

**ACCORD COLLECTIF DU 29 NOVEMBRE 2023
RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL**

Entre :

L'Association de députés-employeurs pour la négociation collective concernant les collaborateurs de députés (ADE), association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 dont le siège est sis 126, rue de l'Université – 75355 Paris 07 SP

Et :

- La Confédération française démocratique du travail – Syndicat des mouvements et associations (CFDT-SMA)
- La Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
- La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) – Parlement, section Assemblée nationale
- La Confédération générale du travail – Collaborateurs parlementaires (CGT-CP)

PRÉAMBULE

Le présent accord collectif relatif au télétravail s'inscrit dans le prolongement du dialogue social instauré depuis plusieurs années entre les députés-employeurs et les collaborateurs parlementaires qu'ils emploient sous contrat de travail de droit privé.

Il est apparu nécessaire de fixer un cadre commun pour l'exercice des missions des collaborateurs de députés en télétravail, compte tenu de l'attente exprimée par ces derniers et par leurs députés-employeurs en faveur de ce mode d'organisation du travail.

Le télétravail peut s'inscrire comme un levier efficace pour améliorer la qualité de vie au travail, pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, diminuer les contraintes de trajet et contribuer au développement durable. Celui-ci doit être encadré afin de prévenir les atteintes au droit du travail, garantir les droits des collaborateurs et leur permettre de travailler dans des conditions sûres et optimales.

Pour répondre à ces enjeux, les parties au présent accord ont souhaité définir les principes, conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail régulier ou ponctuel par les collaborateurs qui le souhaitent, en accord avec leur député-employeur, par le biais d'un formalisme simplifié. Elles ont entendu également ménager le principe du député employeur direct, consacré par l'article 12 de la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique (article 8 *bis* de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires).

La prise d'effet des dispositions prévues par le présent accord, lorsqu'elles affectent le budget de l'Assemblée nationale, reste expressément subordonnée aux décisions du Collège des Questeurs ou du Bureau de l'Assemblée nationale seuls compétents pour en assurer le financement. À défaut, elles seront réputées caduques.

De manière générale, ces autorités conservent toute compétence pour définir les modalités de mise en œuvre du présent accord, en accord avec les autres parties au présent accord.

La négociation du présent accord a été menée entre l'Association des députés-employeurs pour la négociation collective concernant les collaborateurs de députés et les organisations syndicales représentatives en raison de leur affiliation à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, conformément à la décision des services du ministère du Travail en date du 23 janvier 2023 prise en application de l'article 3 de l'accord du 24 novembre 2016 concernant les collaborateurs de députés et après avis du Haut Conseil du dialogue social en date du 16 décembre 2022, par référence à l'arrêté du 28 juillet 2021 sur la représentativité nationale interprofessionnelle. Avec l'accord des organisations syndicales représentatives, la négociation s'est déroulée en présence des organisations syndicales non représentatives et, en qualité d'observateurs, des associations de collaborateurs de députés.

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	2
SOMMAIRE	3
CHAPITRE I : DISPOSITIONS COMMUNES	4
Article 1. Champ d'application.....	4
Article 2. Définition du télétravail.....	4
Article 3. Conditions d'éligibilité au télétravail.....	4
CHAPITRE II : MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER	5
Article 4. Recours au télétravail régulier	5
Article 5. Fréquence et périodicité	5
Article 6. Formalisation du télétravail régulier	5
Article 7. Modification des conditions de recours au télétravail.....	6
Article 8. Modification temporaire des conditions de recours au télétravail.....	6
Article 9. Réversibilité	6
Article 10. Situations particulières.....	7
Article 11. Équipements et frais liés au télétravail	7
CHAPITRE III : MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL	9
Article 12. Recours au télétravail occasionnel	9
Article 13. Formalisation du télétravail occasionnel.....	9
CHAPITRE IV : MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES	10
Article 14. Recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.....	10
Article 15. Spécificité du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.....	10
CHAPITRE V : MODALITÉS D'ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL	11
Article 16. Lieu du télétravail	11
Article 17. Contrôle du temps de travail et régulation de la charge de travail	11
Article 18. Plages de disponibilité.....	12
Article 19. Assurance couvrant les risques liés au télétravail.....	12
Article 20. Vie privée du collaborateur en télétravail et droit à la déconnexion	12
Article 21. Santé et sécurité.....	13
CHAPITRE VI : CLAUSES FINALES	14
Article 22. Mesures d'application	14
Article 23. Durée de l'accord et entrée en vigueur.....	14
Article 24. Clause de suivi	14
Article 25. Révision et dénonciation de l'accord	14
Article 26. Dépôt et publicité de l'accord	14

