

## ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE

ENTRE

d'autre part,

### PREAMBULE

Les parties au présent accord ont la volonté d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail, ainsi que de favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.

Elles reconnaissent par ailleurs que le télétravail est un nouveau mode d'organisation qui permet de développer l'efficacité au travail des collaborateurs.

Les parties souhaitent, en introduisant ce nouveau mode d'organisation du travail, moderniser les pratiques managériales et organisationnelles.

Le télétravail a dans un premier temps été organisé pour l'établissement *„* dans le cadre d'un accord d'entreprise du 14 juin 2013, d'une durée d'un an. Dans un deuxième temps, au regard du bilan positif établi à l'issue de cette période de un an, les dispositions de l'accord du 14 juin 2013 ont été pérennisées, pour l'établissement *„*, par un accord d'établissement du 4 novembre 2014.

Les parties au présent accord souhaitent apporter une nouvelle dynamique au télétravail, en l'étendant à l'ensemble *„*

Le présent accord s'inscrit par conséquent dans la continuité de l'accord d'établissement du 4 novembre 2014, qu'il annule et remplace.

Il marque la volonté des parties de saisir les opportunités générées par le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, pour moderniser les pratiques managériales et organisationnelles, et pour permettre aux salariés de mieux concilier les exigences de la vie professionnelle et de la vie privée.

Les parties conviennent que la confiance mutuelle entre le salarié et sa hiérarchie est un facteur essentiel du télétravail.

L'objet du présent accord est de définir les conditions de recours et de mise en oeuvre du télétravail au sein de l'entreprise en garantissant aux salariés concernés par une situation de télétravail des conditions de travail adaptées.

Il s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de télétravail à la date du présent accord et notamment :

- l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005,
- les articles L. 1222-9 et suivants du Code du travail,
- l'accord de branche des industries chimiques du 12 juin 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pris en son article 8 qui précise que « les entreprises examineront les possibilités offertes par les nouvelles technologies ».

## **ARTICLE 1<sup>er</sup> : OBJET ET PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD**

1.1 Le présent accord concerne les salariés de l'ensemble des établissements de la société

1.2 Les parties rappellent les termes de l'article L.1222-9 du Code du travail lequel définit le télétravail 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 hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

Le présent accord portant exclusivement sur le télétravail à domicile, il ne concerne pas:

- les situations exceptionnelles ou d'urgence, où le salarié exerce occasionnellement son travail à son domicile, avec l'accord formel et préalable de sa hiérarchie, qui ne relèvent pas d'une situation de télétravail telle que prévue par les dispositions légales en vigueur, compte tenu de leur irrégularité ;
- le fait de travailler au moyen des nouvelles technologies, en dehors du lieu dit « habituel » de travail, en pratiquant un travail sur un site déporté qui ne relève pas d'une situation de télétravail à domicile et ne soulève par conséquent pas des questions de même importance ou de même nature.

## **ARTICLE 2 : CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ ET D'ACCÈS AU TÉLÉTRAVAIL**

### ***2.1 Conditions d'éligibilité des salariés***

Sont éligibles les salariés :

- en contrat à durée indéterminée ;
- à temps plein ou à temps partiel égal ou supérieur à 80%;
- ayant au moins un an d'ancienneté dans le poste occupé au sein de la société / Industrie, ou ayant au moins trois ans d'ancienneté au sein

Les parties conviennent par ailleurs d'exclure les alternants et les stagiaires du télétravail, considérant que la présence permanente dans une communauté de travail est un élément indispensable à leur apprentissage.

### ***2.2 Volontariat***

Les parties conviennent de rappeler que le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié concerné.

Dans ce cadre, il appartient au salarié qui exprime le désir d'opter pour le télétravail d'en informer son manager par écrit. Une copie de cette demande est adressée pour information à la Direction des Ressources Humaines.

### ***2.3 Conditions d'accès au télétravail***

Compte tenu de la spécificité des métiers ainsi que des organisations et contraintes des différents sites et équipes, il appartient au manager d'évaluer la capacité d'un salarié à télétravailler.

Le manager apprécie les conditions d'éligibilité et d'accès du salarié au télétravail et apporte une réponse dans un délai de deux semaines à compter de la réception de la demande. En cas de refus, celui-ci est motivé.

