

**Accord relatif au télétravail au sein d'Auchan Retail
France**

Entre d'une part, les Sociétés :

La **Société AUCHAN RETAIL FRANCE**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 481 986 446, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté

L'UES Auchan Retail Exploitation composée de :

- La **Société AUCHAN HYPERMARCHÉ**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 409 460, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société AUCHAN SUPERMARCHÉ**, SAS au capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 409 015, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société SAFIPAR**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 444 409 551, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société MY AUCHAN**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 444 410 773, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société AMV DISTRIBUTION**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 453 795 098, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société JUPERIC**, SA au capital social de 67 815,04 €, immatriculée au RCS de SAVERNE sous le numéro 379 531 122 située rue de Saverne, à Val-de-Moder - Pfaffenhoffen (67350), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

L'UES ARS/ARA composée de :

- La **Société AUCHAN RETAIL SERVICES**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS Lille Métropole sous le numéro 831 888 318, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté;
- La **Société AUCHAN RETAIL AGRO**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS Lille Métropole sous le numéro 312 668 692, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté;

La **Société AUCHAN RETAIL LOGISTIQUE**, SAS à associé unique au capital variable, immatriculée au RCS Lille Métropole sous le numéro 832 235 402, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN E-COMMERCE FRANCE**, SAS à capital variable, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 413 176 033, représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN CARBURANT**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 379 548 001, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société PAREA**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 481 020 022 située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société EURAUCHAN**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 410 260, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN ENERGIES**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 317 007 342, située 200 rue de la recherche à Villeneuve D'Ascq (59650), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société SOMADIS**, SAS, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 442 726 923, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société FREMARC**, SAS, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 342 281 409, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société DISANTO**, SAS, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 326 981 719, située 134 rue Pascal à ANTONY (92160), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

Ci après désignées "L'Entreprise"

Et d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives :

Pour l'Organisation Syndicale CFDT

Pour l'Organisation Syndicale CFTC

Pour l'Organisation Syndicale CGT

Pour l'Organisation Syndicale FO

Pour l'Organisation Syndicale SEGA CFE-CGC

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

TITRE 1 - DISPOSITIONS SUR LE TÉLÉTRAVAIL	2
CHAPITRE 1 : Le cadre d'intervention du télétravail	2
Article 1 : Champ d'application	2
Article 2 : Définition du télétravail	2
Article 3 : Le double consentement	2
Article 4 : Le lieu du télétravail	2
CHAPITRE 2 : Eligibilité au télétravail	3
Article 5 : Les critères d'éligibilité	3
Article 5.1 : Activités compatibles avec le télétravail	3
Article 5.2 : Autonomie dans la fonction	3
Article 5.3 : Activités compatibles avec l'organisation du service	3
Article 5.4 : Adaptation du lieu de télétravail	4
Article 5.5 : Ancienneté	4
Article 5.6 : Types de contrat	4
Article 5.6.1 : Contrat à Durée Indéterminée	4
Article 5.6.2 : Contrat à Durée Déterminée	4
Article 5.6.3 : Alternants et stagiaires	4
Article 5.6.4 : Travailleurs temporaires et prestataires	5
Article 5.6.5 : Salariés à temps partiels	5
Article 5.7 : Sensibilisation sur le télétravail	6
Article 5.8 : Le télétravail des Représentants du Personnel	6
Article 6 : Les conditions matérielles et de sécurité pour le télétravail	6
Article 6.1 : Matériel et connexion internet	6
Article 6.2 : Sécurité du salarié	7
Article 6.2.1 : Installations électriques	7
Article 6.2.2 : Postures au télétravail	7
Article 6.3 : Attestation d'assurance	8
Article 7 : La réévaluation des critères d'éligibilité	8
CHAPITRE 3 : Les modalités du télétravail	9
Article 8 : L'organisation du télétravail	9
Article 9 : L'adaptation du télétravail aux situations particulières	10
Article 9.1 : Les salariés en situation de handicap et ceux dont l'état de santé nécessite un aménagement	10
Article 9.2 : Le télétravail et les femmes en situation de grossesse	11
Article 9.3 : Le télétravail et les salariés proches aidants ou parents d'enfants en situation de handicap	11
Article 9.4 : Le travail à distance en cas de circonstances exceptionnelles	11
CHAPITRE 4 : Mise en place, modification et fin de l'organisation en télétravail	13
Article 10 : La mise en place du télétravail	13

Article 10.1 : Le formalisme de la mise en place du télétravail	13
Article 10.2 : La signature d'une charte individuelle sur le télétravail	13
Article 10.3 : La période d'adaptation	14
Article 11 : Demande des jours de télétravail	14
Article 12 : La modification des jours de télétravail préalablement posés	14
Article 13 : La fin du télétravail : Principe de réversibilité	14
CHAPITRE 5 : Les conditions de l'exercice du télétravail	15
Article 14 : Les droits et devoirs du télétravailleur	15
Article 14.1 : La durée du travail	15
Article 14.2 : Le respect de la vie privée	15
Article 14.3 : La formation spécifique sur le télétravail	16
Article 14.4 : La protection des données et informations	16
Article 15 : La santé au travail	16
Article 15.1 : Le suivi de la santé des télétravailleurs	17
Article 15.2 : La qualification d'accident du travail	17
Article 15.3 : Les salariés en situation de fragilité	17
Article 15.4 : Les périodes d'absence du télétravailleur	17
CHAPITRE 6 : Le rôle des Représentants du Personnel	18
Article 16 : Les moyens de suivi des Représentants du Personnel	18
Article 17 : Le suivi du télétravail par les Représentants du Personnel	18
TITRE 2 - DISPOSITIONS FINALES	19
Article 18 : Durée - prise d'effet	19
Article 19 : Substitution aux accords et usages en vigueur	19
Article 20 : Révision	19
Article 21 : Clause de dénonciation	19
Article 22 : Publicité et dépôt	19

PREAMBULE :

Dans le cadre des dispositions de la loi du 22 mars 2012, intervenue dans le prolongement de l'ANI du 19 juillet 2005, et afin de prendre en considération les évolutions de notre société à l'aune des technologies de l'information et de la communication, la Société Auchan Hypermarché a conclu un premier accord sur le télétravail en date du 20 novembre 2014, repris également dans le cadre de l'accord de substitution fixant le statut d'Auchan Retail Logistique du 19 mars 2019.

