

# CPPNI PUBLICITÉ

## PROJET ACCORD TÉLÉTRAVAIL

1		
2		
3		
4	Table des matières	
5	<b><i>Préambule</i></b> _____	<b>3</b>
6	<b><i>Article 1. Champ d'application territorial et professionnel</i></b> _____	<b>3</b>
7	<b><i>Article 2. Définitions</i></b> _____	<b>4</b>
8	<b><i>Article 3. Périmètre</i></b> _____	<b>4</b>
9	<b>3.1. Détermination des salariés éligibles au télétravail</b> _____	<b>4</b>
10	<b>3.2. Procédure de passage en télétravail</b> _____	<b>5</b>
11	<b><i>Article 4. Télétravail ordinaire et exceptionnel</i></b> _____	<b>5</b>
12	<b>4.1. Télétravail ordinaire</b> _____	<b>5</b>
13	<b>4.1.1. Mise en place</b> _____	<b>5</b>
14	<b>4.1.2. Réversibilité</b> _____	<b>6</b>
15	<b>4.2. Télétravail exceptionnel</b> _____	<b>6</b>
16	4.2.1. Télétravail en cas de pollution _____	<b>6</b>
17	<b><i>Article 5. Formation</i></b> _____	<b>7</b>
18	<b><i>Article 6. Lieux de travail</i></b> _____	<b>7</b>
19	<b><i>Article 7. Accidents de travail et de trajet</i></b> _____	<b>8</b>
20	<b><i>Article 8. Assurances</i></b> _____	<b>8</b>
21	<b><i>Article 9. Matériel</i></b> _____	<b>8</b>
22	<b>9.1. Matériel mis à disposition</b> _____	<b>9</b>
23	<b>9.2. Logiciels, sécurisation des données et protection de la vie privée</b> _____	<b>9</b>
24	<b><i>Article 10. Rémunération</i></b> _____	<b>9</b>
25	<b><i>Article 11. Frais professionnels</i></b> _____	<b>9</b>
26	<b><i>Article 12. Temps de travail</i></b> _____	<b>10</b>
27	<b>12.1. Journées en télétravail</b> _____	<b>10</b>
28	<b>12.2. Temps de travail :</b> _____	<b>11</b>
29	12.2.1. Système de décompte du temps de travail _____	<b>11</b>
30	12.2.2. Disponibilité _____	<b>12</b>
31	12.2.3. Charge de travail _____	<b>12</b>
32	12.2.4. Droit à la déconnexion _____	<b>12</b>
33	<b><i>Article 13. Gestion des données et respect de la vie privée des salariés</i></b> _____	<b>13</b>

34	<b>Article 14. Droit syndical</b>	<b>13</b>
35	<b>Article 15. Prévention des violences sexistes et sexuelles, conjugales et intrafamiliales</b>	<b>14</b>
36	<b>Article 16. Parentalité</b>	<b>15</b>
37	<b>Article 17. Prise en compte des situations particulières</b>	<b>15</b>
38	<b>17.1. Les nouveaux salariés ou les salariés qui prennent un nouveau poste</b>	<b>15</b>
39	<b>17.2. Les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou</b>	
40	<b>atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante</b>	<b>15</b>
41	<b>17.3. Les aidants familiaux et les familles monoparentales</b>	<b>16</b>
42	<b>Article 18. Gains de productivité et réduction du temps de travail</b>	<b>16</b>
43	<b>Article 19. Rôle des IRP</b>	<b>16</b>
44	<b>19.1. CSE/CSSCT :</b>	<b>16</b>
45	<b>19.2. Commission de suivi du télétravail</b>	<b>18</b>
46	19.2.1. Missions de la commission de suivi	18
47	19.2.2. Composition de la commission de suivi	18
48	19.2.3. Réunions de la commission de suivi	19
49	<b>Article 20. Entrée en vigueur et durée</b>	<b>19</b>
50	<b>Article 21. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés</b>	<b>19</b>
51	<b>Article 22. Conditions de suivi</b>	<b>19</b>
52	<b>Article 23. Conditions de révision</b>	<b>19</b>
53	<b>Article 24. Dépôt et extension</b>	<b>20</b>
54	<b>Article 25. Conditions d'adhésion</b>	<b>20</b>
55		
56		
57		

## 58 **Préambule**

59 Avec la crise sanitaire actuelle, le télétravail est arrivé à un niveau quasiment structurel pour toutes  
60 les catégories de salariés. Mais cette généralisation du télétravail, notamment à temps plein, s'est  
61 souvent opérée en mode dégradé et sans encadrement. Cela s'est traduit notamment par la non prise  
62 en charge des frais professionnels par les entreprises ou par l'absence de cadre sur le temps de travail.  
63 Dans le même temps, les salariés aspirent à télétravailler pour se protéger, pour gagner du temps de  
64 transport mais également pour retrouver de la liberté, de l'autonomie, dans l'organisation et le  
65 contenu du travail.

66 Aussi, cette organisation du travail, comme toutes les organisations, n'est pas neutre et nécessite  
67 d'être encadrée, afin de ne pas dégrader les conditions de travail et la santé des salariés, tout en  
68 améliorant leur qualité de vie.

69 Les bénéficiaires escomptés visent à :

- 70 • Améliorer la qualité de vie au travail et la santé des salariés : par un meilleur équilibre entre  
71 vie professionnelle et vie personnelle et une moindre exposition au risque d'accident de  
72 trajet ;
- 73 • Conforter la performance globale de l'Entreprise : en répondant à des aspirations personnelles  
74 des salariés, le télétravail favorise leur engagement professionnel et conforte leur  
75 productivité ;
- 76 • Contribuer à la réduction de l'empreinte carbone : en réduisant le nombre de trajets domicile  
77 travail et réduisant les émissions de carbone liées à notre activité.

78 Ces modes d'organisation nécessitent de préserver un lien fort entre les salariés concernés et leur  
79 équipe de travail et sont basés sur une relation de confiance réciproque.

80 Le présent accord a pour objet de définir les différentes formes de télétravail applicables au sein des  
81 entreprises de la branche.

