

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE TELETRAVAIL

Entre

L'UES Société du Figaro et Figaro Management, dont le siège social est situé 14 boulevard Haussmann à Paris (75009), représentée par Monsieur Marc Feuillée en sa qualité de Directeur Général.

Et

Les organisations syndicales représentatives

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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.

Le présent accord a vocation à inscrire le télétravail dans les modalités d'organisation de travail de l'entreprise conformément aux articles L 1222-9 et suivants du code du travail. Il ne s'applique ni aux situations de travail itinérant, lorsque le salarié n'a pas de lieu de travail fixe ou habituel, ni aux astreintes.

Les parties constatent que le développement du télétravail qui correspond aux aspirations de certains salariés, notamment ceux connaissant des difficultés de transport, est aussi une opportunité pour repenser, de façon concertée, l'aménagement des espaces de travail et mettre en place des postes de travail en libre-service dans des espaces de bureaux partagés, flexibles et connectés.

Article 1er. Modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail

Le télétravail est mis en place au sein de l'entreprise, à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur.

La demande du salarié est transmise pour avis au médecin du travail.

En cas de refus, l'employeur est tenu d'adresser une réponse motivée au salarié.

Le refus de l'employeur peut être notamment lié :

- à la nécessaire présence physique du salarié dans les locaux de l'entreprise ;
- à la capacité du salarié à travailler en autonomie et à distance ;
- aux difficultés managériales engendrées par le passage au télétravail ;
- au nombre de salariés déjà en télétravail au sein du service auquel appartient le salarié ;
- à l'avis défavorable du médecin du travail.

Une attention particulière sera apportée aux salariés handicapés et aux salariés dont les conditions de transport sont pénibles.

La demande du salarié est effectuée auprès de la DRH et donne lieu à un entretien spécifique entre le salarié et son responsable hiérarchique, afin d'informer le salarié sur les conditions et les modalités d'accès au télétravail.

Le passage en télétravail donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié. Cet avenant est conclu pour une période maximale d'un an renouvelable chaque année, par tacite reconduction.

L'avenant peut également prévoir une période d'adaptation d'une durée maximale de six mois à l'issue de laquelle un bilan d'activité est établi.

Chacune des parties peut mettre fin au télétravail, sous réserve de respecter un préavis **d'au moins un** mois.

Article 2e. Modalités d'exercice du télétravail

L'avenant au contrat de travail précise les conditions d'exercice du télétravail, en principe une journée par semaine. Cet aménagement peut être modifié ou supprimé, en cas de nécessité et moyennant le respect d'un délai de prévenance d'au moins huit jours, sauf urgence.

Pendant la période de télétravail, le salarié exerce ses fonctions dans les mêmes conditions et avec les mêmes résultats que s'il était présent dans les locaux de l'entreprise. Il doit notamment pouvoir être joint aux plages horaires habituelles de fonctionnement de son service.

Est considéré comme temps de travail, toutes les périodes pendant lesquelles le salarié se consacre pleinement et exclusivement à son activité professionnelle.

Le télétravail n'a pas pour effet de modifier l'activité habituelle, la charge de travail ou l'amplitude de travail habituellement applicables.

Le salarié devra veiller au respect de la législation en vigueur relative à la durée du travail, et plus particulièrement de la durée maximale du travail et des temps de repos.

Article 3e. – Lieu de travail

Le domicile privé du salarié constitue, en principe, le lieu d'exécution du télétravail.

A cet égard, le salarié reconnaît disposer à son domicile des conditions nécessaires (espace dédié et approprié, connexion internet, etc.) pour exercer son activité en télétravail. Il atteste également que son logement est conforme, qu'il respecte les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur, et qu'il est assuré pour le télétravail. Une attestation d'assurance pourra, le cas échéant, lui être demandée.

Le salarié devra également s'assurer que le télétravail est autorisé dans son logement.

En cas de changement de domicile durant la période, le salarié s'engage à en informer l'entreprise au moins un mois avant la date prévue pour le déménagement.

Article 4e. Applications et matériel informatique

L'entreprise fournit au salarié les applications métiers nécessaires à une activité à distance, **ainsi que l'assistance informatique nécessaire.**

Si besoin et préalablement au passage en télétravail, les salariés pourront bénéficier d'une formation aux applications informatiques spécifiques.

Par ailleurs, peuvent bénéficier du prêt de matériel informatique :

- les salariés handicapés ;
- les salariés dont le télétravail est supérieur à 3 jours par semaine.

Le matériel et les applications éventuellement mis à disposition du salarié par l'entreprise demeurent la propriété pleine et entière de cette dernière et sont réservés à une utilisation professionnelle.