Forte de cette première expérience, l'Entreprise a dû s'adapter aux décisions gouvernementales, qui ont découlé de la crise sanitaire provoquée par la COVID-19, imposant aux entreprises le travail à distance. L'Entreprise et ses salariés ont su faire preuve de réactivité et de capacité d'adaptation pour maintenir les activités. Bien que les modalités d'exercice de ce dernier ne reflètent que très partiellement les conditions d'exercice normales du télétravail, il est indéniable que cet épisode a permis à tous de réfléchir au télétravail de demain, tout en prenant en considération les nouvelles recommandations de l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020.

Les enseignements tirés de ces expériences, couplés aux attentes des salariés, ont conduit les parties à reconnaître la nécessité de mieux encadrer et pérenniser le recours au télétravail, en apportant les évolutions et ajustements qu'elles estimaient nécessaires.

Ainsi, sera exposé au sein du titre I de cet accord le télétravail dit "organisé" ainsi que le télétravail permettant de s'adapter à certaines situations particulières.

Cet accord s'inscrit pleinement dans l'optique de repenser la façon dont nous appréhendons le "sens au travail". Le télétravail, en tant que modalité d'organisation du travail, est un des moyens qui pourrait permettre d'améliorer la Qualité de Vie au Travail, de développer notre responsabilité sociétale et la digitalisation, aux réalités de l'ère numérique.

En ce sens, le télétravail semble indissociable de la Qualité de Vie au Travail : confiance, autonomie, responsabilisation, développement de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, bienveillance, développement du sentiment d'appartenance à l'Entreprise, attractivité, réinvention du lien entre les entreprises et le collectif, droit à la déconnexion, principe d'égalité de traitement, sont autant d'éléments pouvant être rattachés à cette notion.

Le télétravail, c'est aussi repenser les techniques managériales. En ce sens, l'intégralité des salariés pouvant bénéficier du télétravail, leurs managers et leurs collègues, feront l'objet d'un accompagnement.

C'est dans ce contexte que les parties ont entamé des négociations le 15 avril 2021.

A l'issue de ces négociations, les parties ont trouvé un accord sur les dispositions suivantes:

TITRE 1 - DISPOSITIONS SUR LE TÉLÉTRAVAIL

CHAPITRE 1 : Le cadre d'intervention du télétravail

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de l'Entreprise, Entreprise constituée des Sociétés parties au présent accord.

Article 2 : Définition du télétravail

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.

Il permet donc à chaque salarié exerçant habituellement son activité professionnelle dans les locaux de l'Entreprise de changer son lieu de travail à l'extérieur des locaux de l'Entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Article 3 : Le double consentement

Cette modalité de travail repose avant tout sur le principe du volontariat.

En ce sens, elle ne constitue pas une obligation, ce dont résulte la nécessité d'un double consentement du salarié et de l'employeur.

L'accord entre les deux parties se formalisera par la signature d'une charte individuelle du télétravail, telle que prévue à l'article 10.2 ci-dessous.

Article 4 : Le lieu du télétravail

Le lieu du télétravail est, par principe, le domicile du salarié.

Le domicile s'entend comme le lieu de résidence déclaré par le salarié au service des ressources humaines au moment de la signature de la charte individuelle du télétravail.

Le salarié pourra néanmoins déclarer un second lieu, autre que son domicile, auprès du service des ressources humaines au moment de la signature de la charte individuelle et dans lequel il pourra télétravailler.

CHAPITRE 2 : Eligibilité au télétravail

Article 5 : Les critères d'éligibilité

Article 5.1 : Activités compatibles avec le télétravail

Les activités compatibles sont celles pouvant être exercées, au moins partiellement, à distance et de façon régulière.

Ainsi, sont exclues les fonctions qui, par nature, exigent une présence physique permanente du salarié dans les locaux de l'Entreprise.

Article 5.2 : Autonomie dans la fonction

Sont éligibles au télétravail les salariés bénéficiant de certaines aptitudes individuelles et de qualités professionnelles telles qu'une autonomie suffisante à l'exercice de leurs activités et une bonne maîtrise des applications informatiques nécessaires à la bonne exécution du travail à distance.

L'autonomie du salarié se définit par la maîtrise complète de ses missions professionnelles, son intégration dans son équipe de travail et ses connaissances de l'Entreprise.

Pour les parties au présent accord, l'autonomie du salarié dans sa fonction, tant technique que managériale, est le critère fondamental pour assurer un télétravail optimal. Ce critère sera apprécié par le supérieur hiérarchique du salarié, en lien avec le Responsable des Ressources Humaines du périmètre.

Article 5.3 : Activités compatibles avec l'organisation du service

Le poste occupé par le salarié doit permettre une exécution du télétravail compatible avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe.

Le télétravail ne doit pas désorganiser le service dont relève le salarié.

Article 5.4 : Adaptation du lieu de télétravail

Le lieu de télétravail doit répondre aux exigences techniques requises pour la mise en œuvre d'une organisation du télétravail compatible avec des conditions de travail qui préservent la santé et la sécurité du salarié. Il doit, en particulier, disposer d'un espace de travail dédié et adapté à ce mode d'organisation, lui permettant l'exécution du travail en toute tranquillité et concentration, avec une connexion internet à haut débit et une installation électrique conforme.

Pour les salariés bénéficiant, sur avis du médecin du travail, d'une adaptation de leur poste de travail au sein des locaux de l'entreprise, ils bénéficieront automatiquement des mêmes aménagements au sein du domicile déclaré comme lieu de télétravail.

Article 5.5 : Ancienneté

Aucune ancienneté minimale n'est requise pour accéder au télétravail pour les salariés en CDI. En effet, pour ces derniers, seul le critère de l'autonomie du salarié, tel que défini à l'article 5.2, est nécessaire pour être éligible.

