

ACCORD DE SUBSTITUTION RELATIF A L'ARTICLE 39 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ACTIVITES DE MARCHES FINANCIERS DU 11 JUIN 2010

Entre

L'organisation patronale :

- Association française des marchés financiers (AMAFI)

D'une part

Les organisations syndicales :

- CFDT Bourse,
- CFTC Marchés Financiers,
- CGC Marchés Financiers,
- FO Bourse,
- SPI-MT

D'autre part

Ont convenu de ce qui suit :

Préambule

Durant toute la crise sanitaire, le travail à distance a constitué une mesure organisationnelle majeure du dispositif Covid-19, notamment au sein de la branche. Par sa durée et son ampleur, cette pratique a accéléré l'évolution des manières de travailler. C'est dans ce contexte, que les organisations syndicales ont sollicité l'AMAFI afin d'ouvrir des négociations relatives au télétravail.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de réviser l'article 39 de la Convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM) prévoyant une mise en place du télétravail conformément à la réglementation en vigueur et des négociations se sont engagées. Afin de permettre aux entreprises de mieux s'approprier le dispositif et de tenir compte de ses évolutions, un nouveau cadre incluant les apports par l'ANI du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » et s'inscrivant selon des règles et principes communs garants de la politique de la branche, est précisé.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositions spécifiques aux PME.

Le présent accord (« Accord ») est donc conclu aux fins de substituer à l'article 39 de la CCNM, les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 – MODIFICATION DE L'ART 39 DE LA CCNM

Le texte initial de l'article 39 de la CCNM est intégralement remplacé par les dispositions suivantes :

Article 39 – Télétravail

Article 39-1 – Mise en œuvre du télétravail

Le télétravail est ouvert aux activités de l'entreprise pouvant être exercées à distance. L'employeur détermine les postes et les activités éligibles au télétravail selon des conditions individuelles et/ou collectives objectives.

Article 39-2 – Condition d'accès au télétravail

Le passage en télétravail repose sur la base du double volontariat pour le salarié et l'employeur, sauf dans le cas du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

Le salarié éligible et volontaire fait sa demande à son employeur conformément à la procédure mise en place dans l'entreprise.

L'employeur peut après examen, accepter ou refuser sa demande. Conformément aux dispositions de l'article L.1222-9 du code du travail, l'employeur motive son refus d'accéder à une demande de recours au télétravail dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif de travail ou par une charte, et que le salarié demandeur occupe un poste télétravaillable en vertu d'une disposition de cet accord ou de cette charte, ou dès lors qu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap ou aidant un proche. Dans les autres cas, l'employeur est invité à préciser les raisons de son refus d'accéder à la demande de télétravail émanant d'un salarié.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas, en soi, un motif de rupture du contrat de travail.

Article 39-3 – Organisation du télétravail : charge de travail, temps de travail, droit à la déconnexion

La durée du travail du salarié est identique qu'il soit sur site ou en télétravail. Les dispositions notamment relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales

hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

La charge du travail exercé à distance doit correspondre au volume de travail effectué lorsque le salarié travaille dans les locaux de l'entreprise. En conséquence, cela ne devrait pas générer de dépassements en termes de temps de travail effectif.

L'exercice du télétravail doit se faire dans le respect du droit à la déconnexion.

Article 39-4 – Equipements et usage des outils numériques liés au télétravail

Qu'il s'agisse d'outils fournis par l'employeur ou d'outils personnels du salarié, l'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.

L'employeur est tenu d'informer les télétravailleurs de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de service de communication électronique, utilisés dans le cadre du télétravail, et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions.

Le cas échéant, le télétravailleur est tenu de prendre soin des équipements qui lui seraient confiés.

Art 39-5 – La prise en charge des frais professionnels

Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

Article 39-6 – Sante, sécurité et prévention des risques

Les règles de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail s'appliquent aux salariés en télétravail au même titre qu'aux salariés présents sur site.

La présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail. Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée. L'employeur définit la méthode d'évaluation des risques qui

peut notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques.

Article 39-7 – Egalite de traitement

Le salarié bénéficie dans le cadre de son activité en télétravail des mêmes droits et avantages individuels et collectifs que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant de manière permanente dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, l'ensemble des règles applicables en matière de rémunération, de durée de travail, de déroulement de carrière, d'accès à la formation sont identiques à celles des salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Article 39-8 – La continuité du dialogue social

Les règles relatives aux négociations périodiques obligatoires restent en vigueur, y compris lorsque les acteurs du dialogue social sont en télétravail. De même, les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise s'agissant de leurs relations avec les représentants du personnel, s'ils existent, et de l'accès aux informations syndicales.

Les représentants élus du personnel et les mandataires syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail.

Article 39-9 – La mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

En application de l'article L.1222-11 du code du travail, le télétravail peut être imposé unilatéralement par l'employeur, en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure, afin de garantir la protection des salariés et permettre la continuité des activités de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'employeur porte une attention particulière au maintien d'un dialogue social renforcé et à la facilitation d'une expression collective des salariés, et des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Article 39-10 – Télétravail occasionnel ou lié à la situation individuelle d'un salarié

Conformément au I de l'article L.1222-9 du code du travail, les salariés gardent la possibilité de demander à leur manager de recourir au télétravail de façon occasionnelle. Le manager étudie la demande en concertation avec la Direction.

Par ailleurs, les règles précédentes ne concernent pas les situations d'aménagement de poste pour raison de santé liée à une situation individuelle temporaire ou de handicap. Ces situations font l'objet d'une organisation du travail ad hoc décidée en lien avec le service de santé au travail. Les employeurs porteront une attention particulière aux demandes de télétravail émanant des salariés reconnus travailleurs handicapés.

ARTICLE 2 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

L'Accord prend effet après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité faisant suite à sa signature et à sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

L'Accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 3- MODALITÉS DE RÉVISION ET DE DENONCIATION

Les dispositions prévues dans l'Accord étant intégrées dans le texte de la CCNM, elles pourront être révisées et modifiées conformément à l'article 3 de celle-ci.




ARTICLE 4 – DEPOT ET EXTENSION

L'Accord fait l'objet d'un dépôt auprès des autorités compétentes, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Son extension est demandée, par la partie la plus diligente auprès du Ministère du travail.

Fait à Paris, le 25/11/2021, en 8 exemplaires originaux

Signatures :

<p>Pour l'AMAFI Jean-Bernard Laumet</p> 	<p>Pour la CFDT Bourse</p>
<p>Pour la CFTC Marchés Financiers</p>	<p>Pour la CGC-MF Isabelle Combes</p> 
<p>Pour FO Bourse Philippe Legendre</p> 	<p>Pour le SPI-MT Isabelle Fauvel-Longo</p> 