

Accord du 10 avril 2025
relatif au télétravail

NOR : ASET2550452M

IDCC : 2120

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

AFB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Banque CFTC ;

SNB CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les enjeux de transformation du secteur bancaire ont conduit les banques à engager, depuis de nombreuses années, une évolution continue innovante et structurante de l'organisation du travail et la relation au travail. Dans ce cadre, le télétravail a fait l'objet, sur plus d'une décennie, d'expérimentations et de développements via des accords collectifs ou des démarches concertées entre les partenaires sociaux.

Cette nouvelle modalité d'exercice de l'activité professionnelle s'est imposée comme un axe majeur. Le télétravail, rendu possible par l'évolution des technologies de communication ainsi que l'évolution des modes d'exécution du travail et de management, offre de nouvelles alternatives. Il répond aux attentes partagées par les salariés et par l'entreprise, à la fois :

- d'une évolution du travail vers plus d'autonomie et d'efficacité ;
- d'une contribution à la performance économique et sociale ;
- d'une amélioration de l'équilibre des temps de vie et des conditions de travail en particulier sur les temps de transports ;
- d'une contribution aux enjeux de neutralité carbone qui sont une priorité pour la branche. En effet, la pratique du télétravail a une influence bénéfique sur la réduction des gaz à effet de serre.

La lutte contre la pandémie survenue en 2020 a conduit les banques à déployer, dès le premier confinement, d'importants moyens humains et financiers pour mettre en place un travail à distance massif dans toutes les activités où ce mode de travail était possible, en développant des

initiatives pour permettre le travail à distance pour des activités nécessitant une présence sur site.

Ce déploiement sans précédent a eu pour conséquence de lever les nombreuses incertitudes qui pouvaient subsister, tout en faisant entrer de façon proactive les salariés dont les managers dans ce nouveau mode de travail. Il a conforté la conviction du caractère incontournable du télétravail dans les entreprises du secteur bancaire.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche de la banque ont souhaité, dans la continuité des accords nationaux interprofessionnels (ANI) des 19 juillet 2005 et 26 novembre 2020 et du code du travail, fixer par accord les grands principes du télétravail ainsi qu'un cadre de référence adapté à la profession pour accompagner les négociations d'accords d'entreprises qu'elles appellent à développer. Cet accord a également pour objectif de faciliter et d'encadrer la mise en place du télétravail dans les entreprises dans lesquelles les organisations syndicales ne sont pas présentes.

Les signataires du présent accord entendent ainsi poser et expliciter les principes qui régissent le télétravail dans les banques : le double volontariat à tout moment de la relation de travail ; le droit à la déconnexion et la préservation de la vie privée ; l'attention au maintien du lien social et à la préservation de la cohésion interne à l'entreprise.

Ils rappellent également le principe de l'égalité de traitement à tous les niveaux entre les salariés en télétravail et ceux exerçant leur activité sur site ou qui ne peuvent ou ne souhaitent pas réaliser leur activité en télétravail.

Enfin, si le télétravail s'affirme comme un progrès social et un vecteur d'efficacité économique, il convient de rester vigilant sur les impacts éventuels de sa pratique dans la durée.

Le présent accord doit contribuer à permettre aux salariés et aux entreprises de faire interagir positivement : autonomie et communauté de travail, digitalisation de la relation de travail et équilibre des temps de vie, engagement et meilleure prise en compte des aspirations de chacun. Il invite également à prendre en compte les enjeux de formation des salariés et du management inhérent au télétravail, de prévention des risques professionnels et de la nécessaire continuité du dialogue social.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Chapitre 1^{er} Définition et principes directeurs du télétravail

Article 1^{er} | Définition

Les parties s'inscrivent dans le cadre de la définition donnée dans le préambule de l'ANI du 26 novembre 2020 : le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Elles distinguent le télétravail régulier ou occasionnel et le télétravail organisé dans le cadre de circonstances collectives exceptionnelles visées à l'article L. 1222-11 du code du travail. Le télétravail exercé dans le cadre d'une situation de crise fait l'objet d'un chapitre dédié.

