Accord du 16 novembre 2021 relatif au télétravail

Préambule

Les parties signataires du présent accord ont souhaité prendre en compte l'articulation entre les avancées techniques et les réalités sociétales, soucieuses d'adapter la branche à de nouveaux modes de production, et de vie.

La branche des entreprises d'architecture et de maîtrise d'œuvre souhaite ainsi résolument encadrer et sécuriser le recours au télétravail pour les employeurs comme pour les salariés, afin d'organiser et de garantir pour chacun la réalisation des prestations de travail à distance.

Les parties signataires insistent sur le caractère volontaire et réversible du télétravail, tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

La branche professionnelle décide par accord et dispositions conventionnelles de la mise en place du télétravail dans le champ de la convention collective des entreprises d'architecture et de maîtrise d'œuvre.

Outre le fait de promouvoir une organisation innovante du travail cet accord entend :
– agir pour la cause environnementale en limitant les temps de la mobilité des salarié(e)s ;
– prendre en compte l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
– lutter contre la fracture territoriale en ouvrant notamment la possibilité aux acteurs de la branche de vivre dans les différentes typologies de territoires.

Cet accord porte le choix d'une politique d'égalité et d'intérêt général entre tous les territoires et tout(e)s les citoyen(ne)s.

Le présent texte a pour objet de mettre en œuvre, pour les entreprises de la branche professionnelle des entreprises relevant de l'IDCC 2332 et du champ d'application, notamment :
– les entreprises d'architecture ;
– les entreprises de maîtrise d'œuvre ;
– les entreprises d'urbanisme ;
– les entreprises d'architecture d'intérieur ;
– les entreprises d'architecture paysagère ;
– les entreprises de management BIM (Building Information Modeling) ;
– les entreprises de mise en œuvre de la maquette matérielle et/ou numérique ;
– les entreprises dont l'activité principale consiste à proposer des services autour de la modélisation et du traitement des données intelligentes et structurées dans l'aménagement du territoire, de la construction et du bâtiment, de leur archivage.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche de responsabilité sociétale et environnementale (ci-après « RSE ») et de qualité de vie au travail (ci-après « QVT »).

Le présent accord ne prime pas sur les accords d'entreprise antérieurs. (1)

(1) Le dernier alinéa du préambule est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2253-3 du code du travail relatif à la hiérarchisation des normes conventionnelles.
(Arrêté du 15 janvier 2024 - art. 1)

1. Périmètre et champ d'application

Cet accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective des entreprises d'architecture, y compris aux entreprises de moins de 50 salariés. (1)

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, telle que intempéries, canicule ou menaces pour l'environnement, (2) la mise en œuvre du télétravail pourra être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés, conformément à l'article L. 1222-11 du code du travail. En cas de télétravail imposé par le législateur, les dispositions de cet accord ne s'appliquent pas.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail ainsi que l'arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 13 déc. 1973, n° 71-40.753), lequel prévoit que la convention ou l'accord ne s'applique aux employeurs non adhérents à une des

organisations d'employeurs signataires, qu'au lendemain de la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté portant extension de la convention ou de l'accord.
(Arrêté du 15 janvier 2024 - art. 1)

(2) Les termes « , telle que intempéries, canicule ou menaces pour l'environnement » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à l'article L. 1222-11 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2024 - art. 1)

2. Définition

a) Généralités. Cadre réglementaire

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (art. L. 1222-9 du code du travail).

Les parties signataires insistent également sur le principe de l'égalité de traitement, à savoir que la prestation de travail effectuée par le télétravailleur doit se réaliser dans les mêmes conditions que si elle avait été réalisée dans les locaux de l'employeur.

La mise en place du télétravail est soumise à l'accord de l'employeur et du salarié.

b) Types de télétravail

Le télétravail peut se pratiquer :
– de manière récurrente, (régulière [1] ou flexible [2]) via une formalisation par avenant au contrat, ou (a) ;
– de manière occasionnelle, sans avenant spécifique mais avec un accord écrit des parties.

c) Charge de travail et horaires

Le télétravail n'a pas pour effet de modifier l'activité habituelle, la charge de travail, les délais d'exécution ou l'amplitude de travail applicables habituellement au sein de l'entreprise. De même, la convention collective s'applique de la même façon aux télétravailleurs et aux travailleurs en présentiel.

d) Couverture sociale

Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits en termes de régime de santé et de prévoyance que le salarié en présentiel.

e) Droits et acquis sociaux contractualisés

Les droits et acquis sociaux, tels que les tickets restaurant quand ils existent dans l'entreprise, sont identiques pour les salariés en présentiel ou en télétravail. La prise en charge du pourcentage légal (à ce jour 50 %) des frais de transport est due dès que le salarié se déplace une fois dans le mois dans les locaux.

