

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : **1686** | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Accord du 12 juin 2023
relatif à la qualité de vie au travail

NOR : ASET2350899M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'attractivité des métiers de la branche implique une réflexion globale portant à la fois sur les conditions de rémunération et de travail et la qualité de vie au travail. Cette réflexion a donc conduit les partenaires sociaux à dégager un certain nombre de principes qui concourent à cet objectif, notamment en vue de permettre une meilleure articulation entre vie personnelle et activité professionnelle.

En même temps, les mesures qu'il comporte ne sont pas étrangères à la responsabilité sociale des entreprises et à la transition écologique, thèmes essentiels au centre de l'organisation et du fonctionnement des entreprises.

Dans cette perspective, il propose donc un certain nombre de mesures à caractère incitatif, pour lesquelles la branche souhaite affirmer l'importance qu'elle entend y accorder.

Les entreprises de la branche sont sensibilisées au fait de faire évoluer leurs organisations pour intégrer, si ce n'est déjà fait, les concepts rappelés ci-dessus.

Le présent accord comporte ainsi un certain nombre de préconisations rassemblées autour de quatre grandes thématiques destinées à améliorer la qualité de vie au travail.

Article 1^{er} | Définition

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 définit la qualité de vie au travail (QVT) comme « un sentiment de bien-être au travail perçu individuellement et collectivement qui englobe l'ambiance, la culture d'entreprise, l'intérêt du travail, le sentiment d'implication et de responsabilisation, l'équité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les organisations du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise ».

Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social.

Toujours selon ce texte, la promotion de la qualité de vie au travail suppose :

- « – un dialogue social de qualité qui aboutisse à de bonnes relations sociales et de travail ;
- de veiller à écarter tout impact pathogène des modes d'aménagement du travail ;
- de promouvoir un choix collectif qui implique les salariés et les dirigeants des entreprises, les partenaires sociaux, l'État et les collectivités territoriales à tous les niveaux ;
- d'encourager toutes les initiatives qui contribuent au bien-être au travail et au développement des compétences et à l'évolution professionnelle ;
- que le travail participe de l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus ;
- que chacun trouve sa place au travail et que le travail garde sa place parmi les autres activités humaines. »

Article 2 | Les descriptifs de la QVT

Les négociateurs de l'ANI de 2013 ont précisé que la QVT résultait de la conjugaison de différents éléments tels que :

- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- la qualité des relations de travail ;
- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
- la qualité du contenu du travail ;
- la qualité de l'environnement physique ;
- la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle.

L'annexe à l'ANI décline l'essentiel des thématiques ci-dessus, à laquelle il est recommandé aux entreprises de se reporter.

Article 3 | Le dialogue social et la QVT

Les parties au présent accord ont tout d'abord souhaité rappeler les grands principes qui guident la réflexion sur la QVT. Ensuite, elles rappellent que ce thème constitue un domaine

« privilégié » destiné à favoriser le dialogue social, qui s'inscrit dans le cadre des négociations obligatoires des entreprises lorsqu'elles sont dotées d'une représentation syndicale.

Toutefois et indépendamment de cette obligation de négociation, le thème des conditions de travail fait partie de l'une des consultations récurrentes du comité social et économique (CSE), qui porte également sur la politique sociale et l'emploi. Cette négociation peut également porter sur l'exposition aux facteurs de risques professionnels prévus à l'article L. 4161-1 du code du travail notamment sur la santé et la sécurité et la prévention des risques professionnels.

Dans le cadre de cette négociation ou consultation, les partenaires sociaux de l'entreprise pourront utilement se référer au contenu de la base de données économique, sociale et environnementale (BDESE) ou à tout diagnostic préalablement établi, le cas échéant, par l'entreprise.

Chapitre I^{er} Le télétravail

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.

Les parties considèrent que sauf exception temporaire ou médicale le télétravail ne saurait concerner tous les jours d'activité du salarié (télétravail à 100 %), ceci à l'effet d'éviter la non intégration du salarié dans la collectivité de travail.

En outre, ils estiment que les salariés en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) et leur tuteurs ou maîtres d'apprentissage ne devraient pas être inclus, ou alors avec un calendrier spécifique, dans le dispositif de télétravail eu égard à la finalité de ces dispositifs.