Elles rappellent que les formes de travail nomades ou itinérantes^[1] de salariés dont le travail, du fait de leur métier, s'effectue régulièrement en mobilité hors des locaux de l'entité, ne peuvent

[1] Le salarié itinérant est le salarié qui exerce par définition ses fonctions sur des sites différents de son entreprise et n'a donc pas de lieu fixe ou habituel de travail. Le salarié nomade est le salarié qui exerce ses fonctions dans d'autres lieux que son entreprise, chez des clients notamment.

être assimilées à du télétravail. Ces salariés peuvent être éligibles au télétravail lorsqu'ils ne sont pas en itinérance, si leur activité le permet.

Article 2 | Les principes directeurs du télétravail régulier ou occasionnel

Le télétravail, en tant que modalité collective d'exercice de l'activité professionnelle, répond aux principes suivants.

2.1. Le double volontariat

Sans préjudice de dispositions contractuelles individuelles, les parties au présent accord affirment le principe permanent du double volontariat pour le recours au télétravail, tant de l'employeur que du salarié.

Le télétravail n'est en effet ni un droit ni une obligation et doit s'effectuer sur la base du double volontariat – salarié et manager – et pouvoir être réversible à l'initiative du salarié ou du manager.

Ce principe implique la possibilité :

- pour l'employeur d'accepter ou de refuser par écrit motivé à un salarié la demande de télétravail au regard des conditions définies par l'accord ou la charte applicable ;
- pour le salarié d'exercer son activité dans l'entreprise totalement ou partiellement en télétravail et de refuser le télétravail sans avoir à justifier sa décision (sauf situation de crise ou mesure collective mise en œuvre par l'employeur pour tenir compte d'un contexte exceptionnel ; cf. chapitre 4).

Le refus du salarié d'accepter le télétravail ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail et ne peut entraîner aucune sanction.

2.2. La réversibilité

Sans préjudice de dispositions contractuelles individuelles, les parties au présent accord affirment le principe de la réversibilité du télétravail tant pour l'employeur que pour le salarié.

Cette double réversibilité implique la possibilité :

- pour l'employeur : de faire revenir, totalement ou en partie, un salarié, ou un collectif de travail (équipe, service, entité, activité...) en présentiel dans l'entreprise ou mettre fin unilatéralement à la situation de télétravail du salarié ou d'un collectif de travail. Cette décision est fondée sur un changement de situation au regard des conditions d'accès au télétravail définies par l'accord ou la charte applicable, dans le respect de la procédure spécifique éventuellement prévue et des prérogatives des représentants du personnel ;
- pour le salarié : de revenir, totalement ou partiellement, en présentiel à son poste de travail dans des conditions similaires, à tout moment de façon permanente ou temporaire, sans préjudice d'aucune sorte, selon les modalités spécifiques, notamment d'information préalable, éventuellement prévues dans l'accord ou la charte applicable à l'entreprise.

L'accord ou la charte fixe les conditions pratiques de mise en œuvre de la réversibilité du fait notamment de la perte des conditions d'éligibilité de l'activité professionnelle (procédure, délai de prévenance, préavis...).

2.3. Le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion du salarié est un principe essentiel dans l'exercice de l'activité professionnelle, en particulier lorsqu'elle est effectuée en télétravail.

Le salarié, qu'il soit en télétravail ou en travail sur site, est soumis aux mêmes obligations et bénéficie des mêmes droits. Néanmoins, les caractéristiques du télétravail nécessitent un point d'attention particulier au regard de la porosité qu'il peut générer entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

L'employeur veille au respect d'un droit à la déconnexion, des durées minimales de temps de repos et de la vie personnelle et familiale. En vertu du droit à la déconnexion, le salarié n'est pas tenu de donner suite à une sollicitation professionnelle, quelle qu'en soit la nature, en dehors de ses horaires habituels de travail.

Les parties rappellent également les éléments développés au point 3.1.3 « le contrôle du temps de travail, le respect du droit à la déconnexion et de la vie privée » de l'ANI du 26 novembre 2020.

Le droit à la déconnexion et ses modalités pratiques sont rappelés dans les communications et les actions de formation et/ou informations mises en place par l'entreprise à destination des salariés et des managers.

2.4. Le maintien du lien social et la préservation de la cohésion sociale interne

La préservation du lien social au sein de l'entreprise est un enjeu essentiel tant pour l'entreprise que pour les salariés.