82 La négociation de cet accord de branche s'inscrit dans la logique de l'accord national interprofessionnel  
83 du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

84

## 85 **Article 1. Champ d'application territorial et professionnel**

86 Le champ d'application géographique du présent accord est national et comprend les Départements  
87 d'Outre-Mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion, Mayotte, Saint-  
88 Martin, Saint-Pierre et Miquelon, et Saint Barthélémy, en application des articles L.2222-1 et L.2222-2  
89 du Code du travail.

90 Le champ d'application professionnel du présent accord correspond à l'ensemble des entreprises qui  
91 relève des secteurs d'activités visés aux articles 1 et 2 du Chapitre I « Dispositions Communes » de la  
92 Convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française  
93 du 22 avril 1955, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis  
94 le 1er janvier 2008, sous les codes NAF / APE suivants :

- 95 ○ 73.11Z Activités des Agences de Publicité,
- 96 ○ 73.12Z Régie Publicitaire de médias,

97 ainsi qu'aux entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un  
98 autre accord de branche.

99

## 100 **Article 2. Définitions**

101 Cette définition est reprise de l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail.

102 Selon l'article L1222-9 alinéa 1 du Code du travail « Le télétravail désigne toute forme d'organisation  
103 du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur  
104 est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de  
105 l'information et de la communication. »

106 D'après l'ANI du 26 novembre 2020 « Dans la pratique, il peut s'exercer au lieu d'habitation du salarié  
107 ou dans un tiers-lieu, comme par exemple un espace de *co-working*, différent des locaux de  
108 l'entreprise, de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force  
109 majeure. »

110 Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail répondant à un large  
111 éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides.

112 Elle inclut les salariés « nomades ». Mais le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne  
113 suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur. Une attention particulière sera faite aux  
114 salariés « nomades » qui ne sont pas des télétravailleurs classiques mais des salariés en mission chez  
115 le client.

116 On entend par télétravailleur, au sens du présent accord, toute personne salariée de l'entreprise qui  
117 effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus ou dans des  
118 conditions adaptées par un accord d'entreprise en fonction de la réalité du travail et précisant les  
119 catégories de salariés concernés.

120

## 121 **Article 3. Périmètre**

### 122 **3.1. Détermination des salariés éligibles au télétravail**

123 Le télétravail est volontaire. Les salariés en télétravail ont les mêmes droits et obligations que les  
124 salariés qui exécutent leur travail dans les locaux de l'entreprise.

125 Tout salarié de l'entreprise, sans condition d'ancienneté, a droit au télétravail, dans le respect d'une  
126 période de carence de 3 mois d'ancienneté.

127 Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés cadres et non cadres en  
128 CDI ou en CDD dont le poste de travail a été reconnu éligible par l'employeur et la commission de suivi  
129 à l'exception des stagiaires et salariés alternants en apprentissage.

130 Par définition, a minima tous les emplois télétravaillés pendant la crise Covid 2019 sont  
131 télétravaillables.

132

133

### 134 **3.2. Procédure de passage en télétravail**

135 La mise en place du télétravail nécessite l'accord des salariés. L'employeur ne peut imposer le  
136 télétravail de façon unilatérale mais peut le proposer. Le refus du télétravail ne constitue pas un motif  
137 de rupture du contrat de travail conformément à L. 1222-9 du code du travail.

138 Un salarié qui souhaite bénéficier du télétravail doit informer l'employeur ou le pôle RH par écrit  
139 (courrier, courriel) de son intention. Le pôle RH prévient le responsable hiérarchique de cette  
140 demande.

141 La proposition de l'employeur est faite par écrit (courrier, mail) avec un délai de réponse d'un mois.

142 A l'issue de la période de mise en place de 1 mois prévue au 4.1.2, un avenant au contrat de travail est  
143 mis en place formalisant les modalités de contrôle du temps de travail, de la charge de travail, les  
144 informations relatives aux conditions d'exécution du temps de travail et la possibilité de réversibilité  
145 du choix, et reprenant le modèle annexé au présent accord.

146 L'employeur est libre de ne pas donner suite à la demande du salarié mais doit par écrit motiver son  
147 refus (courrier, courriel) en copie le pôle RH et le manager de proximité. Le motif du refus est  
148 communiqué à la commission de suivi de l'entreprise (selon l'article 19.2 du présent accord). Dès lors  
149 que le poste est éligible au télétravail, les critères objectifs de refus doivent figurer dans la liste à suivre  
150 : impossibilité technique ou matérielle, problème de sécurité ou de confidentialité.

151

## 152 **Article 4. Télétravail ordinaire et exceptionnel**

153 Selon l'ANI de 2005, est considéré comme télétravail « toute forme d'organisation et/ou de réalisation  
154 du travail, utilisant des technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation  
155 d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur,  
156 est effectué hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire ».

### 157 **4.1. Télétravail ordinaire**

158 Le télétravail ordinaire peut s'exercer selon deux modalités : soit la définition de jours fixes dans  
159 l'avenant au contrat de travail soit l'utilisation d'un forfait de jours flexibles de 24 jours maximum par  
160 an. Les jours flexibles sont utilisables à la seule demande des salariés dans le respect de l'organisation  
161 du travail et du collectif de travail. L'employeur est prévenu 24h à l'avance.

162 Les données relatives à l'utilisation des jours flexibles seront communiquées à la commission de suivi.

#### 163 **4.1.1. Mise en place**

164 La mise en place du télétravail ordinaire doit se faire progressivement. Salarié, RH et manager doivent  
165 s'assurer que le nombre de jours, l'organisation souhaitée permettent au collectif de travail de  
166 fonctionner convenablement.

167 Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages individuels et collectifs que l'ensemble des  
168 salariés travaillant sur site.

169 À tout moment, les salariés peuvent saisir la commission de suivi de l'entreprise (selon l'article 19.2 du  
170 présent accord).

171 À la suite de la demande du nombre de jours de télétravail formulée, le télétravail est mis en place sur  
172 une période déterminée de 1 mois. Durant cette période, les parties prenantes peuvent mettre fin au  
173 télétravail après un délai de prévenance de 48h.