Article 4 | Le télétravail régulier

Article 4.1 | 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. 1222-9 du code du travail ;
- en l'absence de délégué syndical, par un accord conclu avec le CSE s'il existe ou à défaut les salariés dans les conditions de l'article L. 2232-21 et suivants du code du travail ;
- par l'application du présent accord en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe ;
- par la mise en œuvre d'une charte élaborée après avis du CSE quand il existe.

Article 4.2 | Mise en œuvre du télétravail

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

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 d'un 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.

Lors de sa candidature, le salarié indiquera la durée de la période de l'activité en télétravail souhaitée, ainsi que les jours en télétravail envisagés dans la semaine ou dans le mois.

Article 4.3 | Situations particulières

Lors de l'examen des demandes des salariés, une attention particulière sera portée à la situation des salariés de plus de 55 ans, à celles des salariés pour lesquels le télétravail est préconisé par le médecin du travail, ou à celle des salariés en situation de handicap.

Article 4.4 | Formalisation

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 consentement est acté par tout moyen formalisant l'acceptation des parties.

Seront définis 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 ; 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.

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

Enfin sont indiquées 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 4.5 | 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. Les plages horaires de connexion devront être précisément définies.

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 4.6 | Adaptation et réversibilité

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 et ne peut pas être inférieure à un 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 sauf cas de force majeure, de quinze jours.

Réversibilité

Après la période d'adaptation prévue, le salarié qui souhaite mettre un terme à son activité en télétravail en fait la demande à son employeur par tout moyen conférant date certaine moyennant un délai de prévenance de 15 jours, sauf cas de force majeure. Il poursuivra alors son activité au même poste dans les locaux de l'entreprise.

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

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 d'un mois.

Article 4.7 | *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 d'environnement et d'ergonomie de travail conformes.

Le salarié pourra justifier, par tout moyen, du respect de cette condition.

Sauf accord de l'employeur, le télétravail est effectué au domicile du salarié ou à proximité (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 4.8 | *Équipements de travail*

Sont précisés les équipements informatiques et bureautiques fournis par l'employeur nécessaires à la réalisation de la mission du salarié en télétravail.

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, pendant les horaires de travail, 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 sans que cela ne remette en cause la situation de télétravail.

Les équipements volumineux sont adressés par l'entreprise et sont restitués dans les mêmes conditions à l'entreprise dès la cessation du télétravail.

Article 4.9 | *Relation avec les instances représentatives du personnel (IRP)*

L'éloignement du lieu habituel de travail ne pourra priver le salarié du lien et des contacts avec les IRP. À ce titre, il demeurera électeur et éligible aux élections professionnelles quand elles sont mises en œuvre et peut bénéficier des activités sociales et culturelles du CSE.

Le salarié peut également être destinataire, s'il le souhaite, des différentes informations (PV du CSE, publications syndicales, noms et numéros de téléphone des institutions représentatives du personnel...) diffusées au sein de l'entreprise.

En outre, conformément aux dispositions des articles L. 2143-20 (délégués syndicaux) et L. 2315-14 (membres élus du CSE et représentants syndicaux au CSE) du code du travail, ces représentants du personnel peuvent prendre contact auprès des salariés en télétravail, pendant les horaires de connexion et sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement de leur travail.

Article 4.10 | 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'employeur indiquera par tout moyen les recommandations en matière de sécurité numérique.

Article 4.11 | Protection et assurances

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.

Assurances

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

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 sur l'honneur « multi-risque habitation » couvrant ledit domicile.

Si le salarié accepte d'utiliser son matériel informatique personnel, le surcoût assurantiel en résultant sera pris en charge par l'employeur.

Article 4.12 | L'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 ».

Il est 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. Dans cette perspective, des formations spécifiques peuvent être proposées relatives aux modalités de l'activité en télétravail et des guides pratiques peuvent aussi être mis en place.

Article 4.13 | 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.

Article 5 | Le télétravail d'urgence

Article 5.1 | 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 (notamment plan de continuité) 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.

Sauf situation qui empêche le maintien des salariés dans l'entreprise, pour déterminer les salariés concernés par le télétravail, l'employeur prendra en considération les situations personnelles des salariés (difficultés avec les outils informatiques, absence de local convenable...) rendant pour ces salariés difficile la mise en œuvre du télétravail.

Article 5.2 | 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 5.3 | 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 5.4 | Information des salariés

L'employeur procédera à une information des salariés par tout moyen, de préférence 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'organisa-

tion du temps de travail, l'organisation des échanges entre les salariés d'une part, et entre les salariés 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.).

Article 5.5 | 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 proposera l'utilisation de leur matériel personnel.