L'articulation entre le télétravail et le travail sur site est nécessaire au maintien de bonnes conditions de collaboration et d'échanges au sein des équipes afin de prévenir tout risque d'isolement et continuer à assurer la performance de l'entreprise.

À ce titre, le télétravail à 100 % ne peut être une modalité durable et permanente de l'organisation du travail.

Les entreprises mettent en place les mesures permettant de préserver des jours de travail dans les locaux de l'entreprise qui ne peuvent être inférieurs, hors période d'absences, à 40 % du temps de travail habituel, sur une semaine, un mois calendaire ou autre période de référence en fonction de l'activité concernée, sauf dispositions spécifiques issues d'un accord collectif.

L'entreprise prend les mesures adaptées et diffuse les bonnes pratiques pour maintenir et faciliter les échanges, favoriser les dynamiques d'équipes, l'intégration des nouveaux embauchés, l'accompagnement des alternants et des stagiaires.

Chapitre 2 Le cadre du télétravail

Article 3 | *Lieu(x) et conditions du lieu d'exercice du télétravail*

Le télétravail s'exerce par principe dans le lieu de résidence principale du salarié. L'entreprise peut autoriser d'autres lieux externes à l'entreprise sous réserve exclusive que ceux-ci répondent aux conditions de sécurité et d'organisation fixées par l'entreprise. L'entreprise peut ainsi fixer l'impossibilité de télétravailler dans un tiers lieu externe compte tenu notamment de ses impératifs de sécurité des données traitées ou des opérations réalisées.

À ce titre, le lieu de télétravail doit être sécurisé, notamment en étant conforme aux normes de santé et de sécurité en vigueur (électricité, incendie...), couvert par une assurance, disposant d'une connexion Internet de qualité avec un débit suffisant. Le secret professionnel ainsi que le respect de la confidentialité des données doivent pouvoir être respectés.

Le respect des normes et règles précitées sont basées sur une déclaration sur l'honneur du salarié qui est tenu de signaler à son employeur tout changement ponctuel ou permanent.

Les parties au présent accord rappellent les implications juridiques sociales et fiscales susceptibles d'être générées par l'exercice du télétravail en dehors du territoire national. À ce titre, l'entreprise peut limiter les lieux d'exercice du télétravail au seul territoire national sans préjudice des éventuelles conditions supplémentaires d'organisation qu'elle aura définies.

Le salarié doit informer son employeur du lieu d'exercice du télétravail et du respect des conditions fixées. Il l'informe de toute modification, y compris temporaire du lieu d'exercice du télétravail, afin de recueillir son accord préalable.

4.1. Les critères

Par le dialogue social et professionnel, l'entreprise fixe les critères d'éligibilité des activités professionnelles au télétravail et s'inscrit dans les principes cités au dernier paragraphe de l'article 2.1 de l'ANI du 26 novembre 2020 qui précise notamment qu'une analyse préalable des activités éligibles facilite sa mise en œuvre. Pour ce faire, les partenaires sociaux considèrent que le dialogue social professionnel permet d'identifier les activités pouvant être exercées en télétravail. La définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social.

L'éligibilité d'une activité télétravail est fonction des contraintes techniques, d'équipement, opérationnelles, de conformité et de gestion de risques, de sécurité (physique, informatique, logistique), et de compatibilité avec la nature de l'activité qui nécessite une présence sur site, en particulier dans la relation avec le client.

Elle ne doit en aucun cas avoir pour effet direct ou indirect de dégrader la qualité du travail fourni.

Ces critères peuvent impliquer une contrainte de proximité du lieu d'exercice du télétravail pour le salarié.

4.2. Application des critères

L'identification des activités pouvant être exercées en télétravail est fixée par l'entreprise en fonction des critères définis ci-dessus selon son processus décisionnel et hiérarchique interne.

L'éligibilité des activités au télétravail peut être modifiée par l'employeur, pour une durée déterminée ou non, en fonction de l'évolution du contexte professionnel interne ou externe, dans le respect des prérogatives des représentants du personnel.

