

Convention collective nationale

IDCC : 3105 | **RÉGIES DE QUARTIER**  
**(2 avril 2012)**

**Accord du 17 décembre 2021**

relatif au télétravail

NOR : ASET2250327M

IDCC : 3105

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

**Serq,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT FNCB ;**

**FNAS FO ;**

**FNPOS CGT ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre d'une réflexion sur une nouvelle organisation du travail plus opérationnelle, la branche a souhaité encadrer la mise en place du télétravail au sein des régies pour celles qui pratiquent ce mode d'organisation du travail.

Le présent accord a été conclu entre les organisations syndicales soussignées et le Serq en vue de définir les conditions de recours et de mise en œuvre du télétravail régulier. Le contenu de ces dispositions s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires, en particulier de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 modifiée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, des principes et des règles établis par les accords nationaux interprofessionnels des 19 juillet 2005 et 26 novembre 2020 sur le télétravail qui transposent le cadre général du télétravail défini au niveau européen par un accord daté du 16 juillet 2002.

La branche rappelle que la négociation entre partenaires sociaux en vue d'aboutir à la signature d'un accord collectif constitue la voie privilégiée pour mettre en place le télétravail. À défaut d'un tel accord, le télétravail peut être mis en place par une charte élaborée par l'employeur, après avis, du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Il est apparu nécessaire de développer au sein de la branche des régies de quartier et de territoire ce mode d'organisation du travail dans la mesure où :

- il constitue une opportunité intéressante d'adaptation des régies à certaines évolutions notamment en lien avec l'émergence du numérique ;
- il permet d'apporter une réponse aux enjeux d'amélioration des conditions de travail tout en assurant l'efficacité nécessaire à la pérennité de la régie ;
- il s'inscrit dans une démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) eu égard notamment aux risques environnementaux engendrés par l'utilisation intensive des moyens de transport. Il s'agit de sensibiliser la communauté aux enjeux environnementaux et de développement durable en limitant les déplacements, les risques d'accidents de trajet et les émissions polluantes ;
- il constitue un levier en faveur de la qualité de vie au travail et à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et personnelle. Ce mode d'organisation du travail participe à la responsabilisation, à l'autonomie dans l'exercice des missions professionnelles et à la fidélisation des salariés ;
- il permet de reconnaître l'apport favorable des outils numériques dans l'évolution professionnelle des salariés.

Les partenaires sociaux soulignent qu'un des facteurs de réussite essentiel de ce mode d'organisation du travail repose sur un accord de confiance mutuelle entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Le présent accord a pour principales finalités :

- d'encourager le dialogue social de proximité entre les directions des régies et les membres élus du CSE en définissant des règles claires, transparentes et largement communiquées ;
- d'une amélioration des conditions de travail pour les salariés ;
- de définir les conditions d'accès au télétravail et les moyens matériels ;
- d'identifier les bonnes pratiques dans sa mise en œuvre ;
- de répondre aux défis sociaux et environnementaux de manière engagée et déterminée dans le cadre d'une véritable démarche RSE ;
- de promotion du réseau des régies et de son image.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble du personnel des régies de quartier, de territoire, du comité national de liaison des régies de quartiers, des groupements d'employeurs de régies et des associations et œuvrant dans les mêmes finalités, dès lors qu'il est placé en situation de télétravail sous réserve de respecter les conditions requises et définies dans cet accord, et ce, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'il occupe. Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire national français y compris les départements d'Outre-Mer.

## **Article 2 | Définition du télétravail**

L'article L. 1222-9 du code du travail consacre une définition légale du télétravail en vertu de laquelle : « 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 régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

Trois critères cumulatifs caractérisent le télétravail :

- le travail est effectué en dehors des locaux de la régie ;
- il aurait pu être réalisé au sein des locaux de la régie ;
- il est fait usage des technologies modernes de l'information et de la communication.

Il est rappelé dans le présent accord que le télétravail :

- ne s’assimile pas à une modification substantielle des tâches, des missions et objectifs du salarié ni à une modification de son temps de travail ;
- doit nécessairement prévoir la mise à disposition des moyens matériels ;
- maintenir dans l’emploi des personnes en situation de handicap ou des salariés atteints d’une maladie chronique ou invalidante dès lors que la nature du poste le permet et à la condition de veiller à maintenir le salarié au sein d’un réel collectif de travail ;
- permettre l’accompagnement des salariés aidants familiaux en articulation avec les dispositifs existants.