Chapitre II Le droit à la déconnexion

Article 6 | Principe

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont investi la sphère professionnelle.

Le recours à ces technologies fait désormais partie intégrante de l'environnement de travail. Les risques principaux de l'introduction des TIC dans la sphère professionnelle sont :

- l'effacement de la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés ;
- l'altération de la santé mentale et physique du salarié ;
- l'intensification du rythme de travail ;
- la gestion d'un flux d'information toujours plus important.

En vue de limiter les dérives de l'utilisation des TIC et les risques qu'elle est susceptible de créer, les partenaires sociaux réaffirment dans le cadre du présent accord l'importance d'un bon usage de ces outils informatiques en vue d'assurer notamment un équilibre nécessaire entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ils rappellent également que la négociation annuelle sur la qualité de vie doit également porter sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place de l'entreprise de dispositifs de régulation et d'utilisation des outils numériques.

Article 7 | Sensibilisation et information

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à s'engager à sensibiliser chaque salarié dont l'encadrement hiérarchique à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques par une information annuelle.

Les partenaires sociaux considèrent que cette sensibilisation qui peut passer par des actions d'information ou de formation à l'utilisation raisonnée, pendant le temps de travail, des outils numériques, est essentielle pour permettre de satisfaire à l'objectif de protection du droit à la santé et au repos et à celle de conciliation entre vie familiale et vie personnelle des salariés. L'objectif étant de limiter l'utilisation des outils numériques pendant le temps de travail.

Article 8 | Modalités du droit à la déconnexion

En dehors de leur temps de travail, sauf situation d'astreinte, les salariés n'ont pas à se connecter aux outils de communication professionnels.

Ainsi :

- ces salariés ne sont pas tenus de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels et plus largement à tout moyen de communication utilisé à des fins professionnelles, en dehors de leur temps de travail, pendant leurs congés payés, leur temps de repos, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la nature ;

- ces salariés sont invités à éteindre/désactiver les outils de communication numériques professionnels en dehors de leur temps de travail.

Néanmoins, en cas de circonstances exceptionnelles susceptibles de mettre en danger la santé ou la sécurité des salariés, ou de faire courir un risque grave pour l'entreprise et son environnement (explosion, incendie...), l'employeur pourra être amené à solliciter des salariés dont les compétences ou le niveau hiérarchiques pourraient permettre de pallier ces risques. L'intervention de ces salariés dans ces situations suppose l'octroi d'une contrepartie.

Il est essentiel de rappeler qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour ne pas avoir répondu à une sollicitation professionnelle durant son temps de repos ou en cas de suspension de son contrat de travail quel qu'il/elle soit.

Les salariés qui estiment que leur droit à la déconnexion n'est pas respecté (par exemple : injonction de réponses, appels téléphoniques récurrents en dehors de leur temps de travail habituel) sont invités, à se rapprocher de leur employeur ou de leur supérieur hiérarchique, ou des représentants du personnel, s'ils existent, à l'effet que soient données des réponses adaptées.

S'il existe un service informatique, ce dernier sera associé aux réflexions mises en œuvre par la direction pour assurer l'effectivité du droit à la déconnexion.

L'exercice de ce droit ne peut, par ailleurs, pas être aliéné dans le cadre du télétravail. L'accord d'entreprise ou la charte à l'origine de cette forme d'activité, doivent préciser les modalités de connexion et, par voie de conséquence, de déconnexion.

Chapitre III Une autre possibilité de répartition du temps de travail : la semaine de 4 jours

Article 9 | Principe

Les modalités de répartition de la durée légale dans un cadre hebdomadaire sont définies de manière stricte dans le cadre de dispositions réglementaires. Les dispositions qui suivent permettent, conformément à l'article L. 3121-68 du code du travail, quand cela est possible, une adaptation de cette répartition à l'évolution des besoins et des modes de vie des salariés.

Article 10 | Répartition de la durée légale

Lorsque la durée légale est répartie dans un cadre hebdomadaire, la répartition peut être uniforme ou différente entre les jours travaillés. Elle peut, par exception, être répartie également sur 4 jours, ceci afin de permettre de faire bénéficier les salariés d'une part, d'une réduction du temps de transport et des contraintes de trajet et, d'autre part, de séquences de repos plus longues pouvant englober ou pas le repos hebdomadaire. De ce point de vue, les entreprises sont encouragées, en fonction de leur organisation, à accorder deux jours de repos consécutifs.