174 A l'issue de cette période d'évaluation, un entretien avec le pôle RH et le manager de proximité  
175 permet de définir les modalités du télétravail retenues dans l'avenant au contrat de travail : nombre  
176 de jours ou demi-journées travaillées par les salariés ainsi que les périodes de disponibilité, modalités  
177 d'exercice du droit à la déconnexion, modalités d'évaluation du temps et de la charge de travail,  
178 définition des plages de disponibilité, et de prise en charge des frais professionnels, conditions de  
179 réversibilité. Ces dispositions sont valables pour une durée indéterminée.

#### 180 **4.1.2. Réversibilité**

181 Les salariés en télétravail peuvent mettre fin à l'exercice du télétravail avec un retour en présentiel par  
182 une demande écrite au responsable hiérarchique et pôle RH avec un délai de prévenance de 1 mois.

183 L'employeur, moyennant un délai de prévenance de 6 mois peut imposer le retour au travail sur site  
184 sans changement de poste de travail et en correspondance avec sa qualification, conformément à  
185 l'article L1222-9 du code du travail.

186 Une fois l'avenant signé, les raisons de l'arrêt ou la modification de l'organisation du télétravail imposé  
187 par l'employeur doivent être motivées par un dysfonctionnement de l'organisation du travail  
188 exclusivement dû aux conditions de travail à distance. Il en informe par écrit le salarié et le pôle RH. La  
189 commission de suivi de l'entreprise (selon l'article 19.2 du présent accord) est informée de chaque  
190 réversibilité, ainsi qu'en cas de litige.

191 Aucun licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut avoir lieu pour un salarié en télétravail  
192 si un retour à temps plein sur site n'est pas intervenu.

193 Les salariés en télétravail sont prioritaires pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui  
194 correspond à leurs qualifications.

195 Dans le cas d'une difficulté temporaire (exemple : coupure d'électricité, de téléphone, des travaux à  
196 domicile ...) compromettant l'exercice du télétravail à domicile, l'employeur doit proposer et prendre  
197 en charge une solution temporaire garantissant les conditions de travail adéquates.

198 Dans le cas où l'interruption temporaire non prévue est de courte durée (une journée) les deux parties  
199 s'engagent à ne pas avoir recours au déplacement des salariés dans les locaux de l'entreprise.

200 Ces jours d'interruption ne peuvent être imputés sur les congés dus aux salariés (CP, RTT ...).

#### 201 **4.2. Télétravail exceptionnel**

202 Le télétravail au domicile du salarié ne peut être imposé par l'employeur y compris en cas de  
203 circonstances exceptionnelles à l'exception des cas expressément prévus par la loi.

##### 204 **4.2.1. Télétravail en cas de pollution**

205 En cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L.223-1 du Code de l'environnement (associé à des  
206 consignes des services de l'Etat sur la limitation des déplacements) ou d'intempéries majeures, le  
207 télétravail peut être organisé de manière exceptionnelle pour des salariés ayant la possibilité  
208 matérielle et fonctionnelle de télétravailler dans les conditions du présent accord mais ne bénéficiant  
209 pas du télétravail régulier ou n'étant pas planifiés en télétravail pour la ou les journées impactées par  
210 l'épisode de pollution. Ce télétravail exceptionnel doit être autorisé par le manager au plus tard et

211 dans la mesure du possible la veille de la journée télétravaillée pour cause de pic de pollution ou  
212 d'intempéries majeures. Le manager doit s'assurer des missions qui peuvent être réalisées lors de la  
213 ou des journées de télétravail exceptionnel.

214

## 215 **Article 5. Formation**

216 Le télétravail nécessite une relation de travail basée sur la confiance et une plus grande autonomie  
217 dans l'organisation de son travail. Pour cela il est important de former tous les acteurs concernés aux  
218 conséquences du travail à distance en matière de communication, management et organisation du  
219 travail afin de préserver le collectif de travail, éviter l'isolement...

220 Temps de formation et frais de formation sont pris en charge par l'employeur. La formation est  
221 effectuée par un organisme agréé choisi sur une liste validée par le comité de suivi de l'entreprise  
222 (selon l'article 19.2 du présent accord).

223

### 224 **Formation au management à distance**

- 225 • Mettre en place une organisation à distance ;
- 226 • Gérer les ressources humaines d'une équipe à distance ;
- 227 • Manager et gérer à distance, faire vivre le collectif de travail, prévenir l'isolement et les risques  
228 organisationnels du travail, prévenir les violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales,  
229 prévenir les addictions.

230

### 231 **Formation des salariés au télétravail :**

- 232 • Communiquer efficacement à distance ;
- 233 • Utiliser efficacement les TIC dans le travail à distance ;
- 234 • Priorisation des tâches, organisation et gestion du temps de travail :
  - 235 - Articulation vie privée/vie professionnelle
  - 236 - Sensibilisation sur les phénomènes d'addictions
  - 237 - Sensibilisation aux violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales, présentation du  
238 dispositif d'alerte propre à l'entreprise.

239

## 240 **Article 6. Lieux de travail**

241 Par définition, le travail à distance est un travail effectué hors des locaux de l'entreprise : à domicile  
242 ou dans des « tiers lieux ».

243 Parmi ces « tiers-lieux » figurent des espaces de travail partagés comme :

- 244 • Espaces de coworking
- 245 • Locaux professionnels mis à disposition
- 246 • Autres

247 Les salariés doivent déclarer à l'employeur leurs lieux habituels de télétravail.

248 Pour garantir l'effectivité de la possibilité de réversibilité du télétravail, l'entreprise s'engage à  
249 maintenir sur site un poste de travail attribué personnellement à chaque salarié en situation de  
250 télétravail.

251

#### 252 ***Travail nomade :***

253 Les salariés consultants ou soumis à une obligation contractuelle de déplacements fréquents ne  
254 déclarent que les lieux habituellement occupés pour le télétravail, sous réserve d'obligations de  
255 services l'obligeant pendant leurs heures de travail à se déplacer et travailler dans des tiers lieux non  
256 identifiés. En cas de dommage du matériel, en dehors des lieux habituellement occupés, l'employeur  
257 prend à sa charge réparation et remplacement du matériel.