La capacité d'un salarié à télétravailler est appréciée en tenant compte des besoins du bon fonctionnement du service et de l'équipe, et en prenant en compte notamment les éléments suivants :

- a) La capacité du salarié à travailler à distance

C'est à dire sa capacité à travailler de manière autonome (et plus particulièrement son aptitude à prendre des initiatives, à gérer les priorités, à travailler par objectifs, à réaliser un reporting de son activité, etc.);

- b) L'existence d'un climat de confiance entre le manager et le collaborateur;

- c) L'éligibilité du poste

Le télétravail ne peut être ouvert qu'à des fonctions pouvant être exercées à distance. Ne peuvent donc être éligibles au télétravail les salariés ayant une activité qui, par nature, requiert d'être exercée

physiquement dans les locaux de l'entreprise, notamment en raison des équipements matériels, ou de la nécessité d'une présence physique.

Les critères d'éligibilité sont donc notamment:

- la nature des fonctions, les impératifs et caractéristiques des métiers: présence physique sur site impérative au regard notamment des tâches quotidiennes de proximité à accomplir, nécessité d'accéder à des équipements, nécessité d'accéder à des documents non numérisés, procédures de sécurité renforcées, échanges fréquents avec les collègues...;
- la configuration du travail en équipe ou l'activité du service concerné;
- l'ouverture et l'accès aux applications métiers et aux outils de communication (informatiques, téléphonie...) du salarié en télétravail;

d) l'éligibilité du domicile

Le domicile doit être relié à une connexion Internet Haut Débit;

Par ailleurs le salarié candidat au télétravail doit être en capacité d'attester de l'aménagement d'un endroit du domicile consacré au télétravail et notamment, de sa compatibilité avec les normes électriques en vigueur.

### **ARTICLE 3 : MODALITES DE PASSAGE AU TELETRAVAIL**

La mise en œuvre du télétravail donne lieu à la rédaction d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Cet avenant précise notamment :

- le nombre de jours en télétravail ;
- l'adresse du lieu où s'exerce le télétravail ;
- la période d'adaptation (telle que définie à l'article 4 du présent accord) ;
- les créneaux horaires pendant lesquelles le salarié peut être joint, dans le cadre de la plage de disponibilité définie à l'article 5 du présent accord ;
- les conditions de réversibilité du télétravail ;
- les équipements mis à disposition.

L'avenant prend fin automatiquement en cas de changement de poste.

Un modèle d'avenant figure en annexe 1.

### **ARTICLE 4 : PÉRIODE D'ADAPTATION ET RÉVERSIBILITÉ**

#### ***4.1 Période d'adaptation***

Afin de permettre au salarié concerné et à son manager d'expérimenter le dispositif du télétravail et de s'assurer qu'il répond bien aux attentes de chacun, les parties au présent accord conviennent d'une période d'adaptation au télétravail de 3 mois.

Pendant cette période, le salarié concerné, comme son manager, sont libres de mettre fin au télétravail, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 8 jours calendaires.

Au cours du troisième mois de la période d'adaptation, un entretien est organisé entre le salarié et son manager afin de réaliser un bilan destiné à établir les avantages et contraintes que chacun retient de cette première période. A l'issue de cet entretien, si le bilan est positif pour le manager et le salarié concerné, le télétravail ira jusqu'au terme de l'avenant au contrat de travail. A contrario, si le bilan est négatif pour le manager ou le salarié concerné, il est mis fin au télétravail.

#### **4.2 Suspension provisoire**

En cas de nécessité de service (réunion importante, formation, tâches nécessitant la présence du salarié concerné sur une période considérée...), les parties conviennent de la nécessité de pouvoir suspendre le télétravail, à l'initiative du manager, et sans pour autant que cela ne puisse être analysé comme une remise en cause de cette forme d'organisation du travail. Le manager avertit le télétravailleur concerné avec un délai de prévenance de 48 heures. Les situations exceptionnelles seront gérées au cas par cas entre le manager et le collaborateur.

#### **4.3 Réversibilité**

Au-delà de la période d'adaptation, chacune des parties peut mettre fin unilatéralement au télétravail, de façon motivée, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois. Ce délai permet de gérer convenablement le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Il peut être réduit d'un commun accord entre le salarié et son manager.

Lorsqu'il est mis fin au télétravail, le salarié effectue à nouveau entièrement son activité dans les locaux de l'entreprise au sein de son site de rattachement et restitue le matériel mis, le cas échéant, à sa disposition en lien avec sa situation de télétravailleur.