Article 5.6 : Types de contrat

Article 5.6.1 : Contrat à Durée Indéterminée

Les salariés répondant aux conditions des articles 5.1 à 5.4 et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée peuvent prétendre au télétravail.

Article 5.6.2 : Contrat à Durée Déterminée

Les salariés répondant aux conditions des articles 5.1 à 5.4 bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, et présents depuis au moins 6 mois dans l'Entreprise, peuvent prétendre au télétravail.

Article 5.6.3 : Alternants et stagiaires

Le télétravail est ouvert aux alternants qui remplissent les critères définis aux articles 5.1 à 5.4 du présent accord.

Le statut des alternants (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage), notamment du fait de leur besoin d'accompagnement renforcé, doit être pris en considération lors de la décision d'acceptation ou de refus des jours télétravaillés visée à l'article 11 du présent accord.

En effet, leur formation nécessite un minimum d'accompagnement en présentiel et un suivi tant avec l'organisme de formation qu'en entreprise.

Les managers, qui dans leur équipe comptent des alternants, devront veiller à leur présence suffisante pour permettre cet accompagnement ou organiser le télétravail de l'équipe de façon à ce que cet accompagnement physique par un membre de l'équipe ne connaisse pas de rupture.

D'un alternant à un autre, le rythme de l'alternance et notamment les jours de présence effective en entreprise peut varier. Afin d'assurer une présence minimale au sein des locaux de l'Entreprise, le nombre de jours de télétravail (voir article 8 du présent accord) sera proratisé par rapport à un temps complet.

Ainsi :

- Bénéficieront d'un jour de télétravail par semaine les salariés ayant habituellement une répartition hebdomadaire de leurs missions entre deux jours et demi et moins de quatre jours ;
- Bénéficieront de deux jours de télétravail par semaine les salariés ayant habituellement une répartition hebdomadaire de leurs missions égale ou supérieure à quatre jours.

Les stagiaires ne sont pas éligibles au télétravail.

Article 5.6.4 : Travailleurs temporaires et prestataires

Les travailleurs temporaires ne sont pas éligibles au télétravail.

Les prestataires ne sont pas concernés, car ne faisant pas partie des salariés des Sociétés concernées par le présent accord.

Si ces salariés sont couverts par un accord dans leur entreprise d'origine, ils bénéficieront du dispositif de cette dernière.

Article 5.6.5 : Salariés à temps partiels

A titre liminaire, il est essentiel de préserver un temps de travail minimum au sein des locaux de l'Entreprise pour tous les salariés, y compris ceux à temps partiel. En effet, cela permet de conserver le lien social entre membres d'une équipe, et de développer le collectif de travail.

Ainsi, seuls les salariés bénéficiant d'une durée du travail égale ou supérieure à 50% d'un temps complet pourront bénéficier du dispositif, selon les modalités détaillées à l'article 8 du présent accord.

Article 5.7 : Sensibilisation sur le télétravail

Pour pouvoir bénéficier du télétravail, le salarié doit avoir suivi la formation en e-learning :

Les clés du télétravail (FRAM 888) 🕒 15 min

Comment être efficace en situation de télétravail ? Quelles sont les clés pour se sentir bien pendant son télétravail et rester productif ? Autant de réponses que tu vas découvrir dans cette formation, c'est parti !

Le salarié fournira à son manager l'attestation de suivi de cette formation avant de signer sa charte de télétravail.

Ainsi, le suivi de cette formation est un critère à part entière de l'éligibilité du salarié au télétravail.

Chaque salarié, dont le poste s'avère compatible avec le télétravail, sera informé de l'existence de cette formation et de son obligation de suivi pour prétendre au télétravail.

Article 5.8 : Le télétravail des Représentants du Personnel

Les Représentants du Personnel pourront bénéficier des mêmes dispositions et des mêmes moyens, et selon les mêmes modalités, que les autres salariés dès lors qu'ils sont éligibles au télétravail selon les critères définis au présent accord.

Article 6 : Les conditions matérielles et de sécurité pour le télétravail

Article 6.1 : Matériel et connexion internet

Selon les besoins spécifiques liés à son métier, le salarié doit bénéficier d'un ordinateur portable et d'un moyen de communication téléphonique professionnel.

L'Entreprise s'engage à fournir à chaque salarié, pour ses jours de télétravail, les outils techniques nécessaires à l'accomplissement de ses activités télétravaillables, en sus d'un ordinateur portable et d'une solution de communication téléphonique professionnelle. Les modalités d'utilisation seront précisées dans la Charte relative à la mise en place du télétravail.

L'ordinateur portable sera équipé du logiciel permettant de se connecter à distance aux applications professionnelles nécessaires à l'exercice de la mission.

Ce matériel reste la propriété de l'Entreprise et devra être restitué dès lors que le télétravail cessera.

En cas de problème technique relatif aux ordinateurs et accessoires informatiques mis à sa disposition, le salarié doit aviser son manager et contacter le service support informatique pour une assistance technique. Les temps d'assistance pour dépannage et d'intervention sont alors considérés comme du temps de travail effectif.

Si la réparation nécessite une immobilisation importante de l'équipement défaillant, le salarié peut ne plus être en mesure d'exercer ses fonctions dans le cadre du dispositif de télétravail. Alors, la mise à disposition d'un nouvel équipement de travail pourra être envisagée afin de permettre la continuité du télétravail en fonction des disponibilités de matériel. A défaut, la poursuite du télétravail du salarié ne pourra reprendre qu'à compter de la remise du matériel réparé et, de fait, le salarié réintègrera les locaux de l'Entreprise.

Une connexion internet, personnelle, à haut débit, est indispensable afin de pouvoir assurer la qualité des échanges via les outils de visioconférence par exemple. Le salarié ne pourra donc bénéficier du télétravail que s'il est équipé d'une telle connexion.

Article 6.2 : Sécurité du salarié

Article 6.2.1 : Installations électriques

Afin de garantir la sécurité de ses salariés, la Direction se réserve le droit de refuser le télétravail si les conditions de sécurité, notamment électriques, ne sont pas réunies.

En ce sens, il sera demandé au salarié de remplir l'attestation de conformité de son installation électrique avec les exigences liées au télétravail. Cette attestation sera consignée dans la Charte sur le télétravail.