CHAPITRE I : DISPOSITIONS COMMUNES

Article 1. Champ d'application

Le présent accord est applicable aux députés adhérents de l'Association de députés-employeurs signataire du présent accord et aux collaborateurs qu'ils emploient sous contrat de travail de droit privé dont ils ont délégué la gestion aux services de l'Assemblée nationale.

Article 2. Définition du télétravail

Le télétravail désigne, au sens de l'article L. 1222-9 du code du travail, toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux à disposition du député-employeur est effectué par un collaborateur hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail résulte de la volonté réciproque du collaborateur et du député qui l'emploie, sous réserve des situations visées au CHAPITRE IV du présent accord, dans lesquelles la mise en œuvre du télétravail peut être imposée.

Ainsi, le télétravail ne peut être imposé à un collaborateur par le député qui l'emploie et, réciproquement, le télétravail ne peut être mis en œuvre par un collaborateur sans l'accord exprès et préalable de son député-employeur.

Le télétravail peut être régulier lorsqu'il correspond à une modalité habituelle du travail par un collaborateur : il s'exerce alors dans les conditions prévues au CHAPITRE II du présent accord. Le télétravail peut aussi être un aménagement occasionnel permettant de répondre à un besoin ponctuel du collaborateur ou à des circonstances exceptionnelles : il est dans ce cas régi par les dispositions des CHAPITRES III et IV du présent accord.

Article 3. Conditions d'éligibilité au télétravail

Le télétravail est ouvert à tout collaborateur du député-employeur satisfaisant aux conditions suivantes :

- assurer des missions susceptibles d'être exercées à distance grâce aux technologies de l'information et de la communication ;
- être en capacité de travailler à distance de façon autonome, sans nécessité d'un encadrement rapproché au regard, notamment, de l'expérience et des compétences acquises ;
- et dont le lieu d'exercice du télétravail répond aux exigences techniques minimales requises pour exécuter ses missions dans ces conditions, en particulier disposer d'un environnement de travail dédié.

Il est recommandé de ne pas rendre éligibles au télétravail les collaborateurs sous contrat de professionnalisation et d'apprentissage ainsi que les stagiaires au regard des besoins de formation et d'encadrement nécessaires pour l'exercice de leurs missions, sauf situations particulières.

En cas de recours au télétravail dans le contexte de circonstances exceptionnelles, telles que visées au CHAPITRE IV du présent accord, ces conditions sont appréciées en conséquence.

CHAPITRE II : MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER

Article 4. Recours au télétravail régulier

Conformément au principe de double volontariat, la mise en place du télétravail est conditionnée à l'accord du collaborateur et du député qui l'emploie.

Le télétravail peut être mis en œuvre à l'initiative du collaborateur ou du député-employeur, dans les conditions suivantes :

- le collaborateur formule une demande par écrit auprès du député qui l'emploie. Une réponse doit lui être apportée dans un délai de 15 jours à compter de la réception de cette demande. En l'absence de réponse dans ce délai, le collaborateur peut effectuer une relance. Si cette relance reste sans réponse à l'expiration d'un délai de 7 jours, la demande de télétravail est réputée acceptée. En cas de refus, la réponse du député est motivée ;
- lorsque le député est à l'initiative du télétravail, une proposition est adressée par écrit au collaborateur précisant, le cas échéant, les jours de télétravail souhaités. Ce dernier dispose d'un délai de 15 jours pour y répondre. Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le collaborateur peut refuser cette proposition sans que ce refus ne constitue un motif de sanction ou de licenciement. En l'absence de réponse dans ce délai de 15 jours, la demande de télétravail est réputée refusée.