### **Article 3 | Forme de télétravail concernée**

Le présent accord ne concerne que télétravail régulier. S’agissant de la mise en œuvre du télétravail de manière exceptionnelle pour répondre à des situations imprévisibles telles que des catastrophes majeures (industrielles, naturelles, ...), il convient de se référer à l’accord cadre relatif à la gestion d’une catastrophe majeure entraînant un arrêt d’activité local ou national applicable au niveau de la branche des régies de quartier.

### **Article 4 | Critères d’éligibilité au télétravail**

#### **4.1. Activités de la régies concernées**

Le télétravail est ouvert aux activités de la régie qui ne nécessitent pas une présence physique constante dans les locaux de la régie et qui permettent l’exercice de l’activité à distance par le biais des technologies modernes de l’information et de la communication.

#### **4.2. Critères d’éligibilité au télétravail**

Pour être éligibles au télétravail, les salariés doivent justifier d’une ancienneté de trois mois au sein de la régie.

L’organisation du télétravail dans le cadre d’un plan de continuité d’activité mis en place en cas de circonstances exceptionnelles n’entre pas dans le champ d’application du présent accord. Un accord satellite a vocation à être mis en place dans ce cas de figure particulier.

Un réexamen des critères d’éligibilité avec le responsable hiérarchique sera possible en cas de changement de fonction, de poste, de service, d’établissement ou de domicile du salarié, et pourra donner lieu à la cessation de la situation de télétravail.

### **Article 5 | Conditions de mise en œuvre du télétravail**

Le passage en télétravail doit reposer sur la base du volontariat. Le salarié qui remplit les critères d’éligibilité et qui souhaite bénéficier du télétravail en fait la demande par écrit à son supérieur hiérarchique par le biais d’un courrier ou d’un courriel. Ce dernier a un délai d’un mois pour accepter ou refuser. Le refus sera motivé.

Le télétravail est accordé aux salariés par le responsable hiérarchique selon des critères objectifs prenant notamment en considération les éléments suivants :

- le salarié et le responsable hiérarchique attestent la maîtrise du poste de travail, des missions confiées et de sa capacité à travailler à distance (en particulier la capacité d’organisation de ses activités et de son temps de travail, atteinte des objectifs) ;
- le salarié est en mesure d’aménager un endroit spécifique consacré au télétravail dans le respect des conditions matérielles susvisées à l’article 6.2.

La satisfaction de ces critères est soumise à l’appréciation du responsable hiérarchique sur la base d’une évaluation objective, étant rappelé que le télétravail s’inscrit dans une relation basée

sur la confiance mutuelle entre le salarié et son responsable. La mise en place du télétravail est donc le fruit d'un consentement mutuel entre les deux parties.

Dans le cas où le passage au télétravail est proposé au salarié par son supérieur hiérarchique, le salarié peut refuser et ce refus ne constitue, en aucun cas, un motif de sanction ou de rupture du contrat.

Lorsque la demande de télétravail sera acceptée, il est prévu qu'un avenant au contrat soit conclu pour confirmer l'accord du salarié et de l'employeur ainsi que pour préciser les modalités utiles à l'exercice du télétravail et adaptées à la situation du télétravailleur, notamment :

- date d'entrée en vigueur du télétravail ;
- l'adresse du lieu où s'exercera le télétravail ;
- la fréquence du télétravail et les jours télétravaillés ;
- la période d'adaptation ;
- la plage de disponibilité pendant laquelle le salarié doit être joignable ;
- le droit à la déconnexion ;
- les équipements mis à disposition ;
- les modalités de prise en charge des frais professionnels ;
- les modalités de suivi de la charge du travail ;
- les conditions de réversibilité du télétravail à domicile ;
- les droits et devoirs du salarié ;
- les restrictions dans l'usage des équipements et services de communication électronique professionnels mis à disposition (outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires... ; outils numériques dématérialisés : messageries électroniques, logiciels, internet/intranet, réseaux sociaux internes/externes, boucles de messagerie instantanée...).

En outre, le salarié est informé par écrit du contenu du présent accord.

## **Article 6 | Conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail**

### **6.1. Période d'adaptation**

L'exercice des fonctions en télétravail débute par une période d'adaptation de 2 mois.