Le salarié s'engage en prendre soin et à en assurer la bonne conservation et à prendre toutes les précautions nécessaires à cet effet. Il s'engage également à informer immédiatement la DSI en cas de panne, mauvais fonctionnement, détérioration, perte ou vol du matériel mis à sa disposition.

En cas d'incident technique l'empêchant d'effectuer normalement ses tâches, il doit en informer immédiatement son responsable hiérarchique qui prend alors les mesures appropriées pour assurer la poursuite de l'activité.

Article 5e. Egalité de traitement – entretiens

Le salarié en télétravail bénéficie de tous les droits et avantages reconnus aux salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise.

A cet égard, le télétravail est sans incidence sur l'octroi des titres-restaurant et le remboursement transport.

Il bénéficie d'entretiens réguliers avec son manager ; ces entretiens portent notamment sur les conditions d'exercice de son activité en télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail et de régulation de la charge de travail (notamment pour les salariés en forfait jours), et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

À sa demande, il pourra être reçu par un membre de la Direction des ressources humaines pour examiner les problèmes qui pourraient se poser dans l'exercice de son activité en télétravail ou de cette égalité de traitement.

Article 6e. - Protection de la vie privée

L'exercice d'une activité professionnelle de télétravail ne doit pas interférer avec la vie privée du (de la) salarié(e). À cet égard, l'entreprise s'interdit de communiquer à un tiers toute information de nature privée (adresse, téléphone, etc.) concernant le salarié.

Article 7e. – Prise en charge

L'entreprise prendra en charge les éventuels coûts supplémentaires liés à l'exercice du télétravail.

Article 8e. – Respect des règles

Le salarié s'engage à respecter le règlement intérieur de l'entreprise, la charte informatique et les règles d'hygiène et de sécurité et plus généralement toutes les observations, ordres et consignes qui pourront lui être adressés dans l'exercice de ses fonctions en télétravail.

Le cas échéant, le salarié pourra bénéficier de toute formation nécessaire au respect de ces règles appliqué au télétravail.

Il s'engage également à informer l'entreprise dans les meilleurs délais en cas d'accident intervenant à son domicile pendant la période de télétravail, étant entendu que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident de travail et que seuls les accidents reconnus comme tels par la Sécurité Sociale peuvent être considérés comme accidents du travail.

Le salarié recevra une information détaillée sur l'application de la législation relative aux accidents du travail adaptée au télétravail.

Article 9e. Télétravail occasionnel

Pour répondre à une situation particulière et ponctuelle du salarié (grossesse, état de santé, handicap, etc.) ou en cas de circonstances exceptionnelles (intempéries, épidémies, grève des transports, épisodes de pollution, etc.), le télétravail pourra être mis en place de manière occasionnelle, sous la responsabilité des chefs de service et sous le contrôle de la Direction des Ressources humaines.

Article 10e. Information des collaborateurs et sensibilisation du management

Un guide pratique du télétravail sera mis à la disposition de l'ensemble des collaborateurs.

Les managers seront également sensibilisés à la mise en œuvre du télétravail et à ses conséquences managériales et organisationnelles.

Article 11e. Confidentialité et protection des données

En conformité avec la charte informatique de l'entreprise, le salarié en télétravail doit préserver la confidentialité des accès et des données. Il doit également éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse des outils éventuellement mis à sa disposition et respecter l'obligation de discrétion ou de confidentialité sur les procédés et les méthodes de réalisation et de commercialisation des produits et services de l'entreprise qui pourraient être portés à sa connaissance dans l'exercice de son activité.

Article 12e. Suivi de l'accord

Une commission de suivi est mise en place pour la durée de l'accord.

Cette commission a vocation à suivre la bonne application de l'accord et à régler tout différend quant à son interprétation.

Elle est régulièrement consultée sur tous les sujets liés à la mise en œuvre du présent accord, et est source de proposition quant à l'amélioration des différents dispositifs.

Elle est notamment informée au moins une fois par an sur le télétravail dans l'entreprise : nombre de salariés en télétravail, nombre d'entrées et sorties du télétravail dans l'année écoulée, nombre et motif des refus éventuels.

Ces informations figurent également dans le bilan social de l'entreprise

Cette commission est composée de :

- 3 membres de la direction des Ressources humaines et de
- 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative signataire.

Peut également participer à la commission de suivi de l'accord toute personne dont le concours sera jugé utile par les membres de la commission.

Article 13e. Durée et entrée en vigueur de l'accord - Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet au jour de sa signature.

Conformément aux articles aux articles D 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et de la Direccte de Paris.