258

### 259 **Article 7. Accidents de travail et de trajet**

260 Tout accident survenu pendant le temps de travail du télétravailleur est considéré comme un accident  
261 du travail en vertu de l'article 1222-9 du Code du Travail.

262

#### 263 ***Travail nomade :***

264 Tout accident survenu dans le cadre des déplacements des consultants ou des salariés soumis à  
265 obligation contractuelle de déplacements fréquents, est considéré comme un accident de travail.

266

### 267 **Article 8. Assurances**

268 Les risques d'exploitation sont assurés par l'employeur. Les moyens nécessaires au télétravail sont  
269 fournis par l'employeur. En cas de dommage sur le matériel utilisé, l'assurance multirisques de  
270 l'employeur couvre l'intégralité des frais.

271

### 272 **Article 9. Matériel**

273 L'employeur fournit et entretient les équipements nécessaires au télétravail. L'employeur prend en  
274 charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux  
275 communications, fournitures, logiciels....

276 Les salariés en télétravail bénéficient d'un support technique à distance dans les mêmes conditions  
277 que les salariés présents dans les locaux de l'entreprise.

278 En cas de panne ou de mauvais fonctionnement de sa connexion internet ou des équipements de  
279 travail mis à sa disposition, le télétravailleur à domicile doit en informer dans les plus brefs délais le  
280 service technique.

281 Une hotline pour permettre aux salariés en télétravail de joindre rapidement le service informatique  
282 est mise en place.

283

284 **9.1. Matériel mis à disposition**

- 285 ○ Ordinateur Portable et accessoires (écran, casque, câble...)
- 286 ○ Licences logiciels
- 287 ○ Téléphone portable professionnel
- 288 ○ Connexion internet
- 289 ○ Siège ergonomique
- 290 ○ Imprimantes
- 291 ○ Fournitures de bureau (papier, encre...)
- 292 ○ ...

293 **9.2. Logiciels, sécurisation des données et protection de la vie privée**

294 Pour exercer leur mission en télétravail, les salariés doivent disposer des logiciels ou accès aux logiciels  
295 nécessaires par systèmes d'information via une connexion sécurisée par VPN au réseau de l'entreprise,  
296 dans les mêmes conditions que sur le lieu de travail. Si l'environnement dans lequel se trouve le  
297 télétravailleur peut ne pas présenter les mêmes garanties de confidentialité ou sécurité, il ne peut être  
298 tenu pour responsable en cas de défaillance de sécurité.

299 Les mécanismes de sécurisation du poste professionnel ne doivent pas déborder sur le réseau  
300 domestique. A défaut les données collectées ne doivent pas être analysées ni sauvegardées. Les IRP  
301 doivent être informés de toutes ces mesures. Le référent RGPD élu du CSE peut diligenter une expertise  
302 pour vérifier la conformité au RGPD.

303 Les entreprises ne sont pas autorisées à installer de dispositifs de surveillance sur les téléphones et les  
304 ordinateurs professionnels sans informer préalablement les salariés et/ou les IRP des données  
305 recueillies et de leur utilisation. Conformément à la loi, l'installation de dispositifs de surveillance sur  
306 les téléphones et ordinateurs personnels des salariés est proscrite.

307

308 **Article 10. Rémunération**

309 En période de télétravail, la rémunération du salarié est intégralement maintenue, primes et frais  
310 inclus.

311

312 **Article 11. Frais professionnels**

313 Le télétravail est une économie pour l'employeur puisqu'il réduit sa consommation d'eau, électricité  
314 et d'entretien des locaux. En revanche, il correspond pour le salarié travaillant à domicile à une  
315 augmentation de ses charges.

316 L'employeur prend en charge les coûts engendrés par l'exercice des fonctions du salarié à son  
317 domicile :

- 318 - Versement d'une indemnité forfaitaire pour la connexion internet et toutes dépenses  
319 nécessaires à l'exécution de ses tâches professionnelles.
- 320 - Participation forfaitaire aux frais d'électricité et de chauffage, proportionnellement au nombre  
321 de jours passés en télétravail

- 322 - Indemnité forfaitaire pour occupation temporaire des lieux (à calculer en fonction du nombre
- 323 de jours de télétravail pour 10 m2, en prenant le montant moyen des loyers de bureau du lieu
- 324 d'implantation de l'entreprise, les frais de nettoyage...)
- 325 - Remboursement en cas de dépenses exceptionnelles avec justificatif de paiement

326 A défaut, conformément aux barèmes fixés par l'URSSAF dans ce cadre, l'employeur verse une

327 indemnité forfaitaire de 10 euros par mois pour les salariés effectuant une journée de télétravail par

328 semaine. Cette allocation forfaitaire passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de

329 télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours par semaine...

330 Conformément aux règles URSSAF, cette indemnité forfaitaire est exonérée de cotisations et de

331 contributions sociales.

332 Le télétravailleur bénéficie de tous les avantages d'usage, conventionnels et indemnitaires des

333 travailleurs en présentiel

- 334 - Indemnité repas (tickets restaurants...)
- 335 - Indemnité transport
- 336 - Dans le cas de travail en coworking, l'employeur prend en charge tous les frais obligatoires et
- 337 afférents à l'occupation des espaces choisis.

338

## 339 **Article 12. Temps de travail**

### 340 **12.1. Journées en télétravail**

341 Le travail à distance ne doit pas être une absence du collectif de travail. Si le mode de communication

342 diffère, il ne doit pas faire disparaître la convivialité, les échanges informels et l'entraide en cas de

343 difficultés.

344 Pour éviter l'isolement, les risques psychosociaux et permettre au collectif de travail de ne pas perdre

345 contact, le nombre de jours en télétravail ne peut pas dépasser 50% du temps de travail et 3 jours par

346 semaine, selon un décompte, officialisé par avenant au contrat de travail pour assurer une période en

347 présentiel régulière.

