Accord de branche relatif au télétravail

Branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (CCN 1821)

Entre la Fédération du Cristal et du Verre

et les organisations syndicales de salarié(e)s suivantes :

Il est convenu ce qui suit

Préambule

La crise sanitaire résultant du COVID-19 a obligé les entreprises à mettre en œuvre le télétravail sur l'ensemble des fonctions éligibles. Pour autant, conscients de l'évolution sociétale des pratiques et des modes d'organisation du travail, les partenaires sociaux souhaitent encourager, en l'encadrant, la pratique du télétravail au sein des entreprises de la branche.

Le présent accord tient compte de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 signé par les partenaires sociaux, étendu par arrêté du 2 avril 2021 et sécurise la mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.

Le télétravail est désormais facilité par la forte évolution des technologies de l'information et de la communication. Sa mise en place doit permettre de promouvoir un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle pour les salariés.

Cette modalité d'organisation du travail s'inscrit dans cette démarche en apportant aux salariés une souplesse supplémentaire dans l'articulation de leur vie professionnelle et personnelle.

Le présent accord distingue trois situations d'organisation en télétravail qui ne se confondent pas :

- Le télétravail occasionnel qui est mis en place d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;
- Le télétravail habituel dont les conditions d'exécution et d'organisation du travail sont formalisées dans un avenant au contrat de travail ;
- Le télétravail exceptionnel qui constitue un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

A travers ce dispositif, les parties entendent améliorer la qualité de vie et réduire les temps de trajets des salariés, diminuer les risques psychosociaux et accompagner les situations individuelles qui le nécessitent
L'attention des employeurs et des salariés est cependant appelée sur le risque en matière de désocialisation qui peut découler du télétravail. Elle est également appelée sur la responsabilité partagée relative à l'aménagement du lieu de travail et sa conformité à l'exercice de l'activité professionnelle.

L'éligibilité au télétravail dépend par ailleurs intimement des capacités individuelles du salarié à s'inscrire efficacement dans cet aménagement.

Une attention particulière sera portée sur l'équilibre d'accès aux femmes et aux hommes de l'entreprise au télétravail.

En cas de changement de fonction, la poursuite du télétravail devra faire l'objet d'une nouvelle demande du salarié et acceptation de l'employeur. En cas de maintien du télétravail, un nouvel avenant relatif au télétravail peut être signé avec la mise en place d'une nouvelle période d'adaptation.

Le salarié doit informer sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle, il doit à cette occasion vérifier que son assurance habitation couvre le travail à distance, à partir des éléments fournis par son entreprise. Dans le cas d'un surcoût éventuel d'assurance engendré spécifiquement par le télétravail, ce dernier sera pris en charge par l'employeur sur présentation d'une facture acquittée.

Article 3 – Cas particulier du télétravail occasionnel

Les parties au présent accord conviennent que les salariés répondant aux critères d'éligibilité définis dans l'entreprise, bénéficient de 24 jours de télétravail occasionnel par année civile, non reportable d'une année sur l'autre, pouvant être utilisés selon les modalités définis dans cette dernière. En effet, ce télétravail occasionnel n'est pas régi par l'article 4 du présent accord.

Les parties insistent sur le fait que le salarié en télétravail occasionnel doit en tout état de cause disposer du temps repos quotidiens et hebdomadaires minimal et disposer des outils informatiques lui permettant de travailler à distance. Elles rappellent également que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail occasionnel pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale

Les critères d'éligibilité aux jours de télétravail occasionnel précités et les modalités de leur utilisation sont définis par l'employeur après avis du CSE.

Les parties au présent accord rappellent néanmoins que le télétravail peut en tout état de cause être envisagé à titre temporaire et mis en place au cas par cas d'un commun accord entre l'employeur et le salarié afin d'offrir une plus grande souplesse au salarié dans l'organisation du travail ou de répondre à un besoin particulier ou à une situation inhabituelle, imprévisible et temporaire.

Article 4- Principe et organisation du télétravail

4.1 Principe du volontariat

La mise en place du télétravail résulte d'une demande volontaire du salarié laquelle peut être acceptée par l'entreprise.

L'employeur peut également proposer à un salarié le passage en télétravail selon les modalités mises en œuvre au sein de son service. Le salarié est libre d'accepter ou de refuser cette forme d'organisation de son travail.

En aucun cas, il ne pourra être proposé à un salarié, notamment à une salariée enceinte, une organisation en télétravail en lieu et place d'un arrêt de travail.

- Les situations particulières, liées notamment à l'état de santé du salarié, seront examinées au cas par cas par l'employeur et le service santé au travail.

b) Fixation des jours

Les jours de télétravail peuvent être déterminés dans l'avenant au contrat de travail et peuvent être modifiés ponctuellement d'un commun accord entre le salarié et son employeur.

