CC 0044

# AVENANT DE REVISION DE L'ACCORD SIGNE LE 17 JUIN 2015 SUR LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL A DISTANCE

**Entre**

D'une part,

**ET**

L'Entreprise et les Organisations Syndicales sont dénommées ensemble les « Parties ».

**Il est rappelé ce qui suit :**

Depuis sa formalisation au sein d'un accord collectif du 17 juin 2015 ( ci-après dénommé « accord initial »), le télétravail a bénéficié d'un certain essor dans l'entreprise.

De plus la situation liée à la crise sanitaire liée à la Covid 19 a permis de faire progresser l'appréciation portée sur le télétravail.

Enfin, les textes sur le télétravail ont évolué depuis la signature de l'accord signé en 2015. Notamment, l'article 21 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a modifié le cadre juridique du télétravail en précisant notamment la définition du télétravail.

Le constat a également été fait entre les parties qu'un nécessaire lien avec la communauté de travail devait être maintenu et qu'une situation conduisant à la pratique du télétravail 5 jours par semaine devait être limitée.

Enfin, il a été souligné que le télétravail devait aussi donner lieu à des recommandations lesquelles sont mentionnées en annexe des présentes.

Par conséquent, après avoir analysé les pratiques existantes et établi un bilan de la situation liée à la Covid 19, les parties signataires ont souhaité adapter certaines dispositions de l'accord d'entreprise en date du 17 juin 2015 sur le télétravail.

Dans cette perspective, les parties signataires se sont retrouvées à l'occasion des réunions suivantes (9 juin, 18 juin, 29 juin 2020) et se sont mises d'accord sur les dispositions ci-après :

**Il est ensuite convenu ce qui suit :**

**Article 1 Définition du Télétravail**

*L'article 1 de l'accord initial est modifié comme suit :*

**1.1 Définition du Télétravail-Rappel**

*L'article 1.1 de l'accord initial est modifié comme suit :*

Le télétravail est défini comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé 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 (article L 1222-9 du Code du Travail).

**1.2 - Lieu d'exercice du télétravail :**

*L'article 1.2 de l'accord initial est modifié comme suit :*

L'exercice du télétravail tel que défini dans le présent accord est prévu pour être exercé au domicile du salarié. Le domicile s'entend comme le lieu de résidence habituelle en France.

Il est cependant accepté que le télétravail puisse de façon ponctuelle s'exercer au sein de tout autre lieu à condition 1) que le lieu désigné pour effectuer le télétravail permette l'exécution du télétravail dans les mêmes conditions d'efficacité pour l'entreprise et le collaborateur, 2) que le salarié puisse attester du maintien des conditions de confidentialité et de sécurité telles qu'elles existent à son domicile 3) que sa demande ponctuelle ait été acceptée par écrit, notamment email, par son supérieur hiérarchique.

**Article 2 - Conditions d'éligibilité**

*L'article 2 de l'accord initial est modifié comme suit :*

Sont éligibles au télétravail, les salarié e s (critères cumulatifs) :

- en CDI, CDD, intérimaires bénéficiant de 3 mois d'ancienneté minimale continue.
- qui disposent déjà d'un PC portable professionnel mis à disposition par l'entreprise,

- dont la capacité d'autonomie a été confirmée, ce qui signifie que le télétravailleur doit être apte à pouvoir s'organiser, gérer ses propres horaires de travail et de repos. Il ne doit pas avoir besoin d'un soutien managérial rapproché,

- dont la configuration de l'équipe ou dont la nature de l'activité ne nécessitent pas la présence physique permanente du salarié au sein de l'équipe de travail. En effet, le télétravail y compris pour une journée ne doit pas pénaliser l'organisation du travail en entreprise ;

Il est en outre rappelé que le/la salarié e doit disposer d'un espace de travail conforme à un exercice satisfaisant de ses missions professionnelles.

Le temps partiel, à condition qu'il ne soit pas inférieur à 80 %, n'est pas incompatible avec le télétravail.

Il est rappelé que ne sont pas éligibles au télétravail les salariés régulièrement en dehors de leur site de rattachement, soit les populations dites « itinérantes ».

**Article 3 Procédure de passage au télétravail**

*L'article 3.1 de l'accord initial est modifié comme suit :*

**3.1 Caractère volontaire de la demande de passage en télétravail**

Le télétravail à domicile est volontaire et est à l'initiative du/de la salarié e. Il est subordonné à l'accord du responsable hiérarchique concerné, qui apprécie la demande en fonction des conditions d'éligibilité définies ci-dessus.