Les critères d'éligibilité du poste sont appréciés tant sur le plan individuel que pour un collectif. Ainsi, une entreprise peut fixer un taux de présence minimal sur site pour un salarié ou un collectif de travail (service, entité, activité...) afin de répondre aux critères énoncés ci-dessus.

Article 5 | *Les critères d'éligibilité au télétravail des salariés*

Sans préjudice des conditions d'éligibilité du poste au télétravail (cf. article 4), l'entreprise fixe les critères d'éligibilité du salarié au télétravail au regard :

- de son expérience (ancienneté dans l'entreprise ou dans le poste, connaissance de l'entreprise, de l'environnement externe...) ;
- de sa situation (période d'essai, retour de longue absence...) ou de son contrat (CDI, CDD, alternant, stagiaire...) ;
- de sa capacité à respecter les dispositions de l'article 3 du présent accord ;
- de fournir un travail conforme aux attentes de sa hiérarchie dans un environnement distantiel ;
- de son autonomie dans la réalisation de ses tâches.

Les salariés à temps partiel sont éligibles au télétravail dès lors que leur temps de travail est compatible avec les modalités de présence sur site prévues par l'accord ou la charte. Ainsi, pour les salariés à temps-partiel/temps-réduit sous forme de demi-journée(s) ou journée(s) libérée(s), le nombre de jours télétravaillés peut être adapté en fonction de leur temps de travail pour préserver une présence sur site.

L'éligibilité du salarié au télétravail peut être revue à tout moment pour une durée déterminée ou non.

La mise en œuvre de la réversibilité du fait de la perte d'éligibilité au télétravail du salarié, est traitée à l'article 8 du présent accord.

Chapitre 3 L'exercice du télétravail

Article 6 | La mise en place du télétravail

Le télétravail est mis en place dans l'entreprise par un accord collectif ou une charte unilatérale de l'entreprise. L'accord ou la charte traite des 5 points identifiés dans l'ANI du 26 novembre 2020 (§ 2.1).

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de privilégier la mise en place du télétravail par accord collectif dans le cadre d'un dialogue social actif.

L'accord collectif ou la charte précise les modalités pratiques de mise en place du télétravail pour les salariés de l'entreprise.

Il prévoit notamment les modalités de demande par le salarié et d'acceptation par l'employeur (forme, délai...), la mise en place de délais de prévenance en cas de changement concernant l'exercice du télétravail, d'une période d'adaptation, d'un calendrier de mise en œuvre progressive, l'accès des salariés à l'intranet de l'entreprise, les modalités de refus motivé par écrit de l'employeur ou du salarié.

En l'absence d'accord collectif ou lorsque celui-ci ne le prévoit pas, la période d'adaptation est d'une durée de 3 mois à laquelle l'employeur ou le salarié peut mettre fin sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires, sauf commun accord des parties pour un délai plus court.

L'accord collectif ou la charte prend en compte le besoin d'accompagnement des salariés et des managers tant sur les outils, la cyber sécurité, l'exercice du télétravail et les relations à distance, via par exemple des formations, le partage de bonnes pratiques ou des actions de sensibilisation.

Le manager est plus particulièrement accompagné par les ressources humaines, notamment sur les spécificités du management à distance, le maintien du collectif, l'identification des risques d'isolement et des salariés en situation difficile, la charge de travail et l'équilibre des temps de vie.

Ces actions de formation ou de sensibilisation sont renouvelées régulièrement.

Le service de prévention et de santé au travail et service social du travail (lorsqu'ils existent) sont associés le cas échéant à la mise en place de ces mesures de prévention et d'accompagnement.

Les instances représentatives du personnel sont associées à cette démarche dans le cadre de leurs prérogatives.

L'entreprise peut également prévoir un suivi régulier par des enquêtes auprès des salariés et des managers afin de s'assurer du bon déploiement du télétravail et d'identifier les éventuels points d'alerte, notamment en intégrant des indicateurs genrés.

Des modalités spécifiques peuvent être envisagées concernant les nouveaux salariés, et les alternants ou les stagiaires afin de garantir leur bonne intégration et appropriation des codes de l'entreprise. Pour les alternants ces modalités visent également à faciliter le rôle du tuteur qui exerce un suivi renforcé.