348 Ce pourcentage de télétravail correspond à un nombre de jours déterminé hebdomadairement ou

349 mensuellement.

350

351 Pour les temps partiels, la quotité sera proportionnelle au nombre de jours de travail à distance à

352 temps complet dans l'entreprise.

<b>Quotité de temps partiel</b>	<b>Jours travaillés par semaine au titre du temps partiel</b>	<b>Nb de jours de télétravail maximum possible (base hebdomadaire)</b>	<b>Nb de jours de télétravail maximum possible (base mensuelle)</b>
50,00%	2,5	0,5	2
60,00%	3	1	4

70,00%	3,5	1,5	6
80,00%	4	2	8
90,00%	4,5	2,5	10

353

354 **Télétravail temps plein dans la période de pandémie ou de circonstance exceptionnelle**

355 Dans la période de risque de pandémie ou en cas de circonstance exceptionnelle, le télétravail temps  
356 plein peut être mis en place pour une durée d'un mois renouvelable après évaluation par le comité de  
357 suivi de l'entreprise (selon l'article 19.2 du présent accord). Le management doit être adapté pour  
358 garantir le maintien du collectif de travail : les managers doivent recevoir une formation spécifique  
359 et avoir la capacité d'adapter la charge de travail et l'organisation du travail à cette contrainte  
360 particulière. Les salariés ont droit à un entretien individuel bimensuel et à une clause de réversibilité  
361 immédiate. Le manager de proximité doit disposer d'un droit d'alerte auprès des RH et/ou du CSSCT  
362 en cas de risques psycho socio et/ou sur le collectif de travail.

363 Le télétravail temps plein ne peut être mis en place qu'au volontariat des salariés concernés et des  
364 managers de proximité

365 **12.2. Temps de travail :**

366 La réglementation en matière de temps de travail s'applique de la même manière pour les salariés en  
367 présentiel et en télétravail : les durées maximales quotidiennes de travail sont de 10 heures, de 48  
368 heures hebdomadaire ou de 44 heures sur 12 semaines consécutives maximum. La durée minimum de  
369 repos sans interruption est de 11 heures par jour et de 35 heures par semaine. Tout travail entre 21h  
370 et 6h du matin est considéré comme du travail de nuit et donc limité à des circonstances  
371 exceptionnelles avec des contreparties. Les heures au-delà de la durée légale doivent être rémunérées,  
372 majorées et/ou récupérées, selon les dispositions conventionnelles en vigueur.

373 Le respect de cette réglementation est de la responsabilité exclusive de l'employeur dans le cadre de  
374 son obligation de santé et de sécurité.

375

376 **12.2.1. Système de décompte du temps de travail**

377 Quelle que soit leur modalité de temps de travail (horaire collectif ou forfait), le décompte du temps  
378 de travail est effectué de façon déclarative par les salariés chaque semaine. Les heures  
379 supplémentaires sont rémunérées ou récupérées selon les dispositions conventionnelles en vigueur.

380 En cas de dépassement des durées maximum de travail (44h) ou de non-respect des durées minimum  
381 de repos, une alerte est adressée au manager et au CSE. Une enquête est déclenchée sur l'ensemble  
382 du collectif de travail. En cas de dépassements récurrent (plus de deux alertes) pour un même salarié  
383 ou un même service, une expertise à la charge exclusive de l'employeur (article L. 2315-94 alinéa 1 du  
384 code du travail) est diligentée. Une évaluation complète de la charge de travail de chaque salarié et du  
385 service est réalisée et présentée au CSSCT.

386 Chaque trimestre un bilan du temps de travail par service est présenté au CSE.

387

388

### **12.2.2. Disponibilité**

389 Les plages horaires durant lesquelles les salariés doivent être joignables sont définies dans l'avenant  
390 au contrat de travail. En tout état de cause, elles ne peuvent être supérieures à la durée  
391 légale/conventionnelle/contractuelle de travail du salarié concerné. Les plages horaires de  
392 disponibilité excluent les temps de réunion, de formation, de travail à forte concentration, ou de  
393 pauses (ex : pause déjeuner...). Ces plages horaires de disponibilité peuvent être modifiées chaque  
394 semaine par le salarié, sous réserve de l'accord du manager. Pas plus que durant le travail sur site, il  
395 ne peut être exigé une disponibilité et une réponse immédiate du salarié. Hors procédures  
396 particulières relatives à la fiche de poste, la réponse aux sollicitations urgentes doit s'entendre dans un  
397 délai de 24h.

398

399 En télétravail comme en présentiel les salariés ont droit à 20 minutes de pause toutes les 6 heures.

400 La disponibilité des salariés est indiquée sur les messageries professionnelles instantanées ou les  
401 agendas partagés.

402

### **12.2.3. Charge de travail**

404 Une fois par an, une consultation anonyme des salariés sur leur temps et charge de travail est réalisée  
405 par le CSE ou le CSSCT permettant d'avoir un état des lieux par service et/ou site.

406 Une évaluation du nombre de mails et/ou messages instantanés, et/ou appels téléphoniques  
407 hebdomadaires reçus et envoyés par service est présentée chaque trimestre au CSE ou au CSSCT.  
408 L'amplitude horaire des mails et/ou messages instantanés, et/ou appels téléphoniques envoyés et  
409 reçus par service est présentée, ainsi que le nombre de mail reçus et envoyés entre 20h et 8h du matin  
410 ou durant le week-end.

411 En cas de non-respect des périodes minimum de repos, le système d'alerte décrit à l'article 10.2.1 est  
412 déclenché.

413 Un indicateur d'évaluation de la charge de travail doit être construit pour chaque métier, présenté et  
414 validé par le comité de suivi de l'entreprise (selon l'article 19.2 du présent accord).

415 Manager et RH ont l'obligation, en cas de surcharge de travail, d'heures supplémentaires récurrentes  
416 constatées ou de non-respect des durées maximum de travail et minimum de repos, pour un salarié  
417 ou un service, de saisir le CSE et les RH.