[1] Régulière : par exemple tous les mardis du mois.

[2] Flexible : crédit de jours sans rythme préétabli, avec des journées posées à discrétion des deux parties.

(a) Le 2e alinéa du paragraphe « b. Types de télétravail » est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1222-9 du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 modifié par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 étendu.
(Arrêté du 15 janvier 2024 - art. 1)

3. Cadre organisationnel général

a) Demandeur

La demande peut émaner soit de l'employeur, soit du salarié, soit être prévue lors de l'embauche. Quelle que soit la source de la demande, cette dernière doit être matérialisée par un écrit.

La réponse à la demande se fait également par écrit, dans un délai maximum de 30 jours calendaires. En cas de demande émanant du salarié et de refus de l'employeur, cette réponse doit être motivée ; en cas de désaccord, le salarié peut demander un entretien pour obtenir des explications complémentaires.

Lorsque la demande émane de l'employeur et que le salarié refuse, ce refus ne peut pas être une cause de licenciement par l'employeur.

La médecine du travail peut être informée lorsqu'un employeur et un salarié envisagent de mettre en œuvre le télétravail et doit l'être quand le nombre de jours télétravaillés dépasse les 80 %.

b) Faisabilité matérielle et financière pour l'entreprise dans le cadre du télétravail récurrent

L'entreprise doit fournir au salarié les moyens « utiles et nécessaires » notamment le matériel informatique (matériel et logiciels) et celui permettant d'être joint par téléphone ou VOIP. Les moyens sont fonction de la typologie du poste, du métier du salarié concerné.

L'absence de ressources financières de l'entreprise à affecter aux dépenses d'équipement nécessaires à l'exécution du télétravail est un motif légitime de refus par l'employeur.

Tous les matériels fournis par l'entreprise sont réservés à un usage professionnel et ne peuvent être utilisés que par le (ou les) seul(s) salarié(s) de l'entreprise et sous sa (leur) responsabilité.

Le réseau utilisé doit être sécurisé c'est-à-dire via un abonnement individuel ou dédié. Les réseaux wifi publics et collectifs sont proscrits.

c) Conditions d'éligibilité des salariés

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés, sauf les alternants et les stagiaires, une fois la période d'essai passée, s'ils possèdent les capacités organisationnelles et l'autonomie suffisantes à l'exécution de leurs tâches en télétravail.

Cet accord s'applique aux salariés, domiciliés sur le territoire national.

Par exception, le télétravail peut être prévu dès l'embauche, le cas échéant, la réversibilité peut ne pas être prévue.

La possibilité de mettre en place le télétravail est analysée au regard des tâches et des phases à réaliser par le salarié, des contraintes techniques (outils, matériel), de la nécessité d'une présence physique, du degré d'autonomie et des impératifs de sécurité des données.

Le télétravailleur doit disposer d'un environnement de travail adapté lui permettant d'être correctement installé et isolé de toute perturbation humaine ou sonore.

Si l'état de santé du collaborateur le nécessite, le médecin du travail peut conseiller ou prescrire, pour cette personne, la mise en place du télétravail. De même, la situation des femmes enceintes doit être examinée. (1)

Concernant les travailleurs en situation de handicap et bénéficiant ou pouvant bénéficier d'une installation particulière de leur poste au sein de l'entreprise, la possibilité d'un aménagement adéquat des matériels et mobiliers au domicile doit être étudiée avec le collaborateur, et, si nécessaire, avec la médecine du travail et l'AGEFIPH.

d) Avenant au contrat de travail (2)

L'organisation de l'activité en télétravail doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail s'il s'agit de télétravail récurrent. Voir article 5.

(1) L'avant-dernier alinéa du paragraphe « c. Conditions d'éligibilité des salariés » est étendu sous réserve du respect des mentions obligatoires prévues à l'article L. 1222-9 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2024 - art. 1)

(2) Le paragraphe « d. Avenant au contrat de travail » est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1222-9 du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 modifié par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 étendus.
(Arrêté du 15 janvier 2024 - art. 1)

4. Modalités de mise en œuvre

a) Lieu d'exécution de la prestation de travail

Le télétravail s'exerce au lieu de résidence principale du salarié ou dans tout autre lieu ayant reçu l'accord des deux parties.