Article 5. Fréquence et périodicité

Le télétravail régulier est en principe organisé sur un rythme fixe et régulier, sur la semaine ou le mois. La fréquence du télétravail, sa périodicité et la répartition des jours télétravaillés sont déterminés par accord entre le collaborateur et le député qui l'emploie.

De manière à maintenir la qualité des échanges entre le collaborateur et le député-employeur, à éviter l'isolement du collaborateur et à favoriser la cohésion d'équipe, il est recommandé de limiter le nombre de jours de télétravail à 3 jours maximum par semaine, par journée entière, sauf situation exceptionnelle et sous réserve de l'accord du député.

Les jours non télétravaillés ne sont pas reportables sur la semaine ou le mois suivant.

Article 6. Formalisation du télétravail régulier

Le télétravail régulier requiert un accord entre le collaborateur et le député qui l'emploie.

L'accord est formalisé par un formulaire de mise en place du télétravail, complété et signé par le collaborateur et le député-employeur.

La signature de ce formulaire vaut acceptation par le collaborateur des conditions de mise en place, d'organisation, d'exécution et de cessation éventuelle du télétravail définies par le présent accord.

Article 7. Modification des conditions de recours au télétravail

Toute modification substantielle et pérenne des conditions du télétravail doit être décidée d'un commun accord entre le collaborateur et le député et faire l'objet d'un nouveau formulaire de mise en place du télétravail régulier.

Article 8. Modification temporaire des conditions de recours au télétravail

Les modifications ponctuelles des conditions du télétravail, notamment le changement de jour télétravaillé, doivent également être décidées d'un commun accord entre le collaborateur et le député. Elles sont formalisées par tout moyen (courrier électronique, SMS ou tout autre outil de communication).

A la demande du député, en cas de situation exceptionnelle incompatible avec le télétravail et qui ne peut être anticipée, lorsque des jours de télétravail ont été convenus, ceux-ci peuvent être ponctuellement suspendus ou modifiés. Cette suspension ou modification peut remettre en cause de manière temporaire la possibilité de télétravailler. La demande du député devra être formulée en respectant un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés. Cette demande de suspension ou de modification provisoire du télétravail peut notamment intervenir pour tenir compte des travaux de l'Assemblée nationale, en cas de réorganisation de l'activité du député ou de modification de ses jours de présence, à l'Assemblée et en circonscription, en lien avec les missions du collaborateur. Dans ce cas, le député en informe le collaborateur par tout moyen, en justifiant la décision et en donnant explicitement la durée de ladite situation, sans qu'il soit nécessaire de modifier le formulaire relatif au télétravail régulier.

Article 9. Réversibilité

Il peut être mis fin au télétravail régulier, tant à l'initiative du collaborateur que du député.

Le collaborateur peut mettre fin au télétravail régulier sans préavis et revenir à une organisation du travail exclusivement en présentiel.

Réciproquement, le député-employeur peut mettre fin au télétravail régulier, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois. Le député peut toutefois mettre fin au télétravail, sans préavis, en cas de non-respect du collaborateur de ses obligations découlant du présent accord, après une mise en demeure adressée au collaborateur de se conformer à celles-ci.

La décision du député de mettre fin au télétravail est motivée et notifiée par écrit, adressée au collaborateur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Une copie doit être transmise aux services de l'Assemblée nationale ayant reçu délégation de gestion.

La décision du collaborateur de mettre fin au télétravail, qui n'a pas à être motivée, est notifiée par écrit et adressée au député par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Une copie doit être transmise aux services de l'Assemblée nationale ayant reçu délégation de gestion.

La décision de l'une des parties de mettre fin au télétravail entraîne la reprise de l'activité du collaborateur au lieu de travail prévu à son contrat de travail.

