

ACCORD
RELATIF AU TELETRAVAIL
DANS LA BRANCHE DES TELECOMMUNICATIONS

Dans le prolongement de l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, les parties signataires conviennent de substituer les dispositions prévues par le présent accord à celles de l'article 4-2-8 de la convention collective des télécommunications qui intégrait déjà un certain nombre de dispositions relatives à l'encadrement du télétravail.

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, « le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. Cette définition inclut les « salariés nomades », mais le fait de travailler régulièrement à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur. »

Article 1 : Définition

Sont considérés comme télétravailleurs au sens de l'alinéa précédent du présent accord, les salariés qui, par accord individuel avec leur employeur, dans le cadre d'une organisation du travail essentiellement fondée sur l'exercice de leur activité professionnelle dans des sphères privées situées hors du champ naturel de l'exercice des missions de l'entreprise, utilisent les technologies de l'information et de la communication.

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

Article 2 : Introduction du télétravail dans l'entreprise

L'introduction par une entreprise ou un établissement du travail à domicile ou du télétravail, à temps plein ou à temps partiel, est un mode d'organisation du travail qui doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

Sa mise en place est liée à sa compatibilité avec le ou les emplois concernés. L'entreprise devra veiller à faciliter des entretiens périodiques avec la hiérarchie et des regroupements avec les autres salariés de l'entreprise afin d'éviter l'isolement des salariés concernés.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, ses conditions de mise en œuvre devront faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

Article 3 : Caractère volontaire et principe de réversibilité

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

Lorsqu'un salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail, l'employeur examine cette demande qu'il peut accepter ou refuser.

Si le télétravail fait partie des conditions initiales d'embauche, le télétravailleur peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent ; à l'initiative de l'un ou l'autre, convenir par accord, d'y mettre fin et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise.

Les modalités encadrant cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou par accord collectif. L'accord collectif ne peut avoir pour effet de mettre en cause le caractère individuel du choix de la réversibilité.

Article 4 : Contrat de travail

Outre les éléments prévus à l'article 4-2-2 du chapitre II de la convention collective des télécommunications, le contrat de travail à l'embauche, ou l'avenant instaurant le passage au télétravail établis en double exemplaires, devront préciser :

- Le rattachement hiérarchique du salarié
- La durée de la période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail et le délai de prévenance. En cas de passage au télétravail en cours de contrat, la durée de la période d'adaptation ne peut être inférieure à un mois ni supérieure à 3 mois. En cas d'embauche directe en télétravail, cette période d'adaptation ne devra pas excéder la durée de la période d'essai, renouvellement éventuellement inclus.
- les éléments et les modalités de la rémunération et de l'évaluation de la charge de travail : Des points de repère moyens équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans l'entreprise sont donnés au télétravailleur comme par exemple les quantités, les délais d'exécution ou les méthodes d'évaluation.

- la ou les plages horaires pendant lesquelles le salarié pourra être joint,
- les conditions d'indemnisation des frais professionnels inhérents à l'utilisation du domicile du salarié comme lieu de travail,
- les conditions d'indemnisation ou de mise à disposition et de restitution du matériel professionnel nécessaire (documentation, fournitures, matériel informatique, raccordement au réseau etc...), les conditions dans lesquelles la maintenance sera effectuée ainsi que les conditions d'assurance des éléments matériels et immatériels (logiciels et fichiers) utilisés par le salarié à son domicile,

Sous réserve de la conformité des installations électriques du domicile, l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés.

- les conditions d'organisation et la fréquence des entretiens périodiques avec la hiérarchie et des regroupements avec les autres salariés de l'entreprise afin d'éviter l'isolement des salariés concernés,
- les conditions de déplacements entre le lieu d'exécution du travail et l'entreprise,
- le lieu de travail et l'établissement de rattachement du salarié,
- le cas échéant, une clause d'exclusivité et ou une obligation de non concurrence pendant l'exercice de l'activité ainsi qu'une clause de confidentialité.

Article 5 : Vie privée

Le télétravailleur doit être informé des éventuels moyens de surveillance de l'activité professionnelle mis en place. La mise en place de ces moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 6 : Protection des données

L'entreprise prend, dans le respect des prescriptions de la CNIL, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

Il incombe au télétravailleur de se conformer aux dispositions légales et aux règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données et à leur confidentialité

Article 7 : Droits collectifs

Les salariés concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions de la présente convention collective, de la législation sur les accidents de travail et de trajet et des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise ou l'établissement. Les télétravailleurs sont inscrits comme tels sur le registre unique du personnel.

Article 8 : Formation

Les télétravailleurs bénéficient du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise ainsi que d'une formation appropriée à cette forme d'organisation du travail, notamment en ce qui concerne les équipements mis à sa disposition. Le responsable hiérarchique et les collègues directs doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

Article 9 : Santé et sécurité

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le salarié est tenu de respecter et appliquer correctement ces politiques de sécurité.

L'entreprise devra pouvoir s'assurer que les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Lorsque l'entreprise demande des travaux de mise en conformité, ces derniers sont à sa charge.

L'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à son accord. Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection (CHSCT, autorités administratives compétentes, DP...)

Article 10 : Champ d'application et hiérarchie des normes

Le champ d'application du présent accord est défini au titre I de la convention collective des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les accords d'entreprise entrant dans le champ d'application ci-dessus défini ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à des accords d'entreprise plus favorables.

Article 11 : Durée, publication, extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la publication de son arrêté d'extension

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L132-10 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Article 12 : Dénonciation/Révision

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L 132-8 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Fait à Paris, le 6 octobre 2006

CFDT

CGT

CFTC

FO

CFE-CGC

UNETEL-RST