Dans le cadre de cette répartition, il est rappelé que la durée maximale quotidienne de travail effectif de 10 heures, l'amplitude de 13 heures et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (24 heures de repos hebdomadaires et 11 heures de repos quotidien) doivent être respectés.

Article 11 | Modalités

La mise en place de cette semaine de 4 jours travaillés, conçue comme une mesure d'amélioration des conditions de travail, peut ne pas concerner l'entreprise toute entière, mais en fonction de ses possibilités d'organisation, un établissement, une unité de travail, un service...

Elle s'inscrira dans une réflexion managériale tenant compte notamment de l'organisation du travail, jours et horaires d'ouverture, délais de réponse aux clients, enjeux de production, continuité de l'activité commerciale et opérationnelle, performance économique...

Article 12 | Phase test de la semaine de 4 jours

La mise en place de la semaine de 4 jours pourra faire l'objet d'une phase de test, d'au moins deux mois afin d'identifier les éventuelles inefficiences. L'employeur pourra alors revenir à l'organisation du temps de travail initiale, à l'issue de cette phase test.

Quand il existe, le CSE sera informé de cette phase test puis consulté à l'issue de cette dernière. Le test se poursuit pendant la période de consultation. Lors de cette consultation, seront précisées les modalités de répartition, notamment le nombre de jours de repos consécutifs, la ou les durées journalières de travail et les salariés concernés.

En l'absence de CSE, une information de la mise en place de la phase de test et de la décision qui sera prise à l'issue de cette phase, sera faite par tous moyens auprès des salariés concernés.

Si la situation le nécessite (par ex. : dégradation d'éléments ayant conduit à la mise en place de cette organisation du travail – cf. deuxième alinéa de l'article 11 du présent accord –), l'employeur, après consultation du CSE, s'il existe, pourra revenir à l'organisation de travail initiale.

Chapitre IV Les temps de trajet

Article 13 | Principes

Le thème des temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail des salariés doit conduire à une double réflexion. L'une est relative aux contraintes générées par ces temps, qu'il s'agisse de contraintes en temps de déplacement, fatigue ou coûts de transport, l'autre est relative aux aspects environnementaux et développement des modalités de mobilité vertueuses.

Article 14 | La contrainte du temps de trajet

À l'effet de réduire les effets négatifs de l'utilisation des différents modes de transport, les parties au présent accord souhaitent que les entreprises intègrent dans leurs négociations ou consultation, toutes les mesures destinées à atténuer les effets négatifs de ces temps, notamment en réduisant si possible le nombre de déplacements à effectuer pour se rendre sur le lieu habituel de travail. Ainsi, et notamment, elles engageront une réflexion sur le télétravail et/ou sur la réduction du nombre de jours travaillés dans l'entreprise, qu'il s'agisse des salariés à temps complet ou à temps partiel.

Article 15 | Les contraintes des coûts de transport

Indépendamment des obligations qui concernent la prise en charge par l'entreprise dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail, d'une partie des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour leurs déplacements au moyen des transports publics ou de services publics de location de vélos, les entreprises examineront les possibilités de prise en charge de tout ou partie des forfaits alternatifs de transport des salariés qui se rendent sur leur lieu de travail.

Article 16 | Les modes de transport « vertueux »

Dans le cadre de la négociation obligatoire d'entreprise portant sur la QVT, l'article L. 2242-17 du code du travail (8°) impose, lorsque 50 salariés sont employés sur le même site, une négociation visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu

de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité et en incitant à l'usage de modes de transport vertueux.

À titre d'exemple : dispositif de borne électrique pour les magasins d'au moins 50 salariés et disposant d'un parking permettant l'installation de telles bornes ou encore l'incitation au covoiturage...

Les parties au présent accord souhaitent, que les entreprises de moins de 50 salariés ou de 50 salariés et plus sans délégué syndical s'emparent de cette thématique.

Les parties au présent accord soulignent l'intérêt que les entreprises doivent porter à la mise en place de ces modes de transport, qui s'inscrivent pleinement dans les exigences environnementales de lutte contre le réchauffement climatique. Elles rappellent également qu'il existe des incitations sociales et fiscales destinées à accompagner ce mouvement de transition énergétique.

Chapitre V Dispositions finales

Article 17 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties considèrent que les dispositions qui précèdent doivent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Article 18 | 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 demandée 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 2 et 3 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 12 juin 2023.

(Suivent les signatures.)