Article 6.2.2 : Postures au télétravail

La sécurité passe également par la posture que le salarié adopte lors du télétravail. A cet effet, et afin de permettre un exercice du télétravail serein et dans de bonnes conditions, l'Entreprise produira un guide sur les bonnes postures/pratiques à adopter.

D'autre part, les services de santé au travail se tiennent à disposition de l'ensemble des salariés pour leur apporter les conseils nécessaires.

Le salarié devra produire une attestation sur l'honneur quant à la bonne adaptation de son lieu de télétravail aux conditions de travail préservant sa santé et sa sécurité. Cette attestation sera consignée dans la Charte sur le télétravail.

Également, en cas de nécessité liée à l'état de santé du salarié, et sous réserve des préconisations de la médecine du travail, l'Entreprise s'engage à fournir le matériel spécifique.

Article 6.3 : Attestation d'assurance

Le salarié souhaitant bénéficier du télétravail s'engage à fournir à la Direction une attestation d'assurance permettant de couvrir l'exercice et les risques liés au télétravail au sein des lieux préalablement déclarés.

En cas de surcoût éventuel des polices d'assurance, dûment justifié, l'Entreprise prendra en charge celui-ci uniquement pour le domicile.

Article 7 : La réévaluation des critères d'éligibilité

La Direction se réserve le droit de pouvoir réévaluer les critères d'éligibilité du salarié au télétravail.

Si ces derniers ne sont plus réunis, la Direction pourra mettre fin au télétravail en motivant sa décision, dans les conditions de réversibilité prévues à l'article 13.

A titre informatif et non limitatif, les cas suivants peuvent remettre en cause les critères d'éligibilité au télétravail et entraîner la fin du télétravail :

- Changement de fonction ;
- Changement de poste ;
- Changement de périmètre de Direction ;
- Changement de lieu n'ayant pas été déclaré et/ou ne répondant pas aux exigences énumérées ci-dessus ;
- Désorganisation du service.

Une nouvelle demande pourra être effectuée par le salarié dès lors que les conditions d'éligibilité sont à nouveau réunies.

CHAPITRE 3 : Les modalités du télétravail

Article 8 : L'organisation du télétravail

Tout salarié éligible accédant au télétravail bénéficiera d'un forfait annuel de 100 jours de télétravail maximum qu'il pourra positionner au cours de l'année, selon les modalités présentées dans le présent accord.

La période de référence : 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

En cas d'intégration dans le dispositif au cours de la période, le forfait annuel sera proratisé.

Les jours non pris ne pourront pas être reportés sur l'année suivante.

- Définition des jours de télétravail

Les jours de télétravail peuvent être pris en jours entiers ou demi-journées (exceptionnelle), définies en fonction de l'accord temps de travail applicable.

Il faut noter qu'une demi-journée de télétravail sera décomptée du forfait annuel de 100 jours, comme un jour complet.

Exemple de décompte des jours :

- Le lundi : une journée entière en télétravail = 1 jour de travail décompté du forfait annuel de 100 jours.
- Le mercredi matin en télétravail et l'après-midi au sein des locaux de l'Entreprise = 1 jour de télétravail décompté du forfait annuel de 100 jours.

Soit 2 jours décomptés du forfait annuel de 100 jours.

- Modalités pour les salariés à temps complet

Par principe, le salarié à temps complet pourra bénéficier de deux jours de télétravail par semaine.

Occasionnellement, et à la demande du salarié, un troisième jour pourra être prévu sous réserve de l'acceptation expresse du manager. Ce troisième jour sera également décompté du forfait de 100 jours.

Le salarié sera ainsi présent au minimum 2 journées complètes au sein des locaux de l'Entreprise et ce afin d'assurer une présence minimale.

- Modalités pour les salariés à temps partiel

Afin d'assurer une présence minimale au sein des locaux de l'Entreprise, le salarié à temps partiel éligible au télétravail (notamment ayant une durée du travail supérieure ou égale à 17h30 par semaine) bénéficiera d'un nombre de jours de télétravail proratisé sur la base de 2 jours de télétravail maximales par semaine pour un temps complet.

Ainsi :

- Bénéficieront d'un jour de télétravail par semaine les salariés ayant habituellement une répartition hebdomadaire de leurs missions entre deux jours et demi et moins de quatre jours ;
- Bénéficieront de deux jours de télétravail par semaine les salariés ayant habituellement une répartition hebdomadaire de leurs missions égale ou supérieure à quatre jours.

Article 9: L'adaptation du télétravail aux situations particulières

Article 9.1 : Les salariés en situation de handicap et ceux dont l'état de santé nécessite un aménagement

Afin de favoriser l'accès au télétravail aux personnes en situation de handicap ou dont l'état de santé nécessite un aménagement particulier, la Direction se rapprochera, de la médecine du travail pour établir, avec elle, la faisabilité d'une telle organisation du travail en prenant en compte l'état de santé du salarié demandeur, sous réserve d'être éligible à ce dispositif.

Le salarié, s'il en a besoin, bénéficiera alors d'un aménagement de son poste de travail à son domicile, en lien avec la médecine du travail. L'étude des dossiers et des besoins sera réalisée avec l'aide des acteurs de la santé au travail de l'Entreprise.

La mise en place du télétravail ne pourra donc être effective qu'après échange avec le médecin du travail, et la mise en place éventuelle des aménagements définis nécessaires.

Aussi, toujours en lien avec la médecine du travail, et à la demande du salarié, il pourra être évoqué la possibilité d'organiser le télétravail dans des proportions supérieures à ce qui est prévu à l'article 8, et notamment dans un objectif de maintien dans l'emploi, sous réserve de l'éligibilité au télétravail et de la faisabilité technique et organisationnelle.

Un temps de présence minimum au sein des locaux de l'Entreprise sera déterminé après concertation, et en accord avec le manager et le médecin du travail, afin de permettre tant l'accompagnement que le bon accueil du salarié dans son collectif de travail.

Un suivi du télétravail sera organisé entre le salarié et son manager.