### **ARTICLE 5 : ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL**

#### **5.1 Fréquence et nombre**

Le télétravail à domicile s'exerce à raison d'un jour non fractionnable par semaine.

Le télétravail s'exerce au domicile du salarié, ce dernier se définissant comme le lieu de résidence habituelle et mentionné dans l'avenant relatif au télétravail.

Le salarié s'engage par ailleurs à informer la Direction des Ressources Humaines de tout changement d'adresse.

Le manager s'efforcera, pour des raisons de simplicité d'organisation, de retenir un jour fixe de télétravail pour le salarié concerné.

Le manager et le salarié concerné peuvent d'un commun accord décider du repositionnement de ce jour dans le cadre de la même semaine.

En cas d'absence, quel qu'en soit le motif, ou de jour férié coïncidant avec une journée habituellement télétravaillée, le salarié ne peut exiger le report du jour de télétravail.

### **5.2 Durée du travail et plages de disponibilité**

Les modalités d'organisation et de contrôle du temps de travail applicables dans le cadre du télétravail sont inchangées.

Ainsi, le télétravail s'exerce dans le respect des dispositions applicables en matière de temps de travail.

Concernant la plage de disponibilité pendant laquelle un salarié peut être joint, les parties conviennent qu'elle doit s'inscrire dans une plage se situant entre 7h et 20h, avec une pause méridienne comprise dans une plage se situant entre 12h et 14h.

### **5.3 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 les locaux de l'entreprise.

Un échange sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail dans le cadre du télétravail a lieu entre le salarié concerné et son manager dans le cadre de l'entretien annuel.

### **5.4 Fonctionnement de l'équipe**

Afin de conserver la cohésion de son équipe et permettre une mise en œuvre facilitée du télétravail, le manager organise régulièrement des réunions sur le site d'appartenance avec l'ensemble de ses collaborateurs télétravailleurs et non télétravailleurs.

## **ARTICLE 6 : EQUIPEMENTS DE TRAVAIL**

\_\_\_\_\_ s'engage à fournir au télétravailleur le matériel informatique et de communication nécessaire.

Dans ce cadre :

- si le salarié disposait d'un ordinateur fixe, un ordinateur portable est mis à sa disposition en lieu et place de son ordinateur fixe ;
- si le salarié disposait uniquement d'un téléphone fixe, un téléphone portable sera mis à sa disposition;
- l'ordinateur portable est équipé du réseau VPN permettant un accès au réseau à distance.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement de sa connexion internet ou des équipements de travail mis à sa disposition, le télétravailleur doit en informer immédiatement les services support informatique \_\_\_\_\_ ainsi que son manager.

Enfin, s'agissant des frais exposés dans le cadre du télétravail, \_\_\_\_\_ prend en charge les frais suivants à hauteur de 10 euros nets par mois : frais de fonctionnement, de maintenance et d'installation de la connexion internet haut débit, frais d'énergie (chauffage, électricité).

#### **ARTICLE 7 : SANTE ET SECURITE**

Les parties rappellent que les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs et à l'entreprise.

Dans ce cadre, elles rappellent notamment que :

- le salarié en télétravail bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise lorsqu'il effectue son activité professionnelle à son domicile ;
- si un accident survient au domicile pendant les jours de télétravail, le salarié doit informer son manager dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son activité dans les locaux de l'entreprise.

#### **ARTICLE 8 : DROITS COLLECTIFS ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT**

Les parties rappellent que les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux, conventionnels, individuels et collectifs que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'entreprise.

#### **ARTICLE 9 : CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DES DONNEES**

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles de sécurité informatique et de confidentialité en vigueur chez :

Ainsi, à l'instar des jours où il effectue son travail dans les locaux de l'entreprise, il doit assurer l'intégrité et la confidentialité des informations et données qui lui sont confiées, auxquelles il a accès ou qu'il crée dans le cadre du télétravail, sur tout support (papier ou électronique).

#### **ARTICLE 10 : INFORMATION SUR LE TELETRAVAIL**

Compte tenu des spécificités de ce mode d'organisation du travail, une information sera mise en place destinée aux télétravailleurs et à leur managers qui n'auraient pas déjà suivi une formation.

#### **ARTICLE 11 : ASSURANCE**

L'assurance responsabilité civile s'applique dans les mêmes conditions que pour les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

#### **ARTICLE 12 : MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD**

Une commission de suivi du présent accord est mise en place durant les deux premières années de son application.

