

Accord relatif au télétravail

Entre les soussignés :

L'association AGECE & CO, N°SIRET 498 484 831 00041, dont le siège social est situé au 388 boulevard JJ Bosc à Bègles (33130), immatriculée à l'URSSAF de Bordeaux, sous le numéro 27000000-604267126, Représentée par ...,

Dénommée ci-dessous l'Association,

Et,

élue titulaire du CSE, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles,

Il a été conclu le présent accord sur le télétravail :

Préambule :

Le groupement d'employeurs (GE) AGECE&CO s'est doté en 2020 d'un accord sur l'aménagement du temps de travail sur l'année afin de répondre d'une part aux différents rythmes et besoins des structures adhérentes et pour permettre d'autre part un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle. Dans la continuité, le présent accord propose un cadre sécurisant à la pratique du télétravail.

La pandémie du coronavirus qui frappe le monde par sa soudaineté et sa gravité, a imposé des choix de nouvelles organisations de travail et principalement le recours au télétravail.

Même si ce mode d'organisation n'est pas récent, l'ampleur de sa généralisation liée au confinement est particulièrement inédite et a fait basculer dans ce type de travail une grande majorité d'entreprises et de salariés peu ou pas préparés à un tel changement. La première vague de cette pandémie a été traitée dans l'urgence et a révélé des insuffisances de concertation et de négociation sur ce thème.

Le présent accord a donc vocation à répondre aux besoins du GE et plus généralement à encadrer cette nouvelle forme d'organisation, qui devra être encouragée au-delà même de la crise sanitaire.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord des salariés des GE NA de novembre 2018, des dispositions de l'ANI du 26 novembre 2020 et dans le cadre des dispositions des articles L1222-9 et suivants du code du travail.

Introduction :

Selon L'Article L.1222.9 du Code du Travail, le télétravail désigne :

Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux du GE ou de l'entreprise utilisatrice, est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il peut s'exercer au lieu d'habitation du salarié ou dans un tiers lieu, de façon régulière, occasionnelle ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

La mise en œuvre du télétravail doit être compatible avec les objectifs de performance économique et sociale du GE.

Il s'agit d'un mode d'organisation du travail à part entière, fondé sur une relation de confiance entre l'employeur et le salarié, la direction devant par ailleurs prendre en compte le nécessaire maintien du lien avec la communauté de travail.

Cet accord a donc vocation à :

Favoriser sa mise en œuvre réussie en explicitant l'environnement juridique applicable

Définir un socle minimal de garanties

Concourir à la performance du GE tout en améliorant la qualité de vie au travail

Développer l'attractivité du GE en répondant ainsi aux besoins de certains salariés et/ou entreprises en termes de réduction des déplacements, d'amélioration des équilibres de vie, de recherche d'autonomie et d'initiatives.

Permettre aux salarié.es du GE de concilier harmonieusement vie professionnelle et vie personnelle

Eviter le sentiment d'isolement et la perte de lien social avec le collectif de travail

Article 1 - Champ d'application

Cet accord concerne tous les salarié.e.s titulaire d'un contrat de travail en cours d'exécution, sans distinction de nature d'un contrat de travail, qui répondent aux critères d'éligibilités.

Article 2 - Conditions de passage en télétravail

Le télétravail est ouvert à tous les salarié.es dont des tâches sont télétravaillables, CDD comme CDI, quelle que soit leur ancienneté.

Article 2.1 - Connexion internet et téléphonie

Le La salarié.e en télétravail doit disposer d'une connexion internet lui permettant d'utiliser les outils de l'entreprise à distance.

En cas de problème de connexion, d'impossibilité d'accéder au réseau ou de défaillance du matériel informatique et d'impossibilité de résolution immédiate du problème, le.la salarié.e informe le GE. Ce dernier prend alors les mesures appropriées pour assurer la bonne organisation de l'activité.