Article 9.2 : Le télétravail et les femmes en situation de grossesse

Les femmes en situation de grossesse pourront, si elles le demandent, pour la durée de leur grossesse et sur avis du médecin du travail (sous réserve d'avoir informé préalablement la Direction de leur état de grossesse) bénéficier d'une organisation du télétravail au-delà de ce que prévoit l'article 8. L'objectif sera de limiter la fatigue des déplacements, mais restera soumis à l'éligibilité au télétravail et à la faisabilité technique et organisationnelle.

Un temps de présence minimum, au sein des locaux de l'Entreprise, sera déterminé après concertation, et en accord avec le manager et le médecin du travail, afin de permettre tant l'accompagnement que le bon accueil de la salariée dans son collectif de travail.

Un suivi du télétravail sera organisé entre la salariée et son manager.

Article 9.3 : Le télétravail et les salariés proches aidants ou parents d'enfants en situation de handicap

Dans l'optique de faciliter la conciliation entre les contraintes liées aux besoins de la personne aidée ou de l'enfant en situation de handicap et l'activité professionnelle du salarié, le salarié proche aidant (tel que déclaré auprès de la Direction), pourra demander d'organiser le télétravail dans des proportions supérieures à ce qui est prévu à l'article 8, sous réserve de l'éligibilité au télétravail, de son bon déroulement et de la faisabilité technique et organisationnelle.

Un temps de présence minimum au sein des locaux de l'Entreprise sera déterminé après concertation avec le manager afin de permettre tant l'accompagnement que le bon accueil du salarié dans son collectif de travail.

Les conditions particulières d'organisation du télétravail au titre des articles 9.1 à 9.3 pourront être remises en cause si le télétravail ainsi élargi s'avérait incompatible notamment avec l'organisation du service ou de l'équipe, l'intégration du salarié dans son équipe ou dans l'Entreprise ou si l'efficacité et/ou la qualité attendue se dégrade.

Article 9.4 : Le travail à distance en cas de circonstances exceptionnelles

Les managers, dans certaines circonstances exceptionnelles rendant difficile l'accès aux locaux de l'Entreprise, pourront recommander à leurs salariés (bénéficiaires du dispositif de télétravail ou non) de privilégier le travail à distance plutôt que le déplacement au sein des locaux de l'Entreprise.

Les recommandations émises ne constituent en aucun cas une obligation pour le salarié qui reste libre de travailler à distance ou non.

Pour les salariés bénéficiaires du dispositif de télétravail, les jours de travail à distance pris dans l'une de ces circonstances exceptionnelles ne seront pas décomptés du forfait annuel de télétravail.

CHAPITRE 4 : Mise en place, modification et fin de l'organisation en télétravail

Article 10 : La mise en place du télétravail

Article 10.1 : Le formalisme de la mise en place du télétravail

La mise en place du télétravail suppose une demande du salarié et une acceptation de son supérieur hiérarchique.

Cette demande peut se faire par courriel, par lettre remise en main propre ou par lettre recommandée.

Un entretien doit être réalisé entre le salarié et son responsable hiérarchique afin qu'il puisse disposer de toutes les informations lui permettant de prendre la décision d'accéder ou non à la demande en fonction de la compatibilité du télétravail avec l'emploi occupé et le fonctionnement du service.

Une réponse sera faite dans un délai maximum de 15 jours (à compter de la date de réception de la demande) et le dispositif sera mis en place dans le mois, sous réserve des contraintes liées à l'adaptation du poste de télétravail.

Une réponse négative nécessite un écrit motivé de la part du responsable hiérarchique.

En cas de désaccord entre le salarié et son manager, le Responsable des Ressources Humaines pourra être sollicité.

Une nouvelle demande pourra être effectuée lorsque les conditions d'éligibilité seront réunies.

Article 10.2 : La signature d'une charte individuelle sur le télétravail

Le bénéfice du télétravail nécessite la formalisation d'une charte individuelle signée entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

Cette charte rappelle les modalités d'exécution du télétravail et les différentes attestations que le salarié doit fournir.

La trame de cette charte est annexée au présent accord.

Article 10.3 : La période d'adaptation

Compte tenu de la forme du télétravail (forfait annuel) et des conditions de réversibilité décrites au présent accord, il n'y a pas lieu de mettre en place une période d'adaptation.

Article 11 : Demande des jours de télétravail

Pour faciliter le suivi des jours télétravaillés au sein de l'équipe, et permettre une meilleure organisation du service, les jours de télétravail souhaités par les différents membres de l'équipe seront fixés dans un planning prévisionnel annuel en concertation entre l'équipe et le manager.

Article 12 : La modification des jours de télétravail préalablement posés

En cas de nécessité liée à l'activité ou à l'organisation du service, le manager et le salarié pourront, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 48 heures et par écrit, modifier le jour de télétravail du salarié.

Ce délai de prévenance peut être réduit d'un commun accord.

Article 13 : La fin du télétravail : Principe de réversibilité

A la demande de l'une ou l'autre des parties, il peut être mis fin à l'organisation en télétravail.

- A l'initiative du salarié : celui-ci pourra le faire en respectant un délai de prévenance de 48 heures, sur demande écrite par mail, lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre.
- A l'initiative de l'employeur : celui-ci devra motiver sa décision par écrit et respecter un délai de prévenance de 15 jours minimum.

La réversibilité implique nécessairement un retour du salarié à une activité entièrement réalisée au sein des locaux de rattachement et au sein de son équipe. Il ne pourra plus bénéficier de son forfait de télétravail.

La réversibilité n'étant pas définitive, une nouvelle demande pourra être effectuée lorsque les conditions d'éligibilité seront de nouveau réunies.

CHAPITRE 5 : Les conditions de l'exercice du télétravail

Article 14 : Les droits et devoirs du télétravailleur

Sous réserve des adaptations qu'exige le télétravail, le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages que les salariés travaillant exclusivement dans les locaux de l'Entreprise, y compris dans le déroulement de carrière.

Article 14.1 : La durée du travail

Le télétravail doit être exercé dans le respect des dispositions contractuelles et conventionnelles relatives au temps de travail applicable au salarié.

L'employeur veillera au respect des durées maximales de travail et au droit au repos journalier et hebdomadaire, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles applicables au salarié.

