

Accord du 11 septembre 2024

(Non étendu, applicable à compter de sa date de signature)

Signataires :

Organisations patronales :

SYCFI

Les acteurs de la Compétence

SYNOFDES

Syndicat(s) de salariés :

FEP- CFDT

Préambule

Concomitamment au développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, le développement du télétravail s'est accéléré au cours des 5 dernières années et notamment avec la crise sanitaire liée à la pandémie de la COVID 19.

Ainsi de nombreux salariés souhaitent télétravailler plus régulièrement et de nombreuses entreprises envisagent une mise en place élargie de cette organisation du travail. Le télétravail apporte une réponse aux enjeux environnementaux et de développement durable en limitant les déplacements et les émissions polluantes.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation, soucieux de cette organisation du travail décident d'encadrer cette modalité qui nécessite de la part des entreprises une adaptation de leur fonctionnement et de la part des salariés une adaptation des modes de travail qui n'est plus le cadre des locaux des entreprises.

En outre, il est rappelé qu'au titre de l'article L1222-9 du Code du travail, le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

Le présent accord ne vient pas remettre en cause les accords/chartes sur le télétravail déjà existant dans les entreprises. Il permet néanmoins de rappeler les dispositions légales en vigueur et de fixer un cadre aux entreprises qui souhaitent le mettre en place.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Partie I. Le télétravail dans l'entreprise

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, et des salariés, quelle que soit la nature du contrat de travail, entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988,

Article 2 – Définitions

Conformément à l'article L1222-9 du code du travail, le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Est qualifié de télétravailleur, au sens du présent accord, tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit en cours d'exécution du contrat de travail, son travail depuis son domicile ou un tiers lieu.

Le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur.

Les lieux du télétravail sont définis dans l'accord collectif ou la Charte ou l'accord individuel et devront être compatibles avec une activité en télétravail. Si le salarié souhaite changer son lieu de télétravail il devra obtenir au préalable la validation de l'employeur.

Il existe différentes organisations de télétravail :

2-1 Le télétravail régulier

Le télétravail régulier désigne une situation de télétravail pérenne et stable, sur une période déterminée ou indéterminée, convenue entre le salarié et sa hiérarchie.

2-2 Le télétravail occasionnel

Le télétravail occasionnel désigne une situation de télétravail temporaire en cas de besoin ponctuels et /ou imprévus sur demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur (Exemples : épisodes météorologiques ou intempéries, grève des transports, ...).

2-3 Le télétravail exceptionnel

Le télétravail exceptionnel pourra être mis en place par l'employeur en cas de circonstances exceptionnelles (notamment risque épidémique ou pandémie, pic de pollution, destruction des locaux) ou cas de force majeure (notamment catastrophe naturelle, incendie ...) afin de garantir la protection des salariés et la continuité de l'activité.

Les principes du double volontariat et de réversibilité, explicités aux articles 5 et 8 du présent accord, ne s'appliquent pas dans ce cadre.

Article 3 - La mise en place du télétravail au sein de l'entreprise

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, le télétravail est mis en place :

- par la négociation d'un accord d'entreprise ;
- en cas d'échec de la négociation, par l'élaboration d'une charte dans le respect du présent

accord de branche et des documents annexés au présent accord ou par accords individuels avec les salariés.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, le télétravail est mis en place :

- soit par accord collectif au moyen de la négociation collective sans délégués syndicaux, selon les modalités prévues par le code du travail ;
- soit par une charte élaborée dans le respect du présent accord de branche ;
- soit par accords individuels avec les salariés.

À défaut d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté sur les décisions de l'employeur relatives à l'organisation du travail ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise, dont les conditions de mise en œuvre du télétravail.

Il est recommandé d'associer très en amont de la réflexion toutes les parties prenantes (les services communication, formation, systèmes d'information, prévention des risques professionnels, services RH, ainsi que, en fonction des organisations, tout autre service appelé à participer à sa mise en œuvre).

L'accord d'entreprise ou, à défaut, la charte élaborée par l'entreprise doit préciser :

- les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution ;
- les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail et ce conformément aux dispositions légales en vigueur,
- les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail ;
- les modalités d'accès au télétravail des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.

Ces dispositions seront portées à la connaissance des salariés concernés.

L'accord individuel de la mise en place du télétravail :

En l'absence d'accord collectif ou de Charte, les salariés sont informés des conditions de mobilisation et de mise en œuvre du télétravail par un accord individuel, formalisé par écrit par tout moyen (exemple : avenant au contrat de travail, ...), entre l'employeur et le salarié dans les 14 jours calendaires avant sa mise en place.