Cette période doit permettre à l'employeur de vérifier si le salarié a les aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance ou si l'absence du salarié dans les locaux de la régie ne perturbe pas le fonctionnement de son service. Pour le salarié, cette période permet de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

#### **Au cours de la période d'adaptation**

Au cours de cette période, l'employeur ou le salarié peuvent décider, unilatéralement, de mettre fin à la situation de télétravail, moyennant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés.

#### **Après la période d'adaptation**

L'employeur ou le salarié peuvent décider, unilatéralement, de mettre fin à la situation de télétravail, moyennant un délai de prévenance de 15 jours ouvrés.

En cas d'apparition d'une situation urgente (à titre d'exemples, il peut s'agir d'une contrainte médicale, d'un incendie dans le lieu d'exercice du télétravail ou de violences conjugales), le délai peut être réduit sous réserve d'un accord entre les deux parties.

S'il est mis fin à la situation de télétravail, le télétravailleur retrouvera son poste dans les locaux de la régie et devra restituer l'ensemble du matériel mis à sa disposition par la régie pour les besoins du télétravail.

## 6.2. Qualité du lieu de réalisation du télétravail

Le télétravail sera effectué à la résidence principale du salarié déclarée à l'employeur.

Le télétravail peut également s'effectuer ailleurs qu'au domicile principal du salarié. Il peut s'agir, notamment, de la résidence secondaire ou d'un espace de coworking si ce dernier est pris en charge par l'employeur.

Le télétravailleur devra affecter un espace de son domicile à l'exercice du télétravail où il aura l'équipement nécessaire à l'activité professionnelle à distance. Le télétravailleur doit s'engager à ce que cet espace de travail soit adapté à l'exercice du travail en télétravail.

En cas de changement de domicile, le salarié préviendra la régie en lui indiquant la nouvelle adresse. Pour des raisons de sécurité pour le salarié et de bon fonctionnement de la régie, les conditions d'exécution du télétravail seront alors réexaminées. Elles pourront, le cas échéant, être remises en cause dans les conditions fixées à l'article 4.

## 6.3. Suspension et aménagement du télétravail

Le télétravail pourra être ponctuellement suspendu. Cette suspension pourra intervenir notamment (mais non exclusivement) :

- en cas de déplacement nécessaire à l'accomplissement d'une activité projet, ou toute autre mission liée à l'activité professionnelle ;
- en cas de formation ;
- atelier ;
- réunion ;
- etc.

Nécessitant la présence physique du collaborateur, en France ou à l'étranger.

En cas de circonstances exceptionnelles empêchant le salarié d'exercer ses fonctions en télétravail (exemple : coupure d'électricité, d'internet, ...), ce dernier prévient immédiatement son employeur afin qu'une solution d'urgence soit mise en place.

En outre et dans un souci de continuité de service, de passation de poste et de transmission en vue du remplacement, l'employeur peut aménager ou suspendre l'exercice du télétravail durant la période de préavis précédant le départ d'un salarié de la régie, après en avoir échangé avec ce dernier et tenant compte de sa situation personnelle. Un délai de prévenance de 15 jours calendaires devra être respecté.

## Article 7 | *Communication et formation*

Des actions de formation et de communication autour du télétravail pourront être organisées pour sensibiliser les salariés au télétravail.

Les partenaires sociaux rappellent que le télétravailleur ne pourra pas être lésé dans son droit d'accès à la formation, en particulier dans le cadre de ses entretiens professionnels.

## Article 8 | *Modalités de régulation de la charge de travail*

La charge de travail à domicile doit correspondre au volume de travail effectué lorsque le salarié travaille dans les locaux de la régie.

La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique des télétravailleurs consacra des temps dédiés d'échange avec les télétravailleurs qui porteront notamment sur les conditions de réalisation de son travail et les éventuelles difficultés rencontrées.

En cas de difficulté pour réaliser ou achever les travaux qui lui ont été confiés, le télétravailleur est tenu de contacter au plus vite sa hiérarchie afin de trouver les solutions appropriées.

Par ailleurs, les conditions d'activité en télétravail et la charge de travail peut générer seront discutées lors de l'entretien annuel.

L'employeur est tenu d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail en application de l'article L. 1222-10 du code du travail.

## **Article 8 | Modalités de contrôle du temps de travail**

Le télétravailleur doit organiser son temps de travail en respectant :

- la réglementation autour des durées maximales de travail, les durées minimales de repos et les temps de pause prescrites par la réglementation.

## **Article 9 | Fréquence et nombre de jours télétravaillés**

Il est au préalable rappelé que le télétravail ne doit pas se réaliser à temps complet dans un souci de maintenir une interaction sociale avec la communauté de travail.

