

# Convention collective EPNL

## Avenant n°2023-2 du 10 novembre 2023 sur le télétravail

### Préambule

Conformément aux engagements pris dans l'accord NAO de 2022, les organisations signataires représentatives ont confié un travail d'instruction à un groupe de travail paritaire afin qu'il rédige un texte qui fut négocié en CPPNI et constitutif du présent avenant.

Dans ce texte, les organisations signataires représentatives insistent sur le fait que le télétravail peut être organisé dans les structures employeurs couvertes par la convention collective même si de nombreuses activités demeurent « non-télétravaillables ». Ce premier travail d'analyse est essentiel en interne et doit guider la rédaction de l'accord collectif ou de la charte nécessaire à sa mise en place.

Elles insistent également sur la notion le double volontariat (employeur et salarié) dans la mise en place du dispositif.

Elles clarifient les situations de recours et les différences qu'elles induisent.

Enfin, elles précisent les différents principes généraux qui guident la mise en place et le fonctionnement du télétravail dans les établissements.

Ces grands principes seront repris dans un guide paritaire en cours de rédaction.

## Article 1<sup>er</sup> : révision de l'article 5.1.1.11

L'article 5.1.1.11 de la CC EPNL est révisé et est ainsi rédigé :

### Article 5.1.1.11 : Télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail est effectué par un salarié hors des locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication<sup>1</sup>.

Ce mode d'organisation du travail est tout à fait possible dans les structures couvertes par la présente Convention collective<sup>2</sup>.

Le télétravail est ouvert aux salariés exerçant des activités qui ne nécessitent pas, par nature, une présence physique permanente ou quasi-permanente dans les locaux de la structure employeur. Toutes les activités d'enseignement et de formation avec un face à face apprenant sur site n'entrent pas dans ce dispositif (qu'il s'agisse du FFA et du PRAA).

Le télétravail mis en œuvre en cas de circonstances exceptionnelles (voir cas n°3 ci-dessous), quant à lui, est ouvert à tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat.

Le télétravail revêt des réalités différentes et entraîne des contraintes et des modalités d'organisation elles-mêmes différentes :

1. Cas n°1 : télétravail régulier, organisé et structurant (des temps de présence physique dans l'établissement doivent être prévus régulièrement) ;
2. Cas n°2 : télétravail mis en œuvre, à la demande du salarié, pour satisfaire des besoins et attentes individuelles ;
3. Cas n°3 : télétravail pendant des circonstances exceptionnelles<sup>3</sup>.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles :

- le télétravail requiert l'accord préalable du chef d'établissement et du salarié (double volontariat) ;
- le télétravail peut être institué dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail ;
- un accord collectif, une charte présentée pour consultation au CSE ou un avenant au contrat de travail doivent préciser les modalités listées par l'article L.1222-9 II du Code du travail.

En cas de circonstances exceptionnelles, les conditions de mise en œuvre du télétravail sont fixées par l'employeur en concertation avec l'ensemble des acteurs (salariés concernés, supérieur hiérarchique, CSE).

Le télétravail est un outil de prévention et de maintien dans l'emploi pour les salariés en situation d'inaptitude, de handicap, de grossesse, ou de proche aidant, ...

---

<sup>1</sup> C. trav., art. L. 1222-9

<sup>2</sup> par accord collectif ou charte

<sup>3</sup> C. trav., art. L. 1222-11

Un salarié en télétravail a les mêmes droits qu'un autre salarié.

Les horaires en vigueur lors du travail en présentiel s'appliquent lors du travail en télétravail. Si d'autres modalités de travail sont envisagées par l'employeur et le salarié, elles doivent être formalisées par un écrit : horaires différents ; plages pendant lesquelles le salarié ne peut pas être sollicité afin de permettre un travail de fond.<sup>4</sup>

L'employeur accordera une attention particulière au suivi de la charge de travail.<sup>5</sup>

L'employeur doit mettre à disposition du salarié tous les moyens adaptés notamment informatiques lui permettant d'exécuter son travail<sup>6</sup>.

Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.<sup>7</sup>

L'accord collectif, la charte ou le contrat de travail détermine les modalités de remboursement de frais engagés (prise en charge au réel, versement d'une allocation forfaitaire dans le cadre des règles URSSAF) :

- en cas de télétravail régulier, organisé et structurant (cas n°1), une prise en charge des frais est obligatoire ;
- dans les autres situations (cas n°2 et 3), le remboursement peut être envisagé.

Afin d'accompagner les établissements dans la mise en place du télétravail, la Branche propose un guide de bonnes pratiques dédié au droit à la déconnexion dont une partie est consacrée au télétravail<sup>8</sup>.

## **Article 2 : Nature de l'accord**

Le présent texte est un avenant à la convention collective EPNL, il prend effet le 10 novembre 2023.

## **Article 3 : Modalités de dépôt**

Cet avenant est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

L'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés est justifiée par l'objet même du présent accord.

---

4 Cf guide de bonnes pratiques

5 CC EPNL, art. 5.1.1.9

6 Par exemple un ordinateur, un antivirus, des logiciels professionnels, etc.

7 C. trav., art. L. 5213-6

8 Le guide comprend des conseils managériaux et d'organisation permettant le respect de la personne (prévention des RPS) et le bon fonctionnement de l'établissement.

Collège des employeurs	Collège des salariés
CEPNL 	FEP CFDT Corinne Leh 
	SNEC CFTC  Davy-Emmanuel OUBAND
	SPELC  Anne-Laine CAARE