En cas d'accord individuel, en fonction des organisations de travail, les informations porteront notamment sur :

- les conditions de passage en télétravail.
- la date de prise de l'effet du télétravail ;
- le ou les adresses du lieu de télétravail du salarié ;
- les conditions et la durée de la période d'adaptation ;
- le ou les jours fixés pendant lesquels le salarié concerné travaille depuis son domicile ou un tiers lieu ainsi que les modalités de modification de ceux-ci.
- le rappel que le salarié n'est joignable que pendant ses horaires de travail et que son droit à la déconnexion s'effectue hors de ces plages horaires ;
- les conditions de mise à disposition, d'utilisation, de maintenance et de restitution du matériel mis à disposition ;

Partie II. Modalités d'accès au télétravail

Article 4 - Critères d'éligibilité

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises, tout en veillant au principe d'égalité de traitement entre les salariés peuvent définir les critères d'éligibilité clairs et objectifs permettant le recours au télétravail régulier ou occasionnel.

L'accord collectif ou à défaut la charte peut être conditionné à l'activité ou à la nature du travail exercé, tenir compte de l'autonomie du salarié et de la configuration de l'équipe. Il est rappelé que dans tous les cas, les conditions d'éligibilité au télétravail ne doivent pas être discriminatoires. Elles doivent reposer sur des éléments objectifs.

Article 5 - Double volontariat

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour les salariés et l'employeur concernés sauf dans le cas du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

Le télétravail peut être institué dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail. Dès lors que l'une des parties envisage un passage en télétravail, elle en informe l'autre partie. Cette dernière peut accepter ou refuser la demande.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE, lorsqu'il existe, est informé chaque année, du nombre de demandes d'accès au télétravail formulées par les salariés et du nombre de demandes refusées au cours de l'année. En présence d'un accord d'entreprise prévoyant la mise en place d'une commission de suivi, cette information lui est transmise.

Article 6 - Refus du télétravail

L'employeur qui refuse l'accès au télétravail au salarié qui occupe un poste éligible doit motiver sa réponse par écrit dès que possible et au plus tard dans un délai de 20 jours calendaires maximum. Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail dès lors qu'il n'était pas une condition d'embauche et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.

Article 7 - Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation de 3 mois maximum est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre un terme à cette forme d'organisation du travail en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires, sauf accord commun pour un délai plus court. Le salarié retrouve alors son poste dans les locaux de l'entreprise.

Article 8 - Réversibilité du télétravail

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir d'y mettre fin à l'issue de la période d'adaptation et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. Les modalités de cette réversibilité sont établies par un accord d'entreprise, une charte ou un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut en cours d'exécution du contrat 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.

Article 9 - Suspension ou modification ponctuelle à l'initiative de l'employeur ou du salarié

L'employeur peut décider des modifications de la fréquence du télétravail ou organiser les conditions du retour ponctuel du salarié en télétravail dans les locaux de l'entreprise ou de l'entreprise cliente en cas de besoin particulier, de sa propre initiative ou à la demande du salarié.

Autant que possible, l'employeur informe le salarié des situations potentielles pouvant entraîner la modification ou la suspension du télétravail, telles que l'impossibilité technique provisoire de réaliser les tâches en télétravail (ex. : pannes de matériel) ou les nécessités de service (ex. : réunions, travaux en groupe...).

Cette suspension du télétravail peut également être sollicitée par le salarié, notamment lorsqu'il s'effectue au domicile du salarié, en cas de circonstances l'empêchant temporairement de réaliser ses missions à son domicile.

La suspension entraîne le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise ou de l'entreprise cliente jusqu'à la résolution des difficultés.

Sauf urgence, la suspension du télétravail est précédée d'un délai de prévenance.

Partie III. Organisation du télétravail

Article 10 - Rappel des principes fondamentaux et des dispositions légales et conventionnelles applicables

Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits, avantages légaux et conventionnels que ceux applicables au personnel en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'entreprise.

10-1 Maintien du lien de subordination entre employeur et salariés

Le recours au télétravail n'affecte pas la qualité de salarié du salarié en télétravail et ne remet pas en cause le lien de subordination contractuel entre l'employeur et les salariés s'agissant de l'exécution du travail.

10-2 Durée du travail et temps de repos

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.

En respect de ces limites, il peut être donné la possibilité aux salariés, en accord avec son manager, d'aménager ce temps de travail afin d'offrir une souplesse permettant de mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle.

10-3 Contrôle du temps de travail et du respect du droit à la déconnexion et de la vie privée

L'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise et dans le respect des temps de repos obligatoires.

Le salarié doit être en mesure de réagir aux sollicitations ou demandes à caractère professionnel (appels, courriels de collègues, de la hiérarchie...). En dehors de cette plage horaire, il ne pourra être reproché au salarié de ne pas avoir répondu à un appel ou un courriel professionnel.