Il est précisé que les jours de télétravail tombant un jour férié, un JRTT collectif, ou un congé payé ne sont pas reportables.

4.5 Plage de contacts

Les plages de contacts (pendant lesquelles l'employeur est autorisé à contacter le salarié par courriel ou téléphone) sont identiques aux horaires de travail habituels ; le salarié sera ainsi en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que s'il était dans les locaux de l'entreprise.

Pour les salariés soumis à une convention individuelle de forfait-jours ou de forfait-heures, les plages de contact seront déterminées entre l'employeur et le salarié dans le respect des durées maximales de travail et minimales de repos quotidiens et hebdomadaires.

4.6. Mise en place du télétravail, renouvellement et modifications contractuelles

a) Mise en place du télétravail

Le salarié souhaitant bénéficier du télétravail peut formuler sa demande à tout moment avec un délai de prévenance de 2 mois. La demande doit être formulée par écrit.

L'employeur organisera un entretien avec le salarié, afin de discuter des modalités d'application du télétravail par rapport au fonctionnement de l'équipe et à la situation du salarié.

L'employeur devra accepter ou refuser la mise en place du télétravail au moins un mois avant l'entrée souhaitée dans le dispositif. Tout refus à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail devra faire l'objet d'une réponse écrite et motivée.

Le salarié pourra demander un entretien à son employeur en cas de contestation des motivations de refus.

Un suivi des demandes acceptées ou refusées sera transmis trimestriellement au CSE.

b) Renouvellement

Le salarié et l'employeur feront un bilan du télétravail lors de l'entretien annuel afin d'évaluer la poursuite du télétravail et les éventuelles adaptations à mettre en œuvre.

Le télétravailleur et son supérieur hiérarchique aborderont dans le cadre de cet entretien les thèmes suivants :

Article 6 – Equipement

Au moment de la discussion sur la mise en place du télétravail, l'employeur et le salarié vérifient ensemble que les conditions pour un travail effectif, et dans des conditions optimales, sont réunies.

Le salarié doit disposer d'un espace de travail adapté et suffisant permettant d'exercer de manière satisfaisante une activité professionnelle et de préserver le respect de la confidentialité des données traitées dans le cadre de l'exercice du métier.

Par ailleurs, le salarié devra disposer d'une ligne internet haut débit à son domicile, ou son équivalent, condition indispensable à la réalisation du télétravail.

Le salarié doit disposer de l'ensemble du matériel informatique et bureautique nécessaire à la réalisation de ses missions en télétravail.

L'employeur met à disposition du salarié un ordinateur portable ainsi que les logiciels adaptés.

Par ailleurs, le matériel bureautique mis à disposition par l'employeur peut être :

- Une imprimante photocopieuse scanner, et les cartouches ;
- Un téléphone mobile professionnel, permettant le VPN ;
- Un écran externe et un siège ergonomique pour prévenir des TMS.

La maintenance du matériel informatique est assurée par l'employeur. Celle-ci est effectuée dans des conditions définies d'un commun accord.

Les frais engagés par le salarié peuvent faire l'objet d'une allocation forfaitaire journalière destinée à couvrir les frais engagés.

Article 7 – Droits, obligations de statut du télétravailleur

Les télétravailleurs sont des salariés à part entière, et de ce fait ont les mêmes droits, avantages légaux et collectifs que ceux applicables aux salariés présents sur site. Ils bénéficient de titres-restaurants dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

Les télétravailleurs ont accès aux informations des entreprises et notamment l'accès aux informations syndicales, y compris, lorsqu'ils existent, par les intranets syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Article 8 – Santé et sécurité au travail

8.1 Sécurité au travail

Concernant l'installation électrique, le salarié devra attester que le lieu de travail à domicile dispose d'une installation comportant une prise de terre et un disjoncteur aux normes permettant notamment le branchement d'un ordinateur portable en toute sécurité.

Le salarié devra s'assurer de disposer à son domicile d'un espace permettant de travailler dans de bonnes conditions.

L'entreprise s'assurera du respect de ses obligations en termes de santé et sécurité au travail.

- Nombre de jours de télétravail en moyenne par an ;
- Nombre de salariés concernés par le télétravail occasionnel ou régulier.

A titre exceptionnel, lors de la première année de mise en œuvre du télétravail, la CPPNI se réunira deux fois pour dresser un bilan de mise en œuvre du télétravail et émettre d'éventuelles propositions de modifications.

Les parties au présent accord rappellent, par ailleurs, que conformément à l'article 39 de la convention collective, la CPPNI peut-être saisie afin de répondre sur les difficultés d'interprétation du présent accord.

10.2 Au niveau de l'entreprise

Le CSE sera informé annuellement de la mise en œuvre du télétravail dans l'entreprise.

Article 11 - Situation des entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 12 - Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13 - Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821.

Article 14 – Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L.2261-3 à L.2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D.2231-8 du code du travail.

Article 15 – Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.