Les jours de télétravail seront fixés selon les modalités suivantes :

- 1 à 2 jours fixes hebdomadaires selon la pratique de la régie ;
- avec une possibilité d'intégrer en sus de ce(s) jour(s) fixe(s) un mécanisme plus souple permettant d'accorder un jour supplémentaire de télétravail par semaine. Cette possibilité fera l'objet d'une planification au minimum mensuelle en accord avec le manager. En fonction de circonstances exceptionnelles, ce mécanisme pourra être mis en œuvre (à titre d'exemples, il peut s'agir d'éloignement géographiques, d'un handicap, de préconisations du médecin du travail, de proche aidant, ...).

La détermination des jours de télétravail applicable au temps partiel s'opèrera au prorata de leur temps de présence et ne pourra excéder 40 % de leur temps de travail.

Le télétravailleur reste tenu, même pendant les jours de télétravail, de se rendre dans les locaux de la régie à la demande de son responsable hiérarchique pour participer aux réunions organisées pour le bon fonctionnement du service.

Le salarié pourra formuler une demande de report du jour de télétravail non pris sur un autre jour de la semaine concernée par la réunion ou sur la semaine suivante. Celle-ci devra faire l'objet d'une acceptation par l'employeur. Le refus de ce dernier devra être motivé.

## **Article 10 | Détermination des plages horaires permettant de joindre le télétravailleur**

Pendant les jours de télétravail, le télétravailleur devra être joignable aux horaires habituels de travail. Pendant ces plages horaires, le télétravailleur est tenu de répondre au téléphone, de participer à toutes les réunions téléphoniques ou les vidéoconférences organisées par sa hiérarchie et de consulter sa messagerie.

## **Article 11 | Équipements liés au télétravail**

L'employeur mettra à disposition du télétravailleur les équipements informatiques et le mobilier de bureau nécessaires à l'exercice du télétravail.

- le matériel informatique sera composé à minima d'un ordinateur, d'une souris et d'un téléphone cellulaire ;
- le mobilier de bureau quant à lui comprendra un bureau et un fauteuil adaptés, fournis par l'employeur dans l'hypothèse où le salarié formule une demande expresse.

## **Article 12 | Indemnités de télétravail**

### **Indemnité de télétravail**

Une indemnité de travail à domicile exceptionnelle est versée mensuellement au moins égale à la réglementation Urssaf applicable. Elle est complétée par l'indemnité repas existante au sein de la régie, versée sous quelque forme que ce soit.

Cette allocation forfaitaire de télétravail est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dès lors qu'elle respecte les plafonds fixés par l'Urssaf.

## **Article 13 | Assurance couvrant les risques liés au télétravail**

La régie prendra en charge le surcoût éventuel des polices d'assurance permettant de couvrir l'ensemble des dommages pouvant survenir en raison de l'utilisation du matériel de la régie au sein du domicile du télétravailleur.

Le télétravailleur s'engage à informer son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à son employeur et à remettre à ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant son domicile.

## **Article 14 | Confidentialité et protection des données**

Dans le cadre du respect de la réglementation afférente au règlement général sur la protection des données (RGPD), le télétravailleur doit veiller à ne transmettre aucune information sur les données confidentielles à des tiers et à verrouiller l'accès de son matériel informatique afin de s'assurer qu'il en soit le seul utilisateur.

Pour des raisons de sécurité informatique, le télétravailleur s'engage à prendre connaissance des consignes qui ont été remises par la régie et de les respecter scrupuleusement. Il en est de même des consignes qui seront portées à sa connaissance par tout moyen. Il devra également suivre les formations éventuellement demandées concernant la bonne utilisation du matériel fourni.

La violation de ces obligations est un motif de sanction disciplinaire, pouvant aller, le cas échéant, jusqu'à la rupture du contrat de l'intéressé.

## **Article 15 | Droit à la déconnexion et à la vie privée**

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés bénéficient d'un droit individuel à la déconnexion et que les mesures suivantes sont mises en œuvre dans la régie.

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel, en dehors de son temps de travail.

Les outils numériques visés sont :

- les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires ;



- les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messageries électroniques, logiciels, internet/intranet, réseaux sociaux internes/externes, boucles de messagerie instantanée...

Pour les travaux nécessitant une connexion au serveur de la régie pour accéder au réseau et aux mails, il ne doit pas être exigé d'un salarié de se connecter en dehors du temps de travail.