La mise en place d'un système de surveillance pour contrôler le temps de travail est possible à la condition que celui-ci soit pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et ne porte pas une atteinte excessive au droit à la vie privée du salarié. Le CSE doit en être informé au préalable ainsi que le télétravailleur individuellement.

Si le droit à la déconnexion s'applique à toutes les organisations de travail, une attention particulière devra être portée dans le cadre d'une organisation comprenant du télétravail. En effet, la porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée peut être dans ce cas rendue plus difficile.

C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel ou un outil numérique personnel pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail et de ne pas répondre aux courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors des temps habituels de travail, lors des congés, des temps de repos et d'absences.

Les partenaires sociaux veilleront enfin à mettre en place des outils permettant d'insuffler une culture de connexion responsable au sein des entreprises de la branche (guide de bonnes pratiques, charte informatique, ...).

10-4 Contrôle de la charge de travail

La charge de travail, les délais d'exécution et les critères de résultats ne diffèrent pas de l'activité habituelle exercée dans les locaux de l'employeur et doivent, en particulier, permettre au télétravailleur de respecter la législation sur la durée du travail, notamment la durée maximale du travail et les temps de repos.

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail.

Les modalités de mise en œuvre de cet entretien sont définies au niveau de l'entreprise. Un accord d'entreprise ou une charte peut notamment prévoir une périodicité plus fréquente ou prévoir d'aborder dans ce cadre, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, la protection de la santé, l'exercice du droit à la déconnexion...

10-5 Droit à la formation

Les salariés en télétravail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail.

Les salariés en télétravail de manière régulière reçoivent, en outre, une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Il est recommandé que les responsables hiérarchiques et les collègues directs des salariés en télétravail puissent également bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

Article 11 - Prise en charge des frais professionnels

L'employeur prendra en charge les frais engagés par le salarié et occasionnés dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail et dans l'intérêt de l'entreprise.

Cette prise en charge s'effectuera selon les modalités suivantes :

- Soit sous la forme d'une allocation (ou indemnité) forfaitaire versée par journée de télétravail comptabilisée, dans la limite du plafond URSSAF en vigueur ;
- Soit sur la base des frais réellement engagés pour les frais liés au télétravail.

Article 12 - Équipements et usage des outils numériques

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 informe les salariés en télétravail sur ces mesures relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité ainsi que sur les restrictions à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique. Il incombe alors au salarié de s'y conformer.

Conformément aux dispositions légales, que l'employeur fournisse le matériel ou que le salarié utilise son propre équipement, il est rappelé que les frais de vérification de conformité de l'installation du salarié, les frais d'adaptation et d'entretien sont à la charge des entreprises. Cette vérification peut par ailleurs se faire par le biais de la remise d'une attestation de conformité.

L'entreprise fournit également au salarié un service d'appui technique.

Les partenaires sociaux recommandent ainsi aux entreprises de définir les questions relatives aux équipements de travail, la responsabilité des données et des équipements dans une charte informatique spécifique.

Article 13- Règles en matière de santé et sécurité en cas de télétravail

13-1 Évaluation des risques professionnels

Les risques auxquels les salariés en télétravail sont exposés doivent être bien identifiés, de façon à les intégrer au document unique d'évaluation des risques (DUERP) et à lancer des mesures de prévention adaptées. Un travail avec les services de santé au travail peut être mis en place afin de sensibiliser les salariés.

13-2 Information du salarié

En tant que responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelle des salariés en télétravail, les employeurs veillent à l'information de ces derniers quant à la politique de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail.

13-3 Maladie et Accident de travail

Le télétravail étant une modalité d'exécution du contrat de travail, la présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail. Ainsi, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé avoir la qualification d'accident de travail.

En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, le salarié en télétravail doit informer l'entreprise selon les mêmes modalités que s'il travaillait habituellement dans les locaux de l'entreprise.

Il est expressément précisé qu'en cas d'arrêt maladie ou accident, le salarié en télétravail ne devra exercer aucune activité professionnelle.

Le salarié en télétravail bénéficie des services de la médecine du travail selon les mêmes conditions que les salariés dans les locaux de l'entreprise

Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité ont accès au lieu du télétravail. Si le salarié en télétravail exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord.

13-4 - Maintenir le lien social

La fréquence du télétravail est déterminée par accord collectif ou de la charte ou par accord entre l'employeur et le salarié.