418 Le nombre de mails, de messages instantanés envoyés ou reçus et appels téléphoniques, l'amplitude  
419 horaire, les heures supplémentaires récurrentes, le travail réalisé en dehors des horaires de service  
420 sont autant d'indicateurs qui doivent déclencher des alertes.

421

### **12.2.4. Droit à la déconnexion**

422 La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des  
423 parcours professionnels a instauré le droit à la déconnexion.

424 En dehors de leurs heures de travail, les salariés en télétravail ne doivent pas recevoir de sollicitations  
425 professionnelles ni être contraints de répondre ou de communiquer d'informations pour des motifs  
426 liés à l'exécution du travail. Un dispositif automatique de trêve de courriels est mis en place entre 20h

427 et 8h du matin et le week-end, avec envoi différé des courriels. L'utilisation des messageries  
428 instantanées est interdite entre 20h et 8h et le week-end avec une trêve de messages.

429 Les salariés peuvent accéder à leur messagerie professionnelle mais ne reçoivent pas de sollicitations  
430 professionnelles avant l'heure d'ouverture des bureaux. Un bilan régulier du nombre de mails reçus,  
431 messages instantanés reçus et appels téléphoniques et de leurs horaires de réception est présenté au  
432 CSE.

433

### 434 **Article 13. Gestion des données et respect de la vie privée des salariés**

435 Conformément à l'article 4 de l'accord européen encadrant la transformation numérique « European  
436 Social Partners Framework Agreement on Digitalisation » : « Respect of Human Dignity and  
437 Surveillance », les mesures à prendre en compte incluent :

438 « . Permettre aux représentants des travailleurs d'aborder les questions liées aux données, au  
439 consentement, à la protection de la vie privée et à la surveillance

440 . Toujours lier la collecte de données à une finalité concrète et transparente : les données ne doivent  
441 pas être collectées ou stockées simplement parce que cela est possible ou pour une éventuelle finalité  
442 future non définie »

443

444 Les entreprises de la branche s'engagent à prendre les mesures suivantes :

- 445 - Bannir tout dispositif de surveillance auditive ou visuelle des salariés
- 446 - Bannir tout dispositif de collecte de données en dehors des procédures relatives à la fiche de  
447 poste
- 448 - Bannir toute intrusion dans les appareils et les données personnelles sur le réseau domestique
- 449 - Bannir toute mesure de traçage en continu ou a posteriori de l'activité
- 450 - Bannir l'excès de reporting notamment spécifique au télétravail. Le télétravail ne doit pas faire  
451 l'objet d'une fréquence de reporting plus nombreuse.
- 452 - Informer au préalable les salariés et les représentants du personnel des données collectées  
453 dans le cadre des procédures liées aux fiches de poste : nature exhaustive de la collecte,  
454 stockage, utilisation et rétention

455

### 456 **Article 14. Droit syndical**

457 Le télétravail et l'éloignement ne doivent pas être une entrave au droit syndical. Les délégués  
458 syndicaux ou responsables de section syndicale de l'entreprise ont accès aux coordonnées  
459 professionnelles des salariés en télétravail et peuvent librement communiquer avec eux dans le  
460 respect du RGPD et sans préjudice des voies de communication ordinaires. Les organisations syndicales  
461 disposent d'une page sur l'intranet de l'entreprise (article L 2142-6 du Code du Travail) et peuvent  
462 tenir des réunions syndicales via les outils électroniques professionnels durant le temps de travail. Ces  
463 droits s'ajoutent à ceux d'ores et déjà en vigueur dans l'entreprise : légal, conventionnel, accords.

464

465 **Article 15. Prévention des violences sexistes et sexuelles, conjugales et**  
466 **intrafamiliales**

467 En complément aux mesures prévues par les entreprises contre les violences sexistes et sexuelles, les  
468 mesures suivantes sont mises en place pour le télétravail et intégrées dans le DUER.

- 469 - Prévention du harcèlement sexuel en ligne : Les messages à caractère sexuel sont interdits sur  
470 les messageries professionnelles. L'ensemble des salariés bénéficie chaque année d'une heure  
471 de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles. Une brochure rappelant la définition  
472 des violences et les peines encourues ainsi que la procédure à suivre pour les témoins et  
473 victimes est adressée à l'ensemble des salariés avec les coordonnées des référents  
474 harcèlement/violence et des IRP.
- 475 - En cas de harcèlement sexuel de la part d'un client ou d'un usager, la direction s'engage à  
476 prendre les mesures suivantes :
- 477 • Réorganisation immédiate du travail pour que le salarié ne soit plus en contact avec ce  
478 client
  - 479 • Déclaration d'un accident de travail, prise en charge des frais non remboursés par  
480 l'employeur
  - 481 • Engagement à ce que l'employeur soit partie intervenante dès lors que le salarié souhaite  
482 déposer plainte

483 Les communications de l'entreprise en direction de ses clients/usagers rappellent systématiquement  
484 les règles de communication non violente et l'interdiction du sexisme, du racisme, de l'homophobie.

485

- 486 - Protection des victimes de violences conjugales

487 En cas de violences conjugales ou intrafamiliales l'entreprise s'engage à faciliter le contact avec les  
488 professionnels concernés (police, associations spécialisées...).

489 Dès que l'employeur est informé de la situation, il s'engage, à la demande de la victime, à supprimer  
490 le délai de prévenance de la clause de réversibilité, à mettre immédiatement fin au télétravail à  
491 domicile, ou à l'organiser dans un tiers lieu.

492 Pour les salariés travaillant sur site et souhaitant une mesure d'éloignement du conjoint, l'employeur  
493 s'engage à autoriser sans délai de prévenance un autre lieu de travail, par exemple en donnant accès  
494 prioritaire au télétravail dans un tiers-lieu.

495

496 Sur présentation d'un certificat (plainte ou main courante, certificat médical ou attestation d'un  
497 assistant social ou associations spécialisées), la victime a droit, à sa demande, à :

- 498 - 15 jours d'absence rémunérés pour mener ses démarches
- 499 - Mobilité géographique et/ou fonctionnelle
- 500 - Réduction de son temps de travail
- 501 - Accès prioritaire aux services sociaux, logements et systèmes de garde d'enfant de l'entreprise

502

503 Une information de prévention est communiquée par courrier à chaque salarié en situation de  
504 télétravail ainsi que les coordonnées des référents violences des instances représentatives du  
505 personnel et des ressources humaines.