Article 10. Situations particulières

Les collaborateurs en situation de handicap, les collaborateurs proches aidants et les collaboratrices enceintes bénéficient de plein droit du télétravail régulier selon des modalités adaptées à leur situation. Ils peuvent notamment, à leur demande, bénéficier d'un aménagement de la fréquence ou de la répartition des jours de télétravail afin d'exercer leur activité, sous réserve de produire un certificat médical préconisant le télétravail.

Article 11. Équipements et frais liés au télétravail

a) Matériel informatique et téléphonique

Le député met à la disposition du collaborateur qu'il emploie le matériel informatique nécessaire à l'exercice du télétravail.

En outre, s'il l'estime nécessaire à l'exercice du télétravail, le député peut mettre à disposition du collaborateur du matériel téléphonique.

Le collaborateur est responsable du matériel mis à sa disposition par le député-employeur, qui ne peut être utilisé que dans un cadre exclusivement professionnel et dans le respect de la charte du bon usage et de la sécurité de l'informatique et des réseaux de l'Assemblée nationale. Il assure la bonne conservation des équipements qui sont mis à sa disposition.

Le collaborateur s'engage en particulier à préserver la confidentialité des données stockées sur le matériel mis à sa disposition et à informer immédiatement le député qui l'emploie en cas de panne, dysfonctionnement, détérioration, perte ou vol.

Le matériel mis à la disposition du collaborateur est restitué au député-employeur en cas de cessation du contrat de travail ou en cas de fin du télétravail.

b) Frais exposés du fait du télétravail régulier

Les éventuels frais exposés par le collaborateur pour exercer son activité en télétravail (notamment abonnement Internet, chauffage, électricité, eau, etc.) sont pris en charge par le crédit collaborateur du député qui l'emploie sous la forme d'une allocation forfaitaire versée au collaborateur dont le montant mensuel est défini par les Questeurs et varie en fonction du nombre de jours de télétravail par semaine.

c) Frais d'équipement du fait du télétravail régulier

Sur présentation de justificatifs et à condition d'avoir donné son accord préalable à l'achat, le député-employeur participe, sur son avance pour frais de mandat (AFM) et sa dotation matérielle des députés (DMD), aux frais d'équipement du collaborateur en télétravail, sous réserve de respecter les règles régissant ces enveloppes et dans les limites suivantes :

- En ce qui concerne l'adaptation du local et l'acquisition de consommables (cartouches d'encre pour imprimante, papier...), le député-employeur rembourse l'intégralité des dépenses engagées à ce titre par le collaborateur.

- En ce qui concerne l'acquisition de mobilier (bureau, chaise, éclairage...), le député employeur rembourse, à concurrence de 50% de leur montant, les dépenses engagées à ce titre par le collaborateur. Ce dernier conserve la propriété du mobilier ainsi acquis.

- En ce qui concerne l'acquisition de matériels informatiques et de périphériques supplémentaires (double écran, souris...), le député-employeur engage lui-même les dépenses nécessaires. Il met à la disposition du collaborateur les matériels et périphériques, qui doivent être restitués en cas de cessation du télétravail régulier ou au terme du contrat de travail.

CHAPITRE III : MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL

Article 12. Recours au télétravail occasionnel

Le télétravail peut être mis en place de façon occasionnelle d'un commun accord entre le collaborateur et le député-employeur.

Le collaborateur peut demander à recourir au télétravail occasionnel pour répondre à un besoin ponctuel, notamment à des contraintes personnelles, des difficultés liées aux transports, un épisode de pollution ou des intempéries exceptionnelles.

Le député-employeur peut également proposer au collaborateur de recourir au télétravail occasionnel dans les mêmes circonstances.

Article 13. Formalisation du télétravail occasionnel

Le recours au télétravail occasionnel et ses modalités font l'objet d'une demande préalable, par tout moyen, du collaborateur au député qui l'emploie ou du député à son collaborateur.