Les organisations signataires attirent l'attention des employeurs et des salariés, en dehors de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure le nécessitant, sur l'importance d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site, en lien avec les activités et les objectifs de l'entreprise, notamment pour garantir la préservation du lien social au sein de l'entreprise, la cohésion de la communauté de travail et limiter l'émergence de difficultés organisationnelles.

La communication est un facteur essentiel du maintien des relations au sein de la communauté de travail, notamment lorsqu'il s'agit d'articuler travail sur site et télétravail. Ainsi des moyens de communication seront mis en place pour faciliter les échanges des salariés en télétravail avec les autres salariés et également avec les partenaires sociaux lorsqu'ils existent.

13-5 - Prévenir l'isolement

La prévention de l'isolement participe à la fois de la santé au travail du salarié en télétravail et du maintien du sentiment d'appartenance à l'entreprise. Le responsable hiérarchique s'assure que le télétravail ne constitue pas un frein à la participation physique aux réunions avec les autres salariés et aux événements collectifs. Les partenaires sociaux préconisent le regroupement du collectif au moins une fois par semaine dans l'entreprise.

Le salarié en télétravail doit pouvoir alerter son manager de son isolement, afin que ce dernier puisse proposer des solutions pour y remédier. Il sera notamment utile de mettre à disposition des salariés en télétravail les coordonnées des services en charge des ressources humaines dans l'entreprise, des services de santé au travail, par des moyens adaptés.

Partie IV. Accompagner la mise en œuvre du télétravail

Article 14 – Adapter les pratiques managériales

Le télétravail s'exerce dans le cadre normal de la relation contractuelle de travail. Néanmoins, mis en place de manière régulière, il fait évoluer la manière d'animer le collectif de travail et peut donc s'accompagner de la mise en place de pratiques managériales adaptées.

Article 15 - Prise en compte des salariés en situations particulières

Dans le cadre de l'accompagnement et la mise en place du télétravail, les partenaires sociaux soulignent l'importance de tenir compte des salariés en situations particulières, telles que :

15-1 Les nouveaux salariés

L'intégration réussie des nouveaux embauchés demande une attention particulière qui peut nécessiter d'être renforcée dans le cadre du télétravail pour garantir l'inclusion dans la communauté de travail et la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu : apprentissage, montée en compétences, acculturation à l'esprit de l'entreprise, etc. Il peut être ainsi pertinent de prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail.

15-2 Les alternants

Si la pratique du télétravail est permise pour les alternants, celle-ci doit être adaptée pour garantir l'encadrement des missions de l'alternant par le manager, et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

15-3 Les salariés en situation de fragilité

L'entreprise veille à ce que tous les salariés, y compris ceux en télétravail, aient accès aux contacts pertinents (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les salariés en situation de fragilité (notamment ceux et celles exposés à des risques de violences intrafamiliales, addictions...) puissent y recourir.

Outre, ces situations et en vertu des dispositions légales, l'accord collectif ou la charte doit prévoir les modalités d'accès à une organisation en télétravail pour :

15-4 Les salariées enceintes

Il appartient à l'accord collectif ou, à défaut, à la charte élaborée par l'employeur mettant en place le télétravail de préciser les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

15-5 Les salariés en situation de handicap, présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante.

Le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap constituent un engagement fort dans la branche des organismes de formation. La pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique), ou dans le cadre du maintien en emploi.

Elle reste cependant également soumise au principe de double volontariat. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec le concours des services de santé au travail : à cet effet, il est rappelé que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés.

15-6 Les aidants familiaux

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner un salarié dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant.

Article 16 - Préservation de la politique de gestion des ressources humaines

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut intégrer le télétravail afin d'assurer une cohérence entre l'évolution des modes de travail et le développement des compétences nécessaires à la pratique du télétravail, au management à distance, à

l'organisation du travail au sein des collectifs de travail et à la prise en compte des transformations numériques de l'entreprise.

Partie V. Fonctionnement des IRP et télétravail

Article 17 - Rappel des règles en vigueur en matière de dialogue social, d'exercice du droit syndical et de la représentation du personnel

Les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales.

Article 18 - Continuité du dialogue social

Afin de permettre aux instances représentatives du personnel le maintien du lien avec les salariés en télétravail, il est utile de préciser, par accord collectif, ou à défaut par une charte, les modalités adaptées de communication, de réunions comme d'utilisation des outils numériques à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise.

Partie VI. Dispositions finales

Article 19 - Suivi de l'évolution du télétravail dans la branche des organismes de formation.

A l'occasion du panorama de branche, les partenaires sociaux étudieront les indicateurs qui visent à mesurer le recours au télétravail.

Article 20 - Durée, entrée en vigueur et révision de l'accord

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

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 21 - Notification, dépôt et demande d'extension

Dépôt et extension de l'accord

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.