506

## 507 **Article 16. Parentalité**

- 508 - Le télétravail ne constitue pas un mode de garde. Les entreprises de la branche s'engagent à  
509 continuer leurs actions d'accompagnement de la parentalité
- 510 - Chaque salarié dispose de 10 jours ouvrés ou 12 jours ouvrables enfants malades et par année
- 511 - En télétravail comme en présentiel, les parents d'enfants de moins de 12 ans et les parents  
512 d'enfants en situation en handicap disposent d'une souplesse horaire sur leur emploi du  
513 temps, sous réserve d'un délai de prévenance et de l'accord du manager de 24h
- 514 - Sur présentation des justificatifs, les parents d'enfants de moins de 16 ans ont droit à une  
515 demi-journée par mois d'absence rémunérée pour le suivi scolaire ou médical de leur enfant
- 516 - Droit au télétravail pour les femmes enceintes : dès l'annonce de leur maternité, les salariées  
517 travaillant sur un poste éligible ont droit immédiatement au télétravail dans le cadre de  
518 l'aménagement de poste mis en place pour les salariées enceintes

519

## 520 **Article 17. Prise en compte des situations particulières**

### 521 **17.1. Les nouveaux salariés ou les salariés qui prennent un nouveau poste**

522 L'intégration réussie des nouveaux embauchés demande une attention particulière qui peut nécessiter  
523 d'être renforcée dans le cadre du télétravail pour garantir l'inclusion dans la communauté de travail et  
524 la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu : apprentissage, montée en compétence,  
525 acculturation à l'esprit de l'entreprise, etc.

526 Ainsi, il est pertinent de prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès  
527 au télétravail. En tout état de cause, cette période ne peut pas être inférieure à trois mois.

528 Une même attention est portée aux salariés qui prennent de nouvelles fonctions au sein d'une même  
529 entreprise afin de leur faciliter une meilleure appréhension de leurs nouvelles fonctions et de leur  
530 nouveau collectif de travail.

531

### 532 **17.2. Les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé** 533 **ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante**

534 La pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion  
535 professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique  
536 évolutive ou invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique), ou dans le  
537 cadre du maintien en emploi. Elle reste cependant également soumise au principe de double  
538 volontariat. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste  
539 apportés, avec, le cas échéant, le concours des services de santé au travail : à cet effet, il est rappelé  
540 que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés.

541 Le manager porte une attention particulière aux salariés en situation de handicap et ceux présentant  
542 des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante afin de ne pas  
543 créer de situations d'isolement du collectif de travail.

544 Un regard particulier doit être porté sur la situation des travailleurs en situation de handicap pour  
545 s'assurer que l'aménagement de leur poste tienne compte de leurs besoins, tant d'un point de vue  
546 ergonomique que de communication. Les relations de travail doivent être consolidées pour prévenir  
547 tout risque de désinsertion professionnelle. Des points réguliers doivent être organisés avec le  
548 manager pour s'assurer que le télétravail ne crée pas de situation de distanciation sociale trop  
549 importante, engendrant un risque accru d'isolement. Dans ce sens, les liens avec les collègues de  
550 travail doivent être confortés.

551

### 552 **17.3. Les aidants familiaux et les familles monoparentales**

553 Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le travailleur dans son rôle d'aidant familial, de  
554 manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant.  
555 Le manager porte une attention particulière au salarié en télétravail aidant familial.

556 Ce même dispositif peut être mobilisé pour un salarié d'une famille monoparentale afin de favoriser  
557 l'articulation de ses temps de vie. Le manager porte une attention particulière au salarié en télétravail  
558 issu d'une famille monoparentale.

559

## 560 **Article 18. Gains de productivité et réduction du temps de travail**

561 Le comité de suivi de l'entreprise (selon l'article 19.2 du présent accord) évalue les gains de  
562 productivité du télétravail, via l'expertise en vue de la consultation sur la situation économique et  
563 financière de l'entreprise prévue aux articles L. 2315-89 et L. 2315-90 du Code du Travail. Ces gains de  
564 productivité permettent la réduction du temps de travail des salariés et la mise en place de la semaine  
565 de 4 jours.

566

## 567 **Article 19. Rôle des IRP**

### 568 **19.1. CSE/CSSCT :**

569 Toutes modifications des conditions de travail doivent faire l'objet d'une consultation du CSE. Avant la  
570 mise en place du télétravail le CSE est consulté.

571

572 Le CSSCT en collaboration avec la médecine du travail identifie les facteurs de risques spécifiques au  
573 télétravail au moyen d'indicateurs inscrits dans le document unique d'évaluation des risques  
574 professionnels.

575 Les salariés en situation de télétravail sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.

576 Dans le cadre de son obligation d'information des salariés à la sécurité, l'employeur communique les  
577 coordonnées des salariés en situation de télétravail aux membres du CSE pour qu'il puisse  
578 régulièrement ou dans le cadre d'une enquête sur les conditions de travail, les contacter.

579

580 Pour les salariés en mission en clientèle, le CSSCT est sollicité pour mettre en place un plan de  
581 prévention commun avec les CSSCT du donneur d'ordre prenant en compte les conditions de travail  
582 des salariés en télétravail.

583

584 En cas de recours à des prestataires, l'employeur s'engage dès la signature du contrat commercial de  
585 prestation de service à respecter le droit au télétravail des salariés prestataires afin de respecter  
586 l'égalité de traitement entre travailleurs.

587 Dès lors que la mission des salariés prestataires peut être effectuée, grâce aux TIC, en dehors des  
588 locaux du donneur d'ordre, ils ont droit au télétravail selon les critères prévus par l'accord collectif ou  
589 la charte de leur employeur (entreprises prestataires). Les conditions d'application ne peuvent être  
590 modifiées sans l'accord des salariés concernés.