CHAPITRE IV : MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

Article 14. Recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail est considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection du collaborateur, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-11 du code du travail. Les organisations syndicales représentatives et non représentatives ainsi que les associations de collaborateurs sont informées de cette situation.

Dans ces circonstances, le télétravail est imposé par le député-employeur, par dérogation au principe de double volontariat. Le collaborateur en est informé par tout moyen.

Article 15. Spécificité du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles

En cas de recours au télétravail dans le contexte de circonstances exceptionnelles, les conditions d'éligibilité au télétravail définies à l'Article 3 et les modalités d'organisation du télétravail définies au CHAPITRE V du présent accord sont adaptées en conséquence.

Dans ces circonstances, le collaborateur placé en télétravail peut utiliser un autre matériel informatique que celui fourni par le député.

Article 16. Lieu du télétravail

Le télétravail s'effectue en principe depuis le domicile habituel du collaborateur tel qu'il l'a déclaré au député-employeur. Le collaborateur souhaitant exercer un télétravail régulier depuis un autre lieu que son domicile habituel (notamment espace de *coworking*, résidence secondaire...) recueille l'accord préalable du député qui l'emploie et ce lieu est mentionné dans le formulaire de mise en place du télétravail régulier.

S'il s'agit d'un changement exceptionnel et temporaire de lieu de télétravail régulier, le collaborateur en informe préalablement le député-employeur, sans qu'il soit nécessaire de modifier le formulaire. De même, le collaborateur souhaitant exercer un télétravail occasionnel depuis un autre lieu que son domicile habituel en informe préalablement le député qui l'emploie par tout moyen.

En tout état de cause, chaque lieu de télétravail doit :

– comprendre un environnement de travail dédié, propice à la concentration et à la réalisation de l'activité du collaborateur ;

– garantir la sécurité du collaborateur et de ses équipements, notamment par une installation électrique conforme, ainsi que l'intégrité et la confidentialité des informations, documents et données qui sont confiés au collaborateur.

Une connexion Internet adaptée ainsi que la prise en compte du télétravail par l'assurance multirisques habitation du collaborateur sont également requises pour pouvoir télétravailler.

En cas d'incident technique empêchant la poursuite du télétravail, le collaborateur en informe dès que possible le député qui peut lui demander de revenir travailler en présentiel.

Le télétravail régulier depuis un pays étranger est interdit. À titre exceptionnel, le télétravail depuis un pays étranger peut être admis sur une période de temps limitée, avec l'accord exprès et préalable du député-employeur.

Article 17. Contrôle du temps de travail et régulation de la charge de travail

L'exercice des fonctions en télétravail n'a pas d'incidence sur la durée du travail du collaborateur, en particulier sur le nombre d'heures et de jours travaillés.

Le député veille à ce que la charge en télétravail corresponde au volume de travail habituel du collaborateur qu'il emploie.

Le député-employeur organise le temps de travail du collaborateur en télétravail dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles et des stipulations de son contrat de travail relatives à la durée du travail. Il respecte les durées maximales de travail et les temps de repos conformément à ces horaires de travail habituels. Dans le cas où le contrat de travail est en forfait-jours, le collaborateur organise lui-même son temps de travail et le député-employeur veille au respect des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire ainsi que des prescriptions issues de l'accord collectif du 24 novembre 2016.

En tout état de cause, le député-employeur s'engage à respecter les limites imposées par les dispositions légales et conventionnelles concernant les durées maximales journalières et hebdomadaires de travail ainsi que le repos quotidien et hebdomadaire du collaborateur en télétravail.

Le député contrôle l'activité du collaborateur en télétravail en attribuant une charge de travail et des critères de résultats équivalents à ceux des autres collaborateurs en situation comparable qui exercent leur activité en présentiel.

Le collaborateur en télétravail est informé des éventuels moyens de contrôle de l'activité professionnelle mis en place conformément aux règles en vigueur.

Un suivi régulier, notamment de la charge de travail, est assuré par le député-employeur, en lien avec le collaborateur.

Le collaborateur rend compte au député qui l'emploie du travail accompli selon les modalités définies préalablement entre eux.