La compatibilité du lieu de travail au domicile comporte plusieurs aspects :
– une attestation du salarié indiquant que ses installations électriques et téléphoniques sont en bon état de fonctionnement normal et respectueux de la réglementation en vigueur ;
– une attestation du salarié indiquant que son poste de travail à son domicile remplit de bonnes conditions ergonomiques de travail et que les moyens d'émission et de réception des données numériques sont compatibles avec son activité professionnelle ;
– une attestation de l'assurance habitation, avec responsabilité civile, fournie par le salarié précisant que l'assurance couvre l'exercice du télétravail.

b) Durée du télétravail

L'avenant ou l'accord préalable à la mise en place du télétravail précisera :
– la période de référence déterminée entre les parties : soit sur la semaine, le mois ou l'année ;
– le nombre de jours ou de demi-journées de télétravail convenu entre les parties sur la période de référence déterminée ;
– le cas échéant, le nombre minimal de jours de travail hebdomadaire en présentiel et convenu entre les parties ;
– uniquement pour les avenants dans le cas du télétravail récurrent régulier, les jours de la semaine fixés entre les parties pour le télétravail.

c) Décompte du temps de télétravail (1)

Afin de garantir l'obligation de décompte du temps de travail, un système de comptabilité du temps télétravaillé peut être mis en place par l'entreprise.

Le temps en télétravail doit être rémunéré de la même manière que le temps en présentiel.

d) Charge de travail, temps de travail et respect de la vie privée

Les jours de télétravail, les salariés restent joignables dans les plages habituelles de travail et doivent être en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise.

Les salariés soumis aux horaires collectifs (non-cadres et cadres), en situation de télétravail ne pourront être contactés dans le cadre professionnel qu'aux horaires collectifs en vigueur dans l'entreprise.

Si l'entreprise est organisée selon un horaire variable, le salarié ne pourra être contacté que pendant une plage horaire de 7 heures comprise obligatoirement sur les plages de l'horaire collectif de l'établissement, pause déjeuner exclue, qui sera fixée lors de la conclusion de l'avenant.

La réglementation relative aux heures supplémentaires doit être respectée : le salarié ne doit effectuer des heures supplémentaires que lorsqu'elles ont été expressément et préalablement demandées par écrit par l'employeur.

Pour les salariés cadres au forfait, les plages horaires durant lesquelles le salarié en situation de télétravail peut être contacté sont fixées en concertation avec lui et précisées dans l'avenant au contrat de travail.

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et aux temps de repos quotidiens et hebdomadaires s'appliquent au télétravail.

e) Matériel fourni et protection des données

L'employeur est responsable des moyens techniques liés à la protection des données. Le matériel fourni par l'employeur est exclusivement réservé à un usage professionnel.

f) Prise en charge des coûts liés au télétravail

Le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail.

À ce titre, il appartient ainsi à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation préalable de l'employeur, sur justificatif.

L'employeur et le salarié peuvent choisir une indemnisation forfaitaire des frais. Dans ce cas, l'allocation versée pour indemniser le salarié, est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi et l'URSSAF. À défaut d'une indemnisation forfaitaire, les frais seront indemnisés au réel, après accord préalable entre les parties.

Le choix des modalités de prise en charge des frais professionnels résultant du télétravail peut être également un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise. Pour les entreprises disposant d'un CSE, celui-ci doit être consulté.

g) Période d'adaptation

Cette période d'adaptation a pour objet de s'assurer que le télétravail répond aux attentes et contraintes de chaque partie.

Elle doit couvrir un nombre suffisant de jours télétravaillés qui ne peut être inférieur à 10, pour être pertinente et elle doit également permettre de mettre fin au télétravail s'il est constaté que cela ne fonctionne pas.

Elle doit être précisée dans l'avenant.

Au terme de la période d'adaptation un bilan de l'expérience sera fait afin d'ajuster éventuellement les conditions du télétravail.

Pour les salariés embauchés directement avec une clause de télétravail, il n'y a pas de période d'adaptation spécifique en dehors de la période d'essai.

h) Entretien

Chaque année un entretien porte notamment sur les conditions d'activité du salarié en télétravail et sur sa charge de travail.

La fréquence de cet entretien peut être réduite, à la demande du salarié ou de l'employeur.

i) Réversibilité du télétravail

Lorsque le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, il est réversible par principe : l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise.

En revanche, lorsque le télétravail fait partie des conditions d'embauche, la réversibilité est conditionnelle : le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

Un délai de prévenance réciproque doit être prévu dans l'avenant.

Un réexamen des critères d'éligibilité est possible en cas de changement de fonction, de poste, ou de domicile du salarié et peut donner lieu à la cessation du télétravail.