*L'article 3.2 de l'accord initial est modifié comme suit :*

**3.2 Formulation et examen de la demande**

Le/la salarié/e formalise sa demande de passage en télétravail, selon les possibilités d'organisation du télétravail définies à l'article 5, par écrit, auprès de sa hiérarchie. Une copie de cette demande est adressée au Responsable Ressources Humaines (RRH).

Au regard des conditions énoncées à l'article 2 du présent accord, la hiérarchie, en lien avec le RRH, valide ou non l'éligibilité du poste et du/ de la salarié/e au télétravail.

Selon les dispositions légales en vigueur, lorsque le télétravail est mis en place par accord collectif, il n'est pas exigé la conclusion d'un avenant ou la présence d'une clause pour formaliser son acceptation. Toutefois, comme le télétravail repose sur le volontariat, il est important d'établir son acceptation. Il est ainsi convenu qu'en cas d'accord de la hiérarchie, les conditions d'exécution et d'organisation du travail sont formalisées par un échange de courriers/courriels entre le manager et le/la salarié/e. L'accord du manager est donné pour une durée indéterminée et il porte sur l'une des trois modalités définies à l'article 5 du présent avenant.

L'accord donné par le manager est valable et applicable uniquement pour le poste que le/la salarié/e occupe à la date de celui-ci. En cas de changement de poste, l'accord devient automatiquement caduc.

En cas de refus, la décision motivée sera portée à la connaissance du salarié. Une copie de la réponse sera adressée au Responsable Ressources humaines (RRH).

Pour les salarié/e s ayant déjà signé un avenant comportant un jour fixe, l'application du présent accord les rend caducs et les salariés devront pour continuer à télétravailler faire part de leur demande et choix des modalités de télétravail telles que définies à l'article 5 du présent avenant.

*Les paragraphes suivants issus de l'accord initial ne sont pas modifiés :*

**3.2 Période d'adaptation**

Afin de permettre au collaborateur et au manager d'expérimenter ce nouveau mode de travail, de vérifier son bon fonctionnement et de s'assurer qu'il répond bien aux attentes de chacun, une période d'adaptation de 3 mois est prévue. Pendant cette période, chacune des parties sera libre de mettre fin au télétravail sans délai de prévenance.

**3.3 Réversibilité permanente**

L'accord des parties de passer au télétravail est réversible tant à l'initiative du salarié que de son manager.

Le télétravailleur pourra demander à arrêter cette forme de travail sans délai de prévenance. Il devra faire connaitre sa décision par lettre remise en mains propres ou envoi d'un mail à sa hiérarchie.

De même, la Société se réserve le droit de mettre fin au télétravail du salarié à tout moment. Elle devra alors respecter un délai de prévenance d'un mois et fera connaître sa décision par lettre remise en mains propres ou envoi d'un mail à son collaborateur.

Lorsqu'il est mis fin au télétravail à domicile, le salarié effectue à nouveau entièrement sn activité dans les locaux de l'entreprise.

*Il est ajouté un paragraphe 3.4 ainsi rédigé :*

**3.4 Suspension du télétravail**

Le manager et le collaborateur doivent régulièrement s'assurer conjointement de l'efficacité du télétravail et de son adaptation en cas de besoin, ou de survenance de situations ponctuelles nécessitant la présence sur site du collaborateur. Cette adaptation doit pouvoir s'établir dans le cadre de la bonne relation entre collaborateur et responsable hiérarchique.

En cas de besoin, le télétravail pourra officiellement être suspendu pour une période déterminée à l'initiative du manager ou du collaborateur. Cette suspension pourra intervenir notamment mais non exclusivement : en cas de déplacement nécessaire à l'accomplissement d'une activité projet, ou toute autre mission liée à l'activité professionnelle, en cas de formation, atelier, réunion, etc, nécessitant la présence physique du collaborateur, en France ou à l'étranger. Un délai de prévenance est alors fixé à 5 jours calendaires quand la suspension est demandée par

le responsable hiérarchique. L'information du collaborateur se fait par lettre remise en mains propres ou envoi d'un email.

## Article 4 Organisation du Télétravail

*L'article 4.1 de l'accord initial est modifié comme suit :*

### 4.1 Modalités possibles d'exercice du télétravail à distance

**Trois modalités d'exercice du télétravail ont été définies :**

**Première modalité : télétravailleur régulier**

Lorsque le/la salarié e demande à télétravailler selon cette modalité, en cas d'acceptation de son manager, il/elle pourra télétravailler jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine, selon des jours « fixes » définis en accord avec sa hiérarchie.

Cette modalité est compatible avec un temps partiel jusqu'à 80%.