Chaque année, le député-employeur évoque avec le collaborateur les conditions de son activité en télétravail et sa charge de travail.

Afin de prévenir l'isolement du télétravailleur, le député assure un contact régulier avec le collaborateur qu'il emploie et la transmission des informations nécessaires à l'exécution de ses missions.

Article 18. Plages de disponibilité

Pendant le télétravail, les plages de disponibilité durant lesquelles le collaborateur peut être contacté correspondent aux horaires habituels de travail, à l'exclusion des temps de pause. Durant ces plages de disponibilité, le collaborateur en télétravail doit être en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que les collaborateurs qui exercent leur activité en présentiel.

En dehors de ces plages horaires, le collaborateur en télétravail exerce « son droit à la déconnexion » dans les conditions prévues à l'article 20.

Article 19. Assurance couvrant les risques liés au télétravail

Le collaborateur déclare à son assureur habitation qu'il télétravaille depuis son domicile ou dans une autre résidence.

Une attestation d'assurance multirisque habitation couvrant sa présence à domicile pour les journées de télétravail est jointe au formulaire de mise en place du télétravail régulier. En cas de changement du domicile où le télétravail est exercé (déménagement par exemple), une nouvelle attestation d'assurance devra être remise par le collaborateur au député-employeur.

Article 20. Vie privée du collaborateur en télétravail et droit à la déconnexion

Les parties rappellent que le collaborateur en télétravail bénéficie, comme tout autre collaborateur, d'un droit individuel à la déconnexion. Le député-employeur s'engage à ne pas le contacter en

dehors des plages horaires habituelles de travail, sauf circonstances exceptionnelles autorisant le député à exiger du collaborateur qu'il reste joignable.

Article 21. Santé et sécurité

Le collaborateur ayant opté pour le télétravail bénéficie, comme les autres collaborateurs, des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail. Le député-employeur veille à leur strict respect.

Chaque collaborateur en télétravail fait l'objet d'un suivi par le service de santé du travail dans les mêmes conditions que les collaborateurs exerçant leur activité en présentiel.

Il bénéficie de la législation sur les arrêts de travail et les accidents du travail. En cas d'arrêt de travail ou de survenance d'un accident sur le lieu où est pratiqué le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle, le collaborateur en télétravail en informe immédiatement le député-employeur, dans un délai de 24 heures au plus tard.

CHAPITRE VI : CLAUSES FINALES

Article 22. Mesures d'application

Les modalités d'application des articles 4 à 21 sont définies par le Collège des Questeurs de l'Assemblée nationale.

Article 23. Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2024.

Article 24. Clause de suivi

Le présent accord fera l'objet d'un bilan d'application un an après son entrée en vigueur, lors d'une réunion prévue notamment avec les organisations syndicales représentatives.

Les années suivantes, l'Association des députés-employeurs demandera au Collège des Questeurs de transmettre, notamment aux organisations syndicales représentatives, une étude quantitative et qualitative de la mise en œuvre des dispositions du présent accord, en même temps que les éléments transmis annuellement sur la mise en œuvre des accords précédemment conclus concernant les collaborateurs de députés.

Article 25. Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail, selon les dispositions légales en vigueur à la date de sa révision. La demande de révision est adressée par écrit à l'ensemble des parties signataires du présent accord. Elle peut porter sur tout ou partie des dispositions du présent accord. Les dispositions révisées du présent accord s'appliqueront automatiquement aux collaborateurs de députés et aux députés-employeurs, sans qu'il soit nécessaire de modifier le document de mise en œuvre du télétravail régulier signé entre les parties au contrat de travail.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code. Cette dénonciation peut être partielle, notamment dans le cas où les décisions du Collège des Questeurs ou du Bureau de l'Assemblée nationale viendraient modifier les conditions financières de prise en charge des présentes dispositions conventionnelles.

Article 26. Dépôt et publicité de l'accord

À l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du Travail dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail. Il sera, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l'accord, rendu public et versé dans la base de données nationale des accords collectifs.