## **Article 16 | Santé et sécurité au travail**

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables au télétravailleur. Ce dernier est informé des engagements de la régie en matière de santé et de sécurité au travail, notamment dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) consultable à la régie. À cet égard, le DUERP devra intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et la régulation de l'usage des outils numériques et les risques psycho-sociaux (RPS) que le télétravail est susceptible de générer.

L'employeur est responsable de la préservation de la santé, de la sécurité des salariés et de ses conditions de travail. Il doit pouvoir garantir que le télétravailleur exerce ses fonctions dans des conditions conformes à la préservation de celles-ci.

De plus, seront diffusés les contacts pertinents (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les télétravailleurs en situation de fragilité puissent y recourir notamment ceux exposés à des risques de violences conjugales.

En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, le télétravailleur doit en informer la direction dans le délai imparti et applicable dans la régie. L'accident qui a lieu pendant le télétravail et sur le lieu du télétravail est présumé être un accident du travail.

Le télétravailleur bénéficie de la même couverture collective accident, maladie, frais de santé et prévoyance que les autres salariés de la régie.

## **Article 17 | Évolution professionnelle du salarié en télétravail et égalité de traitement**

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables au personnel en situation comparable et travaillant dans les locaux de la régie.

Ainsi, les règles et processus applicables, notamment en matière de rémunération, d'évaluation, d'accès à la formation professionnelle, à la gestion de carrière, de diffusion des informations en interne ou toute participation à des événements demeurent les mêmes que ceux applicables aux autres salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de la régie.

L'employeur devra s'assurer régulièrement que le télétravailleur bénéficie de l'accompagnement nécessaire à la tenue de son poste et à son développement professionnel et qu'il dispose du même niveau d'information sur la vie de la régie et sa participation aux événements collectifs.

## **Article 18 | Accès aux droit collectifs**

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que les salariés qui travaillent dans les locaux de la régie. À ce titre, ils doivent pouvoir communiquer et être en relation avec les représentants du personnel, accéder aux informations du CSE et des syndicats présents dans la régie.

L'employeur donne aux organisations syndicales et aux élus membres du CSE, l'accès aux outils numériques afin de garantir le maintien du lien avec les salariés (informer, contacter, rencontrer).



## **Article 19 | Modalités d'accès au télétravail des travailleurs en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante**

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante éligibles au télétravail bénéficient de mesures appropriées facilitant l'accès au télétravail et à la condition de veiller à maintenir le salarié au sein d'un réel collectif de travail.

Il est rappelé aux régies que des aides sont susceptibles d'être mobilisées pour le financement de mesures spécifiques en faveur de ces publics vulnérables auprès notamment de l'AGE-FIPH ou de l'association OETH.

À ce titre, la régie veille dans la mesure du possible à fournir des équipements adaptés à l'exercice du télétravail.

L'organisation du travail de ces télétravailleurs doit faire l'objet d'une adaptation et d'aménagements de poste selon les préconisations des services de santé au travail.

## **Article 20 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de signature.

## **Article 21 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Afin d'assurer un suivi du présent accord, il est prévu un bilan dans l'année qui suit sa mise en application. Des bilans réguliers suivront à la demande de l'une ou l'autre des parties.

## **Article 22 | Suivi. Interprétation**

### **Suivi**

La CPPNI réunie en comité de suivi paritaire se tiendra dans un délai de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de :

- faire un état des lieux de l'évolution des pratiques ;
- d'analyser les impacts du télétravail ainsi que la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

### **Interprétation**

En cas de difficultés d'interprétation, il est prévu que la CPPNI se prononce sur la saisine.

## **Article 23 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'employeur ou d'une ou plusieurs organisations syndicales habilitées à engager la procédure de révision.

La demande devra être adressée par lettre recommandée avec A/R ou lettre remise en main propre contre récépissé aux intéressés. Les parties conviennent dans ce cas de se rencontrer dans un délai de deux mois suivant la date d'envoi ou la date de remise en main propre afin d'ouvrir des négociations.

## **Article 24 | Dénonciation**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prend effet à l'issue du préavis de 3 mois.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de la direction du travail territorialement compétente.

Pendant la durée du préavis, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir afin de négocier un éventuel accord de substitution.

## **Article 25 | Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Conformément à l'article D. 2231-2, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes formalités.

*Fait à Paris, le 17 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)