Dans ce cadre, et pour respecter ces limites, le salarié en télétravail bénéficie évidemment du droit à la déconnexion lorsque sa journée de travail est terminée.

Le non-respect par un salarié de ces durées maximales, malgré les rappels de la hiérarchie, pourra mettre fin au télétravail. Pour ce faire, un entretien, afin de recueillir les explications du salarié, devra être réalisé.

Article 14.2 : Le respect de la vie privée

Les parties rappellent que le télétravailleur, comme tout salarié, a droit au respect de sa vie privée.

Chaque salarié en télétravail devra être joignable, pendant son temps de travail, par les moyens de communications mis à sa disposition, comme si le travail était exécuté dans les locaux de l'Entreprise. Par ailleurs, le salarié s'engage à assurer un même niveau de service à ses interlocuteurs que dans le cadre du présentiel.

Afin de respecter l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle, les réunions d'équipes ou individuelles seront planifiées pendant les horaires de travail, en tenant compte de la joignabilité des télétravailleurs.

Article 14.3 : La formation spécifique sur le télétravail

Les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

En outre, il est rappelé que plusieurs formations virtuelles sur le sujet du télétravail et du travail à distance sont disponibles sur le site de l'Académie du Retail :

- Les clés du télétravail (FRAM 888) 🕒 15 min

Comment être efficace en situation de télétravail ? Quelles sont les clés pour se sentir bien pendant son télétravail et rester productif ? Autant de réponses que tu vas découvrir dans cette formation, c'est parti !

- S'adapter au travail à distance (FRAM 889) 🕒 20 min

Pour être une réussite, le travail à distance nécessite un certain nombre d'ajustements de la part des collaborateurs concernés. Pour en savoir plus, réalise cette formation !

- Mettre en place le travail à distance dans son équipe (FRAM 890) 🕒 20 min [à destination des managers]

Manager à distance n'est pas sans difficultés. Le manager doit être capable de changer de postures vis-à-vis de ses collaborateurs et adapter son mode de management. Découvre cette formation pour en savoir plus !

Article 14.4 : La protection des données et informations

Le télétravailleur doit préserver la confidentialité des accès et des données, s'interdire toute utilisation abusive ou frauduleuse des outils 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 15 : La santé au travail

Le télétravailleur doit effectuer sa prestation dans un environnement de travail adapté, permettant de préserver sa santé et sa sécurité.

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité sont applicables au télétravailleur, qui se doit de les respecter.

Pour ce faire, l'Entreprise informera le télétravailleur notamment sur les règles relatives à l'utilisation des écrans et du positionnement ergonomique du matériel (cf article 6.2.2).

Article 15.1 : Le suivi de la santé des télétravailleurs

Les médecins du travail des établissements concernés par le télétravail seront informés de la teneur du présent accord.

Ils pourront ainsi informer l'employeur et le salarié de toute contre-indication à ce type d'organisation.

Par ailleurs, le télétravailleur pourra demander des conseils en ergonomie auprès des acteurs de la santé des établissements des Sociétés au présent accord.

Article 15.2 : La qualification d'accident du travail

Le télétravailleur bénéficie de la législation en vigueur en matière d'accidents du travail et de trajet. De fait, un accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail et pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident du travail, au sens de l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Dans ce cas, le télétravailleur doit informer son manager de l'accident dans les délais légaux et transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident du travail.

Article 15.3 : Les salariés en situation de fragilité

L'Entreprise veillera à ce que l'ensemble des salariés, y compris ceux en télétravail, aient accès aux contacts pertinents (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les salariés en situation de fragilité (notamment ceux exposés à des risques de violences intra-familiales, d'addictions, etc.) puissent y recourir.

Article 15.4 : Les périodes d'absence du télétravailleur

Pendant les absences (arrêt de travail, congés, absence autorisée, jour de repos...), le salarié qui a programmé du télétravail ne doit pas télétravailler. Son contrat de travail est suspendu et il ne se trouve pas sous la subordination de son employeur. Les jours programmés mais non réalisés ne sont pas décomptés du forfait annuel de télétravail.

CHAPITRE 6 : Le rôle des Représentants du Personnel

Article 16 : Les moyens de suivi des Représentants du Personnel

Afin de permettre aux Représentants du Personnel d'exercer leurs prérogatives, notamment en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail, ces derniers pourront, avec l'accord des salariés concernés, effectuer une visite au sein de leur domicile, afin de constater les conditions dans lesquelles est exercé le télétravail.

En ce sens, ils pourront solliciter auprès du supérieur hiérarchique l'identité des salariés en télétravail.

Article 17 : Le suivi du télétravail par les Représentants du Personnel

Le suivi des présentes dispositions relatives au télétravail sera assuré annuellement dans le cadre d'un bilan quantitatif et qualitatif présenté lors de l'information/consultation aux CCSE/CSE sur les politiques sociales.

Par ailleurs, lors de la première année de vie du présent accord, un point trimestriel sera fait sur son application lors des CCSE ARL et ARE et lors des CSE d'ARS/ARA et d'AECF.

TITRE 2 - DISPOSITIONS FINALES

Article 18 : Durée - prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Avant le terme du présent accord, les parties auront la possibilité de renégocier cet accord. A défaut de renégociation ou en cas d'échec, l'accord se renouvellera par tacite reconduction pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la date du dépôt.

Article 19 : Substitution aux accords et usages en vigueur

L'ensemble des dispositions du présent accord se substitue, de plein droit, aux anciens accords et usages qui pouvaient exister antérieurement dans le périmètre du présent accord et portaient sur le même objet ; notamment les différents accords liés au télétravail :

- ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL du 20/11/2014 concernant la Société Auchan Hypermarché (ex Auchan France SA) ;
- ACCORD DE SUBSTITUTION FIXANT LE STATUT D'AUCHAN RETAIL LOGISTIQUE du 19/03/2019 et plus précisément son chapitre 9 - télétravail concernant la Société Auchan Retail Logistique.