Le/la salarié/e aura de plus la possibilité de compléter un ou deux jours « fixes » en utilisant jusqu'à 20 jours de télétravail « flottants », par an. Ces jours « flottants » sont instaurés pour répondre à des situations ponctuelles, à condition d'avoir obtenu l'accord de sa hiérarchie.

L'utilisation de ces jours « flottants » ne peut conduire à télétravailler plus de 3 jours par semaine de manière régulière.

De manière dérogatoire, pour répondre à des situations ponctuelles, cette modalité des jours flottants peut conduire à télétravailler 5 jours de suite, pour une ou plusieurs semaines données, sans pouvoir dépasser 3 semaines continues.

Si l'organisation du travail l'exige, les journées de télétravail définies pourront être modifiées unilatéralement par le supérieur hiérarchique, sans délai de prévenance.

Le salarié garde le libre choix de venir travailler dans les locaux de la Société durant un jour prévu en télétravail si cela lui parait préférable pour son organisation personnelle. Dans cette hypothèse, le salarié devra prévenir son supérieur hiérarchique au plus tard la veille du jour en question.

Si pour une journée de télétravail définie, le salarié est finalement amené à travailler dans les locaux de la Société, pour quelque cause que ce soit, la journée de télétravail ne pourra pas être reportée, que ce soit à la semaine suivante ou à tout autre moment.

**Deuxième modalité : télétravailleur occasionnel**

Lorsque le salarié demande à télétravailler selon cette modalité, en cas d'acceptation de son manager, il pourra utiliser un « compte » de 90 jours de télétravail par an.

L'utilisation de ce « compte » sera définie en accord entre le manager et le collaborateur.

Cette modalité peut conduire à télétravailler 5 jours de suite, pour une ou plusieurs semaines données sans pouvoir dépasser 3 semaines continues.

Cette modalité est compatible avec un temps partiel jusqu'à 80%.

**Troisième modalité : télétravailleur temps plein**

Cette modalité est définie uniquement pour les salariés occupant des postes dont le périmètre de réalisation des missions est à vocation internationale, EMEA et Globaux.
Les postes dont le périmètre d'intervention est la Région West Mediterranean ne sont pas considérés comme des postes internationaux.

L'utilisation de cette modalité sera définie en accord entre le manager et le collaborateur.

*Les paragraphes qui suivent issus de l'accord initial ne sont pas modifiés :*

**4.2 Respect de la vie privée**

L'employeur doit garantir le respect de la vie privée du télétravailleur à domicile. A cet effet, le salarié ne pourra être contacté à son domicile en dehors du temps de travail auquel il est astreint.

**4. 3 Décompte du temps de travail**

**4.3.1 Salariés dont le temps de travail est décompté en heures**

Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures exerceront leur activité à domicile dans le respect du temps de travail défini dans les accords collectifs en vigueur.
Pour le jour en télétravail, qu'il soit fixe ou flottant, ou compris dans le « compte » de 90 jours le décompte du temps de travail, obligatoire, est effectué selon un système auto déclaratif. Ce système auto déclaratif est géré avec le système « » actuellement en vigueur au sein de l'entreprise.

Pour les jours de travail dans les locaux de la Société, les collaborateurs- trices concerné e s restent soumis au régime de décompte du temps de travail applicable dans leur établissement d'affectation.

**4.3.2 Salariés au forfait jours**

Pour les cadres en forfait jours, les règles mises en œuvre sont définies avec leur supérieur hiérarchique.
En outre le salarié en forfait jours gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre des règles applicables à la Société. Il devra respecter les durées maximales du travail ainsi que le temps de repos de 11 heures entre deux journées de travail.

*Il est ici ajouté :*
Le/la salarié/e bénéficie également d'un droit à déconnexion défini selon les règles applicables dans l'entreprise.
Il est également rappelé qu'afin de décompter le nombre de journées ou demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, un outil de gestion (dénommé à la date des présentes « »), fait apparaître le nombre et la date des journées travaillées, que ce soit en télétravail ou non, ainsi que le positionnement et la

qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou JRTT.

### 4.3.3 Charge de travail

La Société s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution soient évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans l'établissement d'appartenance du salarié. En tout état de cause, les résultats attendus en situation de télétravail sont équivalents à ceux qui auraient été obtenus dans les locaux de la Société.

*Pour les salariés dont le décompte du temps est en heure*, les horaires de travail du télétravailleur sont établis sur des bases comparables à celles d'un travail accompli dans l'établissement d'appartenance du salarié. Dans ces conditions, le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier ni l'horaire habituel, ni l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal, lorsque le salarié effectue son activité au sein des locaux de la Société.
Il est ici rappelé que le télétravail ne peut générer aucune heure supplémentaire, sauf sur demande expresse de la hiérarchie.