Elle est composée de:

- représentants de la direction;

- et de deux représentants de la société et désignés par chaque organisation syndicale signataire du présent accord.

Elle se réunit sur la convocation de la direction, pour la première fois en septembre 2017, puis tous les semestres.

A titre exceptionnel et motivé, une réunion exceptionnelle peut, en accord avec la direction, être organisée.

La commission est chargée de suivre l'application du présent accord et de formuler toutes les suggestions et actions utiles à la bonne mise en oeuvre de ses dispositions et notamment du suivi des engagements pris. Elle peut également aider dans la résolution des problématiques individuelles qui pourront lui être soumises par les salariés concernés qui contacteront l'un de ses membres.

Les documents qui seront présentés par la direction lors des réunions de la commission seront, dans la mesure du possible, transmis aux représentants préalablement aux dites réunions.

A l'issue de la réunion la direction diffusera un compte rendu auprès des représentants. Ce compte-rendu sera soumis à approbation lors de la réunion suivante.

#### **ARTICLE 13 : DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1er juin 2017.

#### **ARTICLE 14: INFORMATION DES SALARIÉS, PUBLICITÉ ET DÉPÔT**

Le présent accord est publié sur l' Intranet de la direction. Il fait l'objet d'une information diffusée à l'ensemble des salariés, comportant un lien vers l'accord.

A l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D.2231-2 du Code du travail, soit en deux exemplaires, dont une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE et en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Un exemplaire original est établi pour chaque partie.



## ANNEXE: MODÈLE D'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Madame (Monsieur),

Conformément à votre demande de télétravail à domicile, nous avons le plaisir de vous confirmer notre accord.

Dans le cadre de l'accord sur le télétravail à domicile au sein de la société : signé le....., les dispositions de votre contrat de travail sont modifiées dans les conditions suivantes à la date de signature du présent avenant :

### Période d'adaptation et réversibilité :

- Cette nouvelle organisation du travail prévoit une période d'adaptation de 3 mois pendant laquelle chacune des parties pourra librement y mettre fin, à condition de respecter un délai de prévenance de 8 jours calendaires.  
S'il est mis fin au télétravail, vous réintègrerez alors votre poste de travail dans les locaux de l'entreprise.
- À l'issue de cette période d'adaptation, le télétravail conservera un caractère réversible et il pourra y être mis fin, par l'une ou par l'autre des parties. Un délai de prévenance d'un mois devra alors être respecté par celle des parties souhaitant mettre un terme au télétravail. Lorsqu'il sera mis fin au télétravail, vous effectuerez à nouveau entièrement votre activité dans les locaux de l'entreprise au sein de votre site de rattachement et restituerez le matériel mis, le cas échéant, à votre disposition en lien avec votre situation de télétravailleur, sans que l'établissement d'un nouvel avenant à votre contrat de travail ne soit nécessaire.
- Il est rappelé que le présent avenant prendra fin automatiquement en cas de changement de poste.

### Organisation du temps de travail :

- Nombre de jours en télétravail

Vous serez en situation de télétravail à raison d'1 jour par semaine.

- Lieu du télétravail

A la date d'effet du présent avenant, vous exercerez le télétravail à votre domicile, ce dernier se définissant comme le lieu de résidence habituelle tel que précisé ci-après :

.....  
.....

### Plages horaires

La plage de disponibilité pendant laquelle vous pouvez être joint(e) s'inscrira dans une plage se situant entre 7 h et 20 h, avec une pause méridienne comprise dans une plage entre 12h et 14 h.

### Equipement de travail :

Sous réserve de la conformité des installations électriques déjà en place à domicile, l'Entreprise s'engage à vous fournir le matériel informatique et de communication nécessaire.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement de votre connexion internet ou des équipements de travail mis à disposition, vous devrez informer immédiatement les services support informatique ainsi que votre manager.

Enfin, s'agissant des frais exposés dans le cadre du télétravail, prend en charge les frais suivants à hauteur de 10 euros nets par mois : frais de fonctionnement, de maintenance et d'installation de la connexion internet haut débit, frais d'énergie (chauffage, électricité).

Les autres dispositions de votre contrat de travail restent inchangées.

Pour la bonne règle, nous vous prions de bien vouloir nous confirmer votre accord sur les termes de cette lettre en nous retournant la copie ci-jointe, datée et signée, revêtue de la mention manuscrite "Lu et Approuvé".

Nous vous prions de croire, Madame (Monsieur), à l'assurance de toute notre considération.