Article 2.2 - les activités « télétravaillables »

Le GE devra procéder à l'analyse des postes de travail, en identifiant les activités « télétravaillables » en concertation avec les salarié.es concerné.es, et ce en lien avec les entreprises adhérentes pour ce qui concerne les salarié.es mis à disposition.

Les représentant.es du personnel pourront être associé.es à la démarche et sur demande et ce sujet sera inclus à l'ordre du jour des réunions du CSE. En effet la réussite de la mise en place de cette organisation du travail tient à l'association active du collectif de travail.

Article 2.3 - les modalités de demande

Le télétravail comporte un caractère de double volontariat entre le GE et le.la salarié.e et il ne peut donc être imposé, hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure. (Voir article 12). Le refus par le.la salarié.e ne peut être un motif de rupture du contrat de travail

Le.a Salarié.e devra envoyer par écrit (courrier ou e-mail) le nombre de jour(s) de télétravail qu'il souhaite au directeur. rice du GE.

Le refus par le GE devra être motivé par écrit de la direction, dans un délai de 1 mois.

Lors de la survenance de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 12, ayant un impact collectif, l'employeur pourra mettre en œuvre le télétravail, au titre d'un « aménagement de poste rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise, et garantir la protection des salariés » (article L. 1222-11 du Code du travail).

Article 2.4 - la période d'adaptation

Afin de permettre à chacune des parties d'expérimenter le télétravail régulier et de s'assurer qu'il réponde bien aux attentes des deux parties, une période d'adaptation d'une durée de 2 mois, sera mise en place, à partir de la signature de l'accord individuel de télétravail.

Durant cette période, l'entreprise ou le la salarié.e pourra, mettre fin au télétravail régulier, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours, sauf accord des parties pour un délai plus court.

Article 2.5 - la réversibilité

La mise en place du télétravail est réversible sur demande du de la salarié.e ou du GE. Dans les deux cas, cette demande doit faire l'objet d'un échange et d'une formalisation écrite entre les parties, et respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Article 2.6 - les informations transmises au télétravailleur

Le la salarié.e volontaire au télétravail recevra une information, écrite par voie électronique, précisent sur les points suivants :

Les modalités de mise en œuvre du télétravail

Les horaires de travail et modalités liées au droit à la déconnexion

La régulation de la charge de travail

La protection en matière de santé au travail

Les règles d'utilisation des matériels mis à disposition

Les règles de protection des données et de confidentialité

Article 3 - Durée du travail et aménagement du télétravail

Sauf circonstances exceptionnelles, il est préconisé d'alterner les périodes en présentiel et en distanciel afin de ne pas rompre avec le collectif de travail et de prévenir le risque d'isolement.

Le la salarié.e en télétravail déterminera, dans le respect de son horaire contractuel et/ou selon les horaires de bureau du lieu de travail, ses heures en télétravail, et, devra tenir un système de décompte de sa durée journalière et hebdomadaire de travail, via l'outils de gestion du temps fournis par le groupement d'employeur. Ce décompte sera transmis hebdomadairement au GE.

Ces dispositions ne peuvent déroger aux durées maximales de travail et au repos journalier et hebdomadaire

Article 4 - Détermination des horaires permettant de joindre le télétravailleur :

L'association AGE&CO rappelle son attachement au respect de la vie privée de ses salariés et l'importance de la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Dès lors, le salarié ne pourra être joint avant 9 heure 30, ni après 17 heure.

Pendant les jours de télétravail, le télétravailleur se doit de respecter les plages horaires de travail suivantes : 9h30 à 12h30 et de 14h00 à 17h00, pendant lesquelles il doit être possible de le joindre par téléphone, de l'associer à des réunions.

Pendant ces plages horaires, le télétravailleur est également tenu de consulter sa messagerie électronique régulièrement.

Le supérieur hiérarchique, en dehors de cas exceptionnels, veillera à respecter les horaires de travail des salariés en télétravail tels que prévus au présent article.

Article 5 - Contrôle des horaires et droit à la déconnexion

Le la salarié.e devra être joignable durant les plages horaires telles que définies à l'article 3-4

Les signataires de l'accord rappellent que le.la salarié.e n'est jamais tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail. Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant les temps de repos ou de congé.