Article 20 : Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment via un avenant, conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

Article 21 : Clause de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment à compter de son entrée en vigueur à durée indéterminée, conformément aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 22 : Publicité et dépôt

Conformément aux articles L.2231-6, L.2261-1 et 8, D.2231-2 et D.2231-2 à 8 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de l'unité Territoriale de la DREETS

des Hauts-de-France.

Cet accord est par ailleurs déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lannoy.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans les Sociétés et non signataires de celui-ci.

Enfin, le présent accord sera transmis aux Représentants du Personnel et mention en sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Par ailleurs, selon les modalités et conditions prévues par les dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail, les parties au présent accord pourront convenir que celui-ci ne sera rendu public que partiellement.

Fait à *Villeneuve d'Ascq*, le 2021

En 7 exemplaires originaux,

Pour les Sociétés

**AUCHAN RETAIL FRANCE
AUCHAN HYPERMARCHÉ
AUCHAN SUPERMARCHÉ
SAFIPAR
MY AUCHAN
AMV DISTRIBUTION
JUPERIC
AUCHAN RETAIL SERVICES
AUCHAN RETAIL AGRO
AUCHAN RETAIL LOGISTIQUE
AUCHAN E COMMERCE France
AUCHAN CARBURANT
SIMPLY FRAIS
PAREA
EURAUCHAN
AUCHAN ENERGIES
SOMADIS
FREMAC
DISANTO**

Monsieur Christophe CARREYRE

Pour l'Organisation Syndicale CFDT

Pour l'Organisation Syndicale CFTC

Pour l'Organisation Syndicale CGT

Pour l'Organisation Syndicale FO

**Pour l'Organisation Syndicale SEGA CFE
CGC**

ANNEXE 1 :

CHARTRE INDIVIDUELLE RELATIVE À LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

Article 1 - Préambule

Dans le cadre d'une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail et suite aux diverses expériences rencontrées ces dernières années, Auchan Retail France a souhaité effectuer une refonte du télétravail. Ainsi, l'accord du **XX/XX/XXXX** s'inscrit pleinement dans l'optique de repenser la façon dont nous appréhendons le "sens au travail". Le télétravail, en tant que modalité d'organisation du travail, apparaît comme un des moyens permettant d'améliorer la Qualité de Vie au Travail, de développer notre responsabilité sociétale et la digitalisation. En ce sens, le télétravail semble indissociable de la Qualité de Vie au Travail au travers d'éléments pouvant s'y rattacher tels que :

confiance, autonomie, responsabilisation, développement de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, bienveillance, développement du sentiment d'appartenance à l'Entreprise, attractivité, réinvention du lien entre les entreprises et le collectif, droit à la déconnexion, principe d'égalité de traitement.

C'est en ce sens que les parties se sont entendues pour permettre à M.Mme
(ci-après le/la salarié(e)) de bénéficier du dispositif de télétravail selon les conditions rappelées ci-après :

Article 2 - Ouverture du droit à bénéficier de jours de télétravail

2.1 Eligibilité

L'activité du/de la salarié(e) est compatible avec ce mode d'organisation du travail en ce qu'elle est, au moins partiellement, réalisable à distance.

Le/ la salarié(e) bénéficie dans la réalisation de sa mission d'une autonomie suffisante lui permettant de réaliser son activité en télétravail.

La nature de l'activité du/de la salarié(e) est compatible avec le fonctionnement et l'organisation du service et de l'équipe.

Le(s) lieu(x) dans le(s)quel(s) est exercé le télétravail est/sont compatible(s) avec les exigences que nécessite cette forme d'organisation du travail, notamment en termes d'exigences techniques et permet(tent) d'assurer la santé, la sécurité et de bonnes conditions de travail au/à la salarié(e).

2.2 Moyens matériels mis à disposition

Sous réserve de la conformité des installations électriques déjà en place au(x) lieu(x) du télétravail du/de la salarié(e), l'Entreprise fournit et entretient les équipements nécessaires au télétravail, uniquement pour le domicile du salarié.

Seront mis à disposition du/de la salarié(e) un ordinateur portable et un moyen de communication téléphonique professionnel, pour effectuer les jours de télétravail.

Le/la salarié(e) s'engage, par la signature de la présente charte, à bénéficier d'une connexion internet haut débit personnelle pour chacun des lieux de télétravail déclarés.

Le matériel fourni pour la réalisation du télétravail par l'Entreprise restant sa propriété, il devra être restitué dès la fin de la période de télétravail.

Par ailleurs, le/la salarié(e) ne pourra pas utiliser ce matériel pendant les périodes de suspension du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause.

Le/la salarié(e) est tenu(e) de prendre soin des équipements qui lui sont confiés.

Aussi, ce matériel doit être ramené dans les locaux de l'Entreprise lorsque le/la salarié(e) ne télétravaille pas.

Le non-respect de ces dispositions peut entraîner la fin du télétravail.

En cas de problème technique, le/la salarié(e) doit en aviser son supérieur hiérarchique.

Enfin, pour des raisons de sécurité, l'équipement destiné au télétravail mis à la disposition du télétravailleur ne peut être déplacé à une autre adresse (qu'après avoir averti l'employeur) autre que les deux déclarées.

2.3 Conformité du/des lieu(x) d'exécution du télétravail

A titre principal, le/la salarié(e) exercera ses fonctions en télétravail à son domicile situé :

Le/la salarié(e) pourra également exercer ses fonctions dans un second lieu situé à l'adresse suivante (facultatif) :

Par la signature de la présente charte, le/la salarié(e) atteste que son réseau électrique est conforme sur chacun de ses lieux de télétravail.

Je soussigné(e) M, Mme
(nom, prénom), salarié(e) de l'entreprise
(raison sociale), et employé(e) en qualité de

.....
(intitulé du poste), certifie sur l'honneur que les installations électriques des lieux de télétravail déclarés sont conformes à la réglementation en vigueur au poste de Télétravailleur (Installations Électriques de la zone dédiée, protection des circuits de la zone dédiée et dispositions assurant la sécurité des personnes) et que je dispose d'un aménagement de mon poste de travail me permettant d'exercer mon activité professionnelle dans toutes les conditions de sécurité, pour moi-même et pour les informations et documents professionnels que je pourrais être amené(e) à devoir utiliser.