Article 7 | Les rythmes du télétravail

L'accord ou la charte précise le volume et les rythmes de télétravail possibles ainsi que le nombre de jours de présence minimum sur le lieu de travail habituel afin de prendre en considération notamment la préservation du lien social et de cohésion, telle qu'énoncée à l'article 2.4.

Ils peuvent être exprimés en nombre de jours par semaine, par mois, ou sur des périodes plus larges avec des répartitions fixes ou mobiles ou en pourcentage du temps de travail.

Le télétravail peut être régulier ou occasionnel.

Article 8 | Les modalités d'aménagement, de suspension et d'arrêt de l'exercice du télétravail

L'exercice du télétravail doit pouvoir s'inscrire dans une relative souplesse. Il appartient à chacun d'assurer une présence physique dans les locaux de l'entreprise quand les besoins liés aux activités opérationnelles ou à des temps collectifs (séminaires, formations, journées d'équipes...) le nécessitent.

L'accord ou la charte prévoit les modalités pratiques d'aménagement ou de report de jours de télétravail (délai de prévenance, fréquence, délais de report...) à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'accord ou la charte fixe également les conditions de suspension ou d'arrêt du télétravail dès lors qu'une des conditions d'exercice du télétravail prévue par l'accord ou la charte (conditions relatives au lieu de travail, à l'éligibilité des activités ou du salarié...) n'est plus remplie, dans le respect des prérogatives des représentants du personnel.

La suspension, l'aménagement ou l'arrêt du télétravail s'inscrit dans le cadre d'une procédure formalisée (procédure, information du salarié, délai de prévenance éventuel...) et peut être initiée tant par l'employeur que par le salarié. En fonction des situations, la suspension peut être immédiate ou respecter un délai de prévenance.

En l'absence d'accord collectif (ou de charte) ou lorsque celui-ci ne le prévoit pas, le délai de prévenance en cas de suspension du télétravail est de 3 jours calendaires sauf urgence signalée par l'employeur. Il est de 15 jours en cas d'arrêt du télétravail, sauf commun accord des parties pour un délai plus court.

La suspension, l'aménagement ou l'arrêt du télétravail à l'initiative de l'employeur, dans le respect des prérogatives des représentants du personnel, est motivée auprès du salarié.

L'accord ou la charte prévoit les modalités d'échanges entre l'employeur et le salarié sur les suites à donner à une décision de suspension ou d'arrêt.

Article 9 | La durée du travail

L'activité professionnelle demandée au télétravailleur et la durée du travail doivent être équivalentes à celles des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié qui télétravaille y compris le respect du droit à la déconnexion.

Cet échange peut se tenir lors de l'entretien individuel d'évaluation.

Des formations sont proposées aux managers afin de mieux les accompagner dans cette démarche.

Article 10 | Les équipements et l'usage des outils numériques

Les parties se réfèrent au point 3.1.4 de l'ANI du 26 novembre 2020.

Les entreprises fournissent les équipements informatiques nécessaires au télétravailleur. Sur préconisation de la médecine du travail, des aménagements spécifiques peuvent être prévus pour les salariés en situation de handicap. L'usage par le salarié de son propre matériel doit res-

ter l'exception dans les conditions définies par l'entreprise, au regard notamment des enjeux de sécurité informatique.

Le salarié garantit le bon usage des outils fournis par l'entreprise aux seules fins professionnelles, et veille à la sauvegarde de leur intégrité et de leur fonctionnalité.

L'entreprise fournit au salarié un service approprié d'appui technique et assure l'entretien des équipements et les coûts liés à la perte ou à l'endommagement des outils informatiques, dans un usage normal de ces équipements.

L'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du règlement (UE) n° 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.

L'entreprise sensibilise les salariés aux bons usages des outils informatiques afin de limiter leur empreinte écologique ainsi que le respect des règles de sécurité, de déconnexion et équilibres de temps de vie.

Article 11 | Les frais professionnels

Les parties à l'accord se réfèrent à l'article 3.1.5 de l'ANI du 26 novembre 2020.

Il appartient ainsi à l'entreprise de participer à la prise en charge des dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle, après validation préalable de l'employeur.

Les modalités de participation aux frais professionnels sont un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rembourser cette participation aux frais est réputée utilisée conformément à son objet.

Conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions prévues par le bulletin officiel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord, cette allocation prévue par accord de branche est exonérée de cotisations et contributions sociales dans les limites supérieures fixées par l'URSSAF.

Au regard des dispositions de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, lorsque les travailleurs bénéficient des titres restaurants, il peut en être de même pour les télétravailleurs. Ces titres restaurants bénéficient des mêmes exonérations, sous les mêmes conditions, que pour les autres.

Les entreprises sont tenues de discuter des différents champs possibles des frais professionnels (fluides, consommables, repas, matériel lorsqu'il n'est pas fourni, assurance...).

Article 12 | La communication au sein de la communauté de travail

Les parties à l'accord rappellent l'article 3.3 de l'ANI du 26 novembre 2020 et soulignent l'importance de veiller à la mise en place des outils de communication permettant à l'ensemble des salariés en télétravail d'accéder aux informations diffusées par l'entreprise.

Les entreprises peuvent proposer des outils de communication qui facilitent les échanges entre les salariés et contribuent à la dynamique du travail en équipe.

Les communications et formations sur le télétravail évoquent les enjeux de la communication au sein de la communauté de travail et partagent, si possible, des bonnes pratiques à mettre en œuvre par les salariés et les managers. Elles sont rappelées à intervalles réguliers.

Article 13 | La prévention des risques professionnels

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre de l'article 3.4 de l'ANI du 26 novembre et de l'ANI du 10 décembre 2020 sur la santé au travail. Elles soulignent l'importance de la prise en compte du télétravail dans la démarche d'analyse de risque visée à l'article L. 4121-1 du code du travail qui fait l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques (DUERP). Les risques auxquels les télétravailleurs sont exposés doivent être bien identifiés afin de permettre l'identification de mesures de prévention adaptées.

À ce titre, le CSE est informé et consulté de ces mesures prises dans le cadre du DUERP.

La CSSCT, lorsqu'elle existe, est associée conformément aux dispositions légales.

Les entreprises sont notamment vigilantes à l'identification des situations d'isolement, de violences familiales, de cyberharcèlement.

Elles associent les services de prévention et de santé au travail et le service social du travail lorsqu'ils existent.

Les partenaires sociaux participent à cette démarche dans le cadre de leurs prérogatives.

Les entreprises prévoient des actions de formation des salariés sur la prévention des TMS (troubles musculosquelettiques), la bonne utilisation des équipements de travail dont le travail sur écran et de l'environnement de travail afin qu'ils contribuent activement à la prévention des risques professionnels.

Les salariés veillent à respecter les préconisations faites par l'entreprise et s'engagent à suspendre tout télétravail dès lors qu'ils ne pourraient pas respecter les conditions matérielles de travail du lieu d'exercice du télétravail.

Les diverses formations ou actions de sensibilisation à destination des salariés et des managers sur l'ensemble des implications du télétravail en termes de relations de travail, d'organisation du travail, de suivi et d'appréciation de la performance contribuent à la prévention des risques psycho-sociaux.

Les formations managériales abordent notamment les spécificités de l'animation d'une équipe à distance, l'attention particulière aux signes pouvant révéler des situations à risques pour les salariés, la mise en place d'un dialogue régulier pour anticiper les difficultés rencontrées par un salarié ou par une équipe.

Les actions de sensibilisation et modules de formation sur l'environnement bureautique et informatique (utilisation des logiciels métiers, connexion à distance...) ainsi que d'accompagnement à la conduite des relations professionnelles entre collègues et avec leur manager et leurs modalités d'exercice contribuent également à cette prévention.

Un retour d'expérience régulier par les salariés et leurs managers permettra d'identifier les risques professionnels liés à cette organisation du travail particulière, de partager les bonnes pratiques et ainsi d'en améliorer les modalités. Il associera utilement le CSE, dans le cadre de ses prérogatives, et le médecin du travail.

Des échanges ont lieu dans le cadre du groupe de travail paritaire sur la santé au travail de la branche afin de contribuer au partage de l'information et des bonnes pratiques.