Article 6 - Matériel et frais de fonctionnement

Sauf accord particulier avec le.la salarié.e, le matériel nécessaire à l'exercice du télétravail est fourni par l'adhérent ou par le GE et le.la télétravailleur.euse s'engage à en faire un usage conforme à sa destination.

Ce matériel est la propriété du GE ou de l'adhérent et est restitué en fin de période de télétravail ou à l'issue du contrat de travail.

Le la salarié.e en télétravail devra fournir une déclaration sur l'honneur attestant de la conformité de son installation électrique.

En contrepartie des dépenses engagées dans le cadre du télétravail, et de l'utilisation du domicile pour des activités professionnelles, Le la salarié.e perçoit une allocation forfaitaire mensuelle calculée selon le nombre de jours effectivement télétravaillés : de 10 € par mois pour 1 jour de télétravail hebdomadaire, 20€ pour 2 jours, etc... soit 50€ par mois pour 5 jours de télétravail par semaine.

Ces frais correspondent à une quote-part des frais supplémentaires engagés du fait de cette activité professionnelle en télétravail :

Frais d'abonnement opérateur et connexion internet

Loyer, énergie, eau, chauffage, ...

Cette allocation forfaitaire est exonérée de cotisations sociales et non imposable dans la limite des barèmes URSSAF.

Article 7 - Egalité de traitement

Les télétravailleur.ses bénéficient des mêmes droits individuels et collectifs que les autres salarié.es de l'entreprise, notamment en termes d'accès à la formation professionnelle et d'évolution professionnelle.

La pratique du télétravail ne peut influencer négativement la carrière des femmes et des hommes. L'éloignement physique du salarié en télétravail du GE ne doit pas conduire à une exclusion des politiques de promotion interne et de revalorisation salariale.

Article 8 - Formation des télétravailleurs.euses

En cas de besoin, les télétravailleur.se.s pourront bénéficier d'une formation à l'utilisation des outils numériques et collaboratifs et notamment aux outils de visio conférence, assuré par le GE.

Mais au-delà de la maîtrise des aspects techniques indispensables, la mise en œuvre réussie du télétravail doit passer par l'adaptation des pratiques managériales qui doivent mettre l'accent sur la délégation de responsabilités et l'autonomie du télétravailleur.se. Des formations pourront être utilement mises en œuvre sur ce thème.

Article 9 - Prévention des risques professionnels

Article 9.1 - Présomption d'accident du travail

Conformément à L'Article L1222.9 du code du travail, les télétravailleur.se.s bénéficient de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie en outre de la législation en matière d'accident du travail.

En conséquence, un accident survenu aux télétravailleur.se.s pendant les journées télétravaillées et aux horaires habituels de travail, sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise pendant le temps de travail.

Par ailleurs, le télétravailleur.se est couvert au titre de la législation des accidents de trajet, dès lors qu'il/elle se déplace pour se rendre dans les locaux de l'entreprise ou dans le cadre de tout autre déplacement qu'il/elle est amené.e à faire dans l'exercice de ses missions. Dans ce cas, le télétravailleur.se doit informer le GE d'un accident dans les délais légaux et transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident du travail.

Article 9.2 - Régulation de la charge de travail

La charge de travail du/de la télétravailleur.se doit être équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant intégralement dans les locaux du GE ou de l'entreprise utilisatrice.

Les horaires de travail en situation de télétravail sont établis sur des bases comparables à celles d'un travail accompli sur le site de rattachement du salarié.

L'entretien individuel tel que prévu par l'article 5.1.2.1 de l'accord du 28 novembre 2018 sera utilisé pour procéder à l'analyse de la charge de travail du poste et pour permettre de définir les mesures nécessaires pour adapter le temps de travail, sa répartition, sa charge de travail et la périodicité de la présence physique pour l'ensemble des salarié.e.s du GE.