Il/elle atteste également que son lieu de télétravail répond aux exigences de santé et de sécurité requises pour cette organisation.

Le/la salarié(e) reconnaît avoir été informé des conséquences que pourraient avoir, sur sa santé et sa sécurité, une installation électrique défectueuse et/ou un aménagement de ce lieu insuffisant pour télétravailler dans de bonnes conditions.

Ces attestations sur l'honneur devront être renouvelées en cas de déménagement ou de changement de lieu de télétravail. A défaut, le télétravail pourra être remis en cause.

2.4 Assurance

Le/la salarié(e) fournit, au moment de la signature de la présente charte, une attestation d'assurance permettant de couvrir l'ensemble des dommages pouvant survenir en raison de l'utilisation du matériel de l'Entreprise au sein des lieux de télétravail du/de la salarié(e) ci-dessus déclarés.

Le télétravailleur s'engage à informer son assureur du fait qu'il travaille avec du matériel appartenant à son employeur et à remettre à ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant le/les lieu(x) de télétravail déclaré(s).

La fourniture de cette attestation est une condition *sine qua non* à la mise en place du télétravail. A défaut, le télétravail ne pourra pas être mis en place.

Une nouvelle attestation sera nécessaire en cas de déménagement ou de changement de lieu de télétravail. A défaut, le télétravail pourra être remis en cause.

En cas de surcoût éventuel des polices d'assurance, dûment justifié, l'Entreprise prendra en charge celui-ci uniquement pour le domicile.

2.5 Sensibilisation sur le télétravail

Pour pouvoir bénéficier du télétravail, le salarié doit avoir suivi la formation en e-learning :
Les clés du télétravail (FRAM 888) 🕒 15 min.

Le salarié devra avoir suivi cette formation avant de signer sa charte télétravail.

Article 3 - Modalités de contrôle du temps de travail

Le télétravailleur doit organiser son temps de travail en respectant les dispositions conventionnelles et légales applicables.

Article 4 - Fréquence et nombre de jours télétravaillés

Les jours de télétravail seront fixés selon les modalités suivantes :

Le/la salarié(e) bénéficie d'un forfait annuel de 100 jours maximum qu'il/elle pourra positionner au cours de l'année. La période de référence est du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

Les jours de télétravail non utilisés ne pourront pas être reportés sur l'année suivante.

Les jours de télétravail peuvent être pris par journée entière ou demi-journée.

La planification des plages de télétravail sera faite collectivement avec le manager au sein de l'équipe, dans un planning prévisionnel annuel.

Le manager et le/la salarié(e) pourront, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 48 heures, modifier le jour de télétravail du salarié.

Ce délai de prévenance peut être réduit d'un commun accord.

4.1 Modalités pour les temps complets

Par principe, le salarié à temps complet pourra bénéficier de deux jours de télétravail par semaine.

Occasionnellement et à la demande du salarié, un troisième jour pourra être prévu sous réserve de l'acceptation expresse de son manager. Ce troisième jour sera également décompté du forfait de 100 jours.

Le salarié sera ainsi présent au minimum 2 journées complètes au sein des locaux de l'Entreprise et ce afin d'assurer une présence minimale.

4.2 Modalités pour les temps partiels

Afin d'assurer une présence minimale au sein des locaux de l'Entreprise, le salarié à temps partiel bénéficiera d'un nombre de jours de télétravail proratisé sur la base de 2 jours de

télétravail maximum par semaine pour un temps complet, dans les conditions rappelées dans l'accord d'entreprise sur le temps de travail.

Article 5 - Détermination des plages horaires permettant de joindre le télétravailleur

Pendant les plages horaires habituelles de travail, le télétravailleur est tenu de répondre au téléphone, de participer aux réunions téléphoniques ou aux vidéoconférences organisées par sa hiérarchie, et de consulter sa messagerie régulièrement.

Article 6 : Obligation de discrétion et de confidentialité

Le/la salarié(e) doit veiller à ne transmettre aucune information sur les données confidentielles à des tiers et à verrouiller l'accès de son matériel informatique afin de s'assurer qu'il/elle en soit le/la seul(e) utilisateur/utilisatrice.

Article 7 : Santé et sécurité au travail

En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, le télétravailleur doit en informer la Direction des Ressources Humaines, dans les délais légaux et conventionnels.

Il ne doit pas télétravailler pendant ces périodes de suspension du contrat de travail.

Article 8 : Conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail

Il pourra être mis fin au télétravail en cas de réévaluation des critères d'éligibilité et, notamment :

- En cas de changement de fonction ;
- En cas de changement de poste ;
- En cas de changement de périmètre de Direction ;
- En cas de déménagement dans un domicile n'ayant pas été déclaré et/ou ne répondant pas aux exigences énumérées ci-dessus ;
- En cas de désorganisation du service.

A la demande de l'une ou l'autre des parties, il peut être mis fin à l'organisation en télétravail.

Si c'est à l'initiative du salarié, celui-ci pourra le faire en respectant un délai de prévenance de 48 heures par mail, lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre.

Si c'est à l'initiative de l'employeur, celui-ci devra motiver sa décision par écrit et respecter un délai de prévenance de 15 jours minimum.

La réversibilité implique nécessairement un retour du salarié à son activité entièrement réalisée sur le site de rattachement et au sein de son équipe.

Fait à (lieu),

le/...../..... (date)

En double exemplaire

Signature du/de la salarié(e)

précédée de la mention lu et approuvé

Je m'engage à bénéficier d'une connexion internet haut débit personnelle pour chacun des lieux de télétravail déclarés.

J'atteste sur l'honneur que mon réseau électrique est conforme pour chacun des lieux de télétravail déclarés.

J'atteste sur l'honneur que mon domicile et, le cas échéant, le second lieu de télétravail déclaré, répondent aux exigences de santé et de sécurité requises par le télétravail.

Signature du manager

Prénom

NOM

Signature précédée de la mention

lu et approuvé

Pièces à fournir par le télétravailleur :

- *Justificatif du suivi de la formation Les clés du télétravail (FRAM 888)*
- *Attestation