Fait à Paris , le , en 10 exemplaires



Entre les soussignés :

La **SOCIÉTÉ DU FIGARO**, SAS au capital de 16 860 475 €, immatriculée au RCS de Paris sous le n°542 077 755, dont le siège social est sis au 14 boulevard Haussmann à PARIS (75009), et représentée par XXX ;

Et

XXX, immatriculée à la Sécurité Sociale sous le n° 2.73.04.59.183.165.03, de nationalité française et demeurant 1 rue des Moulins à VILLERON (95380), d'autre part ;

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

Le présent avenant fait suite à la demande de télétravail de XXX. Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information et 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.

Cette demande a fait l'objet d'une série d'entretiens avec son responsable de service qui ont permis à XXX d'être pleinement informé des modalités et conditions du passage en télétravail.

XXX a accepté ces conditions qui font l'objet du présent avenant, conformément à l'accord du XXX.

1/ Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée du XXX au YYY et pourra être renouvelé avec l'accord des parties.

Un bilan d'activité sera établi à l'issue de cette période, et en l'absence de difficulté, la période de télétravail pourra être prolongée chaque année, par tacite reconduction.

Chacune des parties pourra mettre fin au présent avenant, sous réserve de respecter un préavis d'au moins un mois.

2/ Télétravail

Le présent avenant est sans changement sur la durée du travail de XXX qui reste fixée à YYY. Son horaire de travail est celui du service auquel il appartient.

XXX exerce son activité en télétravail en principe les JJJ, dans les mêmes conditions que s'il exerçait ses fonctions dans les locaux de l'entreprise.

Toutefois, chacune des parties pourra, en cas de nécessité, modifier ou supprimer cet aménagement moyennant un délai de prévenance d'au moins huit jours, sauf urgence.

Est considéré comme temps de travail, toutes les périodes pendant lesquelles XXX se consacre pleinement et exclusivement à son activité professionnelle.

3/ Lieu de travail

Le domicile privé de XXX situé YYY, constitue le lieu d'exécution de sa prestation de télétravail, à l'exclusion de tout autre.

XXX reconnaît disposer à son domicile des conditions nécessaires (espace dédié, etc.) pour exercer son activité en télétravail. Il déclare également que son logement est assuré à cet effet.

En cas de changement de domicile, XXX s'engage à en informer l'entreprise au moins un mois avant la date prévue pour le déménagement.

4/ Outils de travail

Les outils de travail et les applications mis à disposition de XXX par l'entreprise demeurent la propriété pleine et entière de la Société du Figaro et sont strictement et uniquement réservés à une utilisation professionnelle.

XXX s'engage à en assurer la bonne conservation et à prendre toutes les précautions nécessaires à cet effet. Il s'engage à en prendre soin et à le restituer, ainsi que tous les documents en sa possession, à l'issue du présent avenant.

En cas d'incident technique l'empêchant d'effectuer normalement ses tâches, il doit en informer immédiatement son responsable hiérarchique.

5/ Egalité de traitement – Droit au retour

XXX bénéficiera de tous les droits et avantages reconnus aux salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise.

À sa demande, il pourra être reçu par un membre de la Direction des ressources humaines pour examiner les problèmes qui pourraient se poser dans l'application du présent avenant ou de cette égalité de traitement.

XXX est également informé qu'il bénéficiera d'entretiens réguliers avec son manager ; ces entretiens porteront notamment sur les conditions d'exercice de son activité en télétravail, sa charge de travail, et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

PROJET – CE UES FIGARO DU 18/12/2018

6/ Protection de la vie privée

L'exercice d'une activité professionnelle de télétravail ne doit pas interférer avec la vie privée de XXX. À cet égard, la Société du Figaro s'interdit de communiquer à un tiers toute information de nature privée (adresse, téléphone, etc.) concernant XXX.

7/ Hygiène et sécurité

XXX s'engage à respecter le règlement intérieur de l'entreprise, la charte informatique et les règles d'hygiène et de sécurité dont il déclare avoir pris connaissance et plus généralement toutes les observations, ordres et consignes qui pourront lui être adressés dans l'exercice de ses fonctions.

Le cas échéant, XXX pourra bénéficier de toute formation nécessaire au respect de ces règles.

Il s'engage également à informer l'entreprise dans les meilleurs délais en cas d'accident intervenant à son domicile pendant la période de télétravail, conformément à la note d'information détaillée sur l'application de la législation relatives aux accidents du travail adaptée au télétravail qui lui est remise.

Toutes les autres clauses du contrat de travail de XXX demeurent inchangées.

Fait à Paris, le XXX, en double exemplaire dont un remis à chacune des parties.