Article 9.3 - Prévention du risque d'isolement

Des réunions régulières seront assurées par le GE et/ou l'adhérent afin de prévenir le risque d'isolement et de maintenir des échanges avec le collectif de travail.

En cas d'organisation alternant le présentiel et le distanciel, des réunions physiques seront organisées avec le collectif de travail pour faire le point sur les activités en cours, sur le vécu du télétravail et sur les activités à venir.

Article 10 - Modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail

Les travailleur.e.s handicapé.e.s pourront, à leur demande, exercer leur activité en télétravail, dès l'embauche ou au cours de l'exécution de leur contrat, dès lors que leur poste y est éligible.

Ils bénéficieront de mesures appropriées facilitant l'accès au télétravail, définies en lien étroit avec le GE et la médecine du travail, en fonction des adaptations rendues nécessaires par la situation personnelle du télétravailleur.se.

Article 11 – Droit à la déconnexion et à la vie privée

Les télétravailleurs bénéficient d'un droit individuel à la déconnexion. En ce sens, l'utilisation des technologies de l'information et de communication mises à disposition des salariés doit se faire dans le respect de leur vie privée.

Le supérieur hiérarchique et le télétravailleur doivent alors s'assurer d'une déconnexion des outils

de communication à distance pendant les périodes de repos quotidien ou hebdomadaire.

Les mesures suivantes doivent alors être observées par le supérieur et le salarié :

- Respect des durées maximales de travail légales, à savoir La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder 10 (Art L3121-18 du code du travail) et la durée maximale de travail hebdomadaire, au cours d'une même semaine, ne peut dépasser 48 heures (Art L3121-20 du code du travail),
- **Respect d'une pause de 45 minutes minimum pour une journée complète de travail (Art. L3121-16 et Art. L3121-17 du code de travail et Article 5.3 de la convention collective ECLAT),**
- **Respect des plages de travail (telles que définies à l'Article 3 et à l'Article 4).**

Si le supérieur hiérarchique constate un exercice anormal du télétravail par le salarié, il doit prendre toute disposition utile pour y remédier.

Article 12 - Assurance

Le la salarié.e a l'obligation d'informer son assurance de la réalisation de télétravail à son domicile et de s'assurer que son assurance habitation couvre sa présence au domicile ainsi que l'éventuel matériel de l'association mis à disposition.

Le surcoût des polices d'assurance permettant de couvrir les éventuels dommages pouvant survenir en raison de l'utilisation du matériel de l'entreprise au sein du domicile du télétravailleur, sera pris en charge par l'association, sur présentation de pièces justificatives par le.la salarié.e.

Enfin, tout télétravailleur doit remettre à son employeur une attestation « multirisque habitation » couvrant son domicile et ce, avant le début du télétravail.

Article 13 - Circonstances exceptionnelles et/ou de force majeure

Des cas de situations exceptionnelles collectives peuvent survenir tels que notamment :

Menace d'épidémie

Confinement...

Dans ces situations, le recours au télétravail pourra être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour garantir la protection des salariés et permettre la continuité de l'activité de l'entreprise.

Article 14 - Date d'application, durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans, à compter de sa prise d'effet. Il prendra effet à partir du jour qui suit son dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

Pendant sa durée d'application, le présent accord pourra être révisé dans les conditions fixées par l'article L 2261-7-1 du Code du travail.

Pour sa durée d'application la révision du présent accord est possible dans le respect des dispositions légales en vigueur.

L'une ou l'autre des parties signataires peut en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 15 - Dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé par la partie la plus diligente sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes de BORDEAUX

Les éventuels avenants feront l'objet des mêmes mesures de publicité

Article 16 - Dénonciation de l'accord

Le présent accord ne peut pas être unilatéralement dénoncé pendant sa première durée d'application de deux ans à partir de la date de signature.

Fait à Bègles, le 16 Juin 2021, en 3 Exemplaires originaux

Signatures :

Représentant Employeur,

Représentant des salariés membres du CSE