Article 14 | Prise en compte des situations particulières

Conformément aux dispositions de l'ANI du 26 novembre 2020 et en référence aux articles L. 1222-9 et 5213-6 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que la pratique du télétravail, dans les activités le permettant, peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante, ou dans le cadre du maintien en emploi. Elle reste

également soumise au principe de double volontariat. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec, le cas échéant, des préconisations d'aménagement de poste de la médecine du travail. À cet effet, il est rappelé que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés, sous réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé au sein de l'entreprise.

Le télétravail est également un outil qui peut permettre de maintenir au travail les salariés qui rencontrent des difficultés à assurer temporairement une présence physique fréquente dans les locaux de l'entreprise, notamment les salariées durant leur grossesse et les salariés aidants.

A contrario, une présence importante voire totale sur site peut permettre de répondre à des situations particulières telles qu'isolement, violences familiales ou cyberharcèlement.

Article 15 | La continuité du dialogue social

En référence à l'article 6.2 de l'ANI du 26 novembre 2020, les représentants élus du personnel et les mandataires syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail.

Afin de leur permettre de maintenir le lien avec les salariés en télétravail, l'entreprise précise par accord collectif, ou à défaut par une charte, les modalités adaptées d'utilisation des outils numériques à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise.

Les modalités d'exercice du droit syndical notamment de contact des salariés par les représentants du personnel pour l'exercice de leur mission relèvent des accords sur le droit syndical.

Les organisations syndicales et les instances de représentation du personnel élues fixent avec l'employeur les modalités d'organisation des réunions de négociation et d'instances afin de permettre la tenue de ces réunions tout ou partiellement à distance. Les entreprises fixent les conditions de respect de la confidentialité des débats.

Les équipements, notamment de communication, alloués aux porteurs de mandats syndicaux et sociaux sont adaptés afin de permettre l'exercice des mandats à distance dans de bonnes conditions.

Chapitre 4 Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

Article 16 | Plan de continuité d'activité (PCA)

Les entreprises intègrent le recours au télétravail dans leur plan de continuité d'activité (PCA), qui est considéré comme un aménagement du poste à l'initiative de l'employeur.

Elles fixent notamment les modalités de déclenchement et de déploiement du PCA.

Sans préjudice des règles relatives à la consultation du CSE qui intervient rapidement sur le déploiement du PCA, les entreprises procèdent à un échange préalable dans la mesure du possible, par tous moyens, avec les délégués syndicaux centraux ou nationaux de l'entreprise et le secrétaire du CSEC ou, à défaut, du CSE sur le déclenchement du PCA et des premières mesures d'urgence qui sont mises en place. Elles prévoient notamment, lorsque le recours au télétravail est retenu, les modalités de communication des organisations syndicales auprès des salariés.

Article 17 | Mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

Le télétravail pourra constituer une disposition mise en œuvre pour faire face à des cas de circonstances collectives exceptionnelles visée à l'article L. 1222-11 du code du travail (notam-

ment de situation de pandémie, de menace d'épidémie, de dérèglements environnementaux ou en cas de force majeure...).

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de prévoir dans l'accord ou, à défaut, la charte relatifs au télétravail, lorsqu'ils existent, les conditions et modalités de mobilisation du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés.

Ses modalités (activités concernées, nombre de jours, organisation...) seront définies par l'entreprise avec un échange, préalable – dans la mesure du possible – à cette mise en place, avec les organisations syndicales représentatives et/ou le secrétaire CSEC ou à défaut du CSE. Elles peuvent également être traitées dans le cadre de l'accord collectif ou de la charte sur le télétravail.

Les modalités de mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure s'inscrivent dans le cadre des principes du chapitre 7 de l'ANI du 26 novembre 2020.

Chapitre 5 Dispositions finales

Article 18 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 19 | Portée de l'accord

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords collectifs portant sur le même objet et pouvant contenir des stipulations différentes. Il fixe un cadre de référence pour les entreprises.

Article 20 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Un bilan intermédiaire sur la mise en œuvre de l'accord est réalisé à mi-parcours.

Les partenaires sociaux se réunissent dans les 6 mois précédents la date d'échéance du présent accord afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre du présent accord ;
- de renouveler ou de réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé.

L'extension du présent accord sera demandée au ministre chargé du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Fait à Paris, le 10 avril 2025.

(Suivent les signatures.)