## Article 5 Télétravail occasionnel ou temporaire

*Cet article est annulé par les dispositions du présent avenant, du fait de l'évolution des textes sur le télétravail et de la définition de 3 modalités possibles de télétravail dans le présent avenant.*

## Article 6 Equipement de travail

*Les paragraphes suivants issus de l'accord initial ne sont pas modifiés* :

### 6.1 Matériel informatique

Le salarié doit disposer d'un moyen de connexion sur un réseau informatique et d'un espace de travail conforme à un exercice satisfaisant de ses missions professionnelles.

Il bénéficie d'un PC portable professionnel, une des conditions d'éligibilité au télétravail.
Le matériel doit être utilisé dans le cadre strictement professionnel.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement, de détérioration, de perte ou de vol des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement sa hiérarchie.

### 6.2 Confidentialité

Le télétravailleur reste tenu de préserver la confidentialité des accès et des données, puis de respecter l'obligation de discrétion ou de confidentialité à sa charge telle que définie dans le Règlement Intérieur de la Société.

### 6.3 Assurance et couts liés au télétravail

Le collaborateur doit informer sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle à raison d'une journée par semaine et s'assurer que sa multirisque habitation couvre sa présence pendant ces journées de travail.

La mise en œuvre du télétravail telle que définie dans le présent accord ne donne pas lieu à versement d'indemnités spécifiques et ne nécessite pas la réalisation préalable d'un diagnostic électrique au domicile du télétravailleur.

**Article 7 Santé au Travail**

*Une modification est intervenue en italique ci dessous :*

En cas d'accident du travail, le télétravailleur doit en informer sa hiérarchie par tous les moyens *dans les 24 h.* Le traitement de cette information par la Société se fera de la même façon que pour un accident du travail sur site.

**Article 8 Situations Particulières**

*Le paragraphe suivant issu de l'accord initial n'est pas modifié* :

**8.1 Situation liée à un état de santé**

Sur recommandations du Médecin du Travail, les salarié(e)s dans les situations ci-dessous définies, pourront se voir accorder le statut de télétravailleur.

Il s'agit des salarié(e)s :

-de retour après une absence maladie de longue durée (plus de 6 mois)
-ayant déclaré leur grossesse, et à partir du quatrième mois,
-de retour de congé maternité, notamment en cas d'allaitement, ou congé d'adoption pendant les 6 mois suivant la reprise

La durée et les modalités de télétravail seront précisées et validées par le management et la DRH dans le cadre d'un avenant au contrat de travail.

**8.2 Situation liée à une pandémie**

Sous réserve des dispositions légales afférentes en cas de pandémie, et afin de réduire les risques de contamination, il peut être nécessaire de mettre en place le télétravail. La liste des personnes prioritaires sera établie en correspondance avec les équipements disponibles et le plan de prévention de l'entreprise défini en cohérence avec le plan national de prévention et après consultation du CSE/CSSCT.

*La phrase suivante est modifiée :*

La durée et les modalités de télétravail seront validées par le management et la DRH et précisées aux salariés.

**8.3 Situations particulières (intempéries, *grandes grèves des transports (ajout)*, etc )**

*Le paragraphe suivant n'est pas modifié :*

Après autorisation du responsable hiérarchique, les salariés qui sont confrontés à des difficultés particulières pour rejoindre leur lieu de travail en raison d'une intempérie occasionnant des

temps de déplacement très importants et inhabituels, pourront être en télétravail le temps de la perturbation.

### 8.4 - Handicap

*Il est rajouté cet article 8.4 à l'article 8.1 de l'accord portant sur les cas particuliers liés à la santé rédigée comme suit :*

Les travailleurs handicapés qui souhaitent avoir recours au télétravail pourront bénéficier de mesures appropriées facilitant l'accès au télétravail.

## Article 9 Suivi de la mise en place

*Cet article est sans changement*

Dans l'année suivant la mise en place du présent accord, deux réunions seront organisées avec les délégations syndicales centrales un bilan sera établi sur l'application de l'accord.

## Article 10 - Durée et révision de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter de la date de sa signature.

Le présent avenant peut faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires conformément aux dispositions de l'article L.2222-5 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé par une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

## Article 11 - Formalités de dépôt et publicité

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des Services de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément à l'article L.2231-6 du Code du Travail.

Conformément au décret n°2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs, le présent avenant sera rendu public et intégré dans une base de données nationale. Il est convenu entre les parties que cette publication se fera, à la demande de la partie se chargeant du dépôt de l'avenant dans les conditions prévues par l'article D.2231-2 du code du travail.

Ces formalités seront exécutées par la Société

Fait à

Le

Signatures