591 A défaut d'accord collectif ou de charte présents dans l'entreprise prestataire les conditions de mise  
592 en place du télétravail seront déterminées selon les modalités du présent accord.

593 Les frais de télétravail sont pris en charge par l'entreprise prestataire responsable des moyens adaptés  
594 à l'exécution du travail et de la santé et sécurité de ses salariés.

595 La commission de suivi de l'entreprise (selon l'article 19.2 du présent accord) est informée du nombre  
596 de salariés prestataires en télétravail, leurs conditions de travail intégrées au plan de prévention.

597

598 Le CSSCT veille au respect des clauses obligatoires prévues par l'article L.1229-9 du Code du Travail et  
599 notamment :

- 600 • Contrôle du temps de travail
- 601 • Régulation de la charge de travail
- 602 • Plages horaires de disponibilité
- 603 • Droit à la déconnexion
- 604 • Conditions d'accès des travailleurs handicapés au télétravail
- 605 • Egalité femmes/hommes et conditions d'accès des femmes enceintes au télétravail

606

607 Dispositions pour les entreprises de moins de 300 salariés

608

609 - Entreprise de 50 à 300 salariés :

610 À défaut de CSSCT obligatoire le CSE est informé ou consulté sur toutes les questions d'organisation  
611 générale de l'entreprise. Il participe à l'analyse des risques, met en place les actions de prévention,  
612 participe aux inspections en matière de santé, sécurité et condition de travail et diligente des  
613 expertises.

614

615 - Entreprise de moins de 50 salariés :

616 Le CSE veille à l'application de la réglementation du Code du Travail en matière de santé, sécurité,  
617 conditions de travail. Il a le droit d'enquête en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

618

## 619 **19.2. Commission de suivi du télétravail**

620 Chaque entreprise ayant négocié et conclu un accord sur le télétravail institue une commission de suivi  
621 du télétravail dotée des prérogatives suivantes.

622

### 623 **19.2.1. Missions de la commission de suivi**

624 La commission de suivi se réunit pour suivre l'application de l'accord et regardera en particulier les  
625 indicateurs suivants, par genre, ancienneté, âge, CSP et service :

- 626 - Nombre de demandes de télétravail
- 627 - Nombre de refus et motifs invoqués
- 628 - Nombre de réversibilités et motifs invoqués
- 629 - Nombre et durée d'arrêts maladie
- 630 - Nombre et durée des accidents du travail
- 631 - Evaluation du temps et de la charge de travail
- 632 - Nombre de salariés et de managers ayant suivi une formation
- 633 - Nombre moyen de jours télétravaillés par salarié
- 634 - Gains de productivité

635

636 La commission de suivi du télétravail est associée à l'évaluation des critères d'éligibilité des postes et  
637 fonctions susceptibles d'être réalisées en dehors des locaux de travail grâce aux TIC. Elle participe à la  
638 rectification des fiches de postes et leur mise en conformité selon l'évolution technologique des postes  
639 et leur éligibilité au télétravail.

640 Elle veille au respect des clauses obligatoires prévues par l'article L.1229-9 du Code du Travail.

- 641 • Les conditions de passage en télétravail, modalités d'acceptation, égalité de traitement, les  
642 conditions d'éligibilité, les formalités à accomplir ou encore les conditions d'exécution du  
643 télétravail
- 644 • Les conditions de réversibilité à une exécution du télétravail au travail sur site

645 Elle veille à éviter toutes discriminations dans le choix des personnes éligibles au télétravail, l'ordre de  
646 priorité d'autorisations, selon les critères ci-dessous :

- 647 • Une situation de handicap même temporaire reconnue par la médecine du travail.
- 648 • Un changement de situation familiale donnant lieu à obligation de réorganiser son lieu de  
649 travail (aide familiale, garde d'enfant, maternité, situation de grossesse)
- 650 • L'éloignement du lieu de travail,
- 651 • Le nombre de demandes déjà effectuées

652 La commission de suivi est saisie en cas de litige. Elle peut être saisie directement par les salariés.

### 653 **19.2.2. Composition de la commission de suivi**

654 La commission est composée d'au moins deux représentants par organisation syndicale  
655 représentative. En cas de carence d'organisation syndicale, la commission est composée d'au moins  
656 deux élus du CSE désignés par lui.

### 657 **19.2.3. Réunions de la commission de suivi**

658 La commission de suivi se réunit

- 659 - En cas de litige,
- 660 - A chaque fois que nécessaire à la demande de la majorité de ses membres,
- 661 - En tout état de cause, au moins une fois par trimestre.

662

### 663 **Article 20. Entrée en vigueur et durée**

664 Le présent accord prend effet à la date de signature de l'accord de branche. Il est conclu pour une  
665 durée indéterminée.

666

### 667 **Article 21. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50)** 668 **salariés**

669 En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu  
670 du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de  
671 cinquante (50) salariés visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a  
672 vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

673 Pour les entreprises souhaitant mettre en place une démarche de télétravail, elles peuvent se faire  
674 accompagner par les l'ANACT ou les ARACT.

675

### 676 **Article 22. Conditions de suivi**

677 Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de  
678 l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord  
679 de branche. Tous les trimestres un retour des accords d'entreprise sera présenté à la CPPNI.

680 La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de  
681 cinquante (50) salariés. La CPPNI examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de  
682 l'application du présent accord.

683 La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à  
684 l'article 23 du présent accord.

685 En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se  
686 réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de trois (3) mois à compter de la date  
687 d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

688

### 689 **Article 23. Conditions de révision**

690 Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L.2261-7 et suivants  
691 du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition  
692 de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à  
693 chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de  
694 trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la  
695 conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de  
696 révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux  
697 mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

698

#### 699 **Article 24. Dépôt et extension**

700 Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les  
701 conditions prévues par le Code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre  
702 du Travail dans le cadre des dispositions légales.

703 La partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences  
704 du règlement européen n°910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

705

#### 706 **Article 25. Conditions d'adhésion**

707 Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par  
708 simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre  
709 recommandée, toutes les organisations signataires.

710

711

712 Fait à Paris, le XX mai 2021

713

714 [Suivent les signataires.]

715