En cas d'impossibilité pour le salarié de télétravailler depuis son domicile, notamment pour les raisons suivantes :
– problèmes techniques ;
– problèmes matériels ;
– problèmes de compatibilité avec la vie personnelle et familiale,
alors le salarié doit le signaler à son employeur et revenir dans les locaux de l'entreprise sans délai, afin de poursuivre son activité, ou, après concertation, par accord de son employeur, définir un autre lieu d'activité, en attendant la résolution de la situation.

j) Suspension temporaire du télétravail

Le télétravail d'un salarié peut être suspendu par l'employeur en cas de modification substantielle de la charge et de l'organisation du travail, au sein de l'entreprise (concours, suractivité, changement d'affectation du salarié si elle n'est pas compatible avec le télétravail, etc.), moyennant un délai de prévenance à la charge de l'employeur, d'une semaine minimum.

L'employeur devra en outre préciser la durée prévisible de cette suspension.

Dès que possible le salarié doit être informé de la fin de la période de suspension.

L'exécution du contrat en télétravail reprend alors normalement sans qu'il soit nécessaire de signer un nouvel avenant.

k) Annulation et report de jours de télétravail

L'annulation des jours de télétravail, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, ne pourra être réalisée qu'exceptionnellement sur décision de l'employeur avec un délai de prévenance raisonnable.

Si cette annulation donne lieu à un report, une date ultérieure sera convenue entre les parties. Les conditions de report seront discutées entre l'employeur et son salarié, et notifiées, le cas échéant, dans l'avenant.

l) Clauses de confidentialité

Le salarié en télétravail, comme en présentiel, doit respecter l'obligation de discrétion et de confidentialité liée à son activité professionnelle ainsi que celles prévues dans son contrat de travail.

m) Droit à la déconnexion

La mise en œuvre du télétravail ne doit pas occasionner une intrusion de l'activité professionnelle dans la vie privée du salarié.

L'employeur s'assure que la charge de travail et les délais d'exécution permettent au télétravailleur de respecter non seulement la durée contractuelle de travail, mais également les durées maximales de travail et les durées minimales de repos. Ce point doit a minima être abordé en entretien annuel.

(1) Le paragraphe « c. Décompte du temps de télétravail » est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3171-2 et D. 3171-8 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2024 - art. 1)

5. Mise en œuvre. Avenants, accords et autorisation

a) Contenu de l'avenant individuel au contrat de travail relatif au télétravail récurrent (1)

Il précise notamment les modalités concrètes d'exécution du télétravail (voir annexe 1) :
a) Le lieu d'exécution (et les informations relatives à sa conformité) ;
b) Les jours convenus le cas échéant ;
c) Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
d) Les plages horaires où le salarié doit être joignable ;
e) Les moyens/ le matériel mis à disposition ;
f) La prise en charge financière des couts liés au télétravail ;
g) La durée de la période d'adaptation ;
h) L'entretien individuel ;
ijk) Les clauses de réversibilité, suspension temporaire et annulation/ report ;
l) Les restrictions d'usage du matériel informatique mis à disposition ;
m) Un rappel sur le droit à la déconnexion du salarié.

b) Contenu de l'autorisation préalable au télétravail occasionnel (2)

Cela concerne des temps de travail en télétravail impondérables et très ponctuels à la demi-journée ou à la journée.

Un simple accord par échange écrit suffit mentionnant la date, le lieu et les plages horaires d'exécution du télétravail.

Face à une telle demande l'employeur et le salarié ne sont pas tenus d'accepter une telle demande. Si la situation perdurait, un avenant ou un accord devrait être signé.

(1) Le paragraphe « a. Contenu de l'avenant individuel au contrat de travail relatif au télétravail récurrent » est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1222-9 du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 modifié par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 étendus.
(Arrêté du 15 janvier 2024 - art. 1)

(2) Le paragraphe « b. Contenu de l'autorisation préalable au télétravail occasionnel » est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1222-9 du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 modifié par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 étendus.
(Arrêté du 15 janvier 2024 - art. 1)

6. Clause de revoyure

Les partenaires sociaux signataires ou adhérents décident de réexaminer cet accord 1 an après l'extension de celui-ci.

7. Annexes

Des annexes seront fournies par la branche dans un délai de 6 mois suivant la signature de l'accord. Elles sont données à titre d'exemple et n'ont pas de valeur conventionnelle.
– annexe 1 : exemple d'avenant télétravail au contrat de travail ;
– annexe 2 : exemple d'attestation sur l'honneur du salarié dans le cas de la mise en place du télétravail.