu nécessaire par exemple en cas d'épidémies ou de pandémies ; d'événements climatiques, environnementaux ou industriels exceptionnels ; de mouvements sociaux importants empêchant le déplacement des salariés de leurs domiciles vers leurs lieux de travail...

### 2. Modalités de recours et critères d'éligibilité

Les entreprises devront déterminer le type de situation pouvant constituer des circonstances extérieures nécessitant de recourir au télétravail adapté, cette liste ne pouvant être considérée comme limitative afin de conserver une agilité nécessaire en temps de crise.

En tout état de cause, l'employeur peut s'appuyer prioritairement sur le fondement de l'article L. 1222-11 du code du travail pour décider unilatéralement le recours au télétravail pour tout ou partie des salariés. En effet, le télétravail est alors considéré comme un aménagement du poste de travail permettant la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés.

Le CSE est consulté dans les plus brefs délais suivant cette décision.

Les critères d'éligibilité au télétravail devront également être déterminés afin de permettre au maximum de salariés de continuer leur activité professionnelle en télétravail.

Le rythme et la durée du télétravail peuvent difficilement être anticipés et devront être adaptés aux circonstances extérieures rencontrées.

La détermination des situations constituant des circonstances exceptionnelles et des critères d'éligibilité au télétravail peut être intégrée au plan de continuité d'activité, lorsqu'il existe. Les entreprises pourront également s'appuyer sur ce plan afin de déterminer en amont le matériel nécessaire à l'exercice du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles par les différentes populations de salariés.

Lorsque la situation exceptionnelle perdure, les entreprises sont invitées à déterminer un plan de reprise d'activité. Ce plan pourra notamment comporter des dispositions visant à accompagner le retour à une organisation du travail « classique », notamment lorsque l'urgence de la situation a dû entraîner une organisation du travail improvisée.

Contrairement au télétravail « régulier » le principe du double volontariat ne s'applique pas au recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Dans ce cas, l'employeur devra informer les salariés par tout moyen du recours au télétravail, en respectant si possible un délai de prévenance.

Le télétravail adapté peut s'imposer aux salariés et aux entreprises. Ces dernières restent décisionnaires d'y recourir ou non.

### 3. Organisation et suivi du temps de travail

Dans le cadre du télétravail adapté aux circonstances extérieures, les entreprises devront être particulièrement attentive aux salariés lorsque le télétravail se prolonge sur une longue période, et notamment aux salariés non habitués au télétravail.

Lorsque la durée du télétravail pour circonstances exceptionnelles est supérieure à un mois continu, les entreprises devront veiller à ce que le salarié d'ordinaire non éligible au télétravail régulier puisse bénéficier des dispositions normalement applicables au télétravail régulier dans l'entreprise en matière de fourniture de matériel informatique et bureautique.

Pendant la période de recours à ce type de télétravail, les entreprises sont invitées à adapter les plages horaires de travail afin de permettre aux salariés d'organiser leur journée de travail avec plus de flexibilité, sans que cela ne présage d'une augmentation de la durée du travail ou contrevienne avec les dispositions applicables relatives au droit à la déconnexion. Les temps de repos légaux ou conventionnels devront être respectés et la charge de travail des salariés faire l'objet d'un suivi régulier par l'employeur.

De la même manière que pour le télétravail régulier, et afin de concilier vie privée et vie professionnelle, les entreprises sont invitées à prévoir des plages horaires pour :

- contacter les salariés ;
- organiser les réunions.

### 4. Matériel informatique nécessaire

L'employeur reste tenu de mettre à disposition des salariés le matériel informatique nécessaire à l'exécution de leurs missions.

Pour les salariés n'étant pas des télétravailleurs, au sens du télétravail régulier en vigueur dans l'entreprise, les entreprises s'efforceront de leur mettre à disposition ou de leur permettre d'acquérir le matériel strictement nécessaire à l'exercice de leur travail.

À défaut et dans le cadre de ces circonstances exceptionnelles et imprévisibles, ces salariés pourront être amenés à titre temporaire, sous réserve qu'ils en donnent leur accord, à utiliser leur matériel personnel avec l'autorisation préalable de l'entreprise et sous la responsabilité de celle-ci.

### 5. Accompagnement des salariés

Une attention particulière sera portée par les entreprises à l'ensemble des salariés qui seraient contraints de télétravailler pendant une période plus ou moins longue. À cette fin, les managers pourront bénéficier d'une sensibilisation spécifique en amont leur permettant d'acquiescer le comportement adapté face à cette situation particulière. Ils devront notamment mettre en œuvre les mesures permettant de garder un contact et un suivi régulier des salariés concernés et leur fixer des objectifs clairs et atteignables.

Par ailleurs, lorsque le télétravail visé par le présent article perdure pendant une période minimale d'un mois, l'entreprise pourra mettre en place un système permettant à l'ensemble des salariés concernés d'exprimer leurs ressentis et demandes sur la situation exceptionnelle liée à ce mode de travail à leur manager, à leurs interlocuteurs de la direction des ressources humaines

ou les représentants du personnel. Un bilan de ces remontées d'information pourra être partagé par l'employeur avec les représentants du personnel.

## 6. Accident du travail et risques professionnels

L'accident survenant pendant cette période sera traité conformément aux dispositions de l'article 2.12 du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent qu'à l'instar du télétravail régulier, le télétravail pour circonstances exceptionnelles est tout autant si ce n'est plus susceptible d'être créateur de risques professionnels, notamment psychosociaux, lorsqu'il perdure. Dans ce cadre, les entreprises devront être d'autant plus vigilantes vis-à-vis des signaux d'alerte qui peuvent être remontés par les salariés ou les partenaires sociaux, et prendre les mesures adaptées le cas échéant.

## 7. Protection des données

Il appartiendra à chaque entreprise de prendre les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles. Il incombe au télétravailleur de se conformer aux dispositions légales et aux règles édictées par chaque entreprise relative à la protection des données et à leur confidentialité.

## 8. Le maintien et l'adaptation du dialogue social

Face à des circonstances exceptionnelles nécessitant la mise en place du télétravail adapté aux circonstances extérieures, les entreprises, les représentants du personnel et les organisations syndicales de salariés devront adapter leur fonctionnement afin de maintenir un dialogue social de qualité. À ce titre, les entreprises sont invitées à prévoir dans l'accord ou la charte une procédure de fonctionnement du dialogue social en cas de circonstances exceptionnelles.

Sous réserve de l'impossibilité de respecter les règles habituellement applicables en matière de dialogue social et de l'acceptation par les partenaires sociaux, les entreprises pourront notamment prévoir un assouplissement des modalités d'organisation des informations et consultations des CSE, ainsi que de négociation avec les organisations syndicales, qui pourront par exemple prendre la forme d'un recours à la visioconférence, ou encore d'un aménagement des délais de consultation.

En tout état de cause, la situation exceptionnelle ne doit pas faire échec aux prérogatives habituelles des représentants du personnel, notamment en matière de liberté de déplacement et de circulation dans les locaux de l'entreprise.

Des modalités spécifiques de communication entre les salariés et leurs représentants devront être prévues par les entreprises afin de faciliter l'exercice du droit syndical en cas de télétravail pour circonstances exceptionnelles ou force majeure. Dans un contexte de crise, le rôle des représentants des salariés est particulièrement important pour faciliter l'expression des salariés.

## Article 4 | Durée

Le présent accord collectif entrera en vigueur le 9 septembre 2021, sous réserve du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, le présent accord peut être révisé à tout moment dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

## **Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés**

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, mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 6 | Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 7 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 9 septembre 2021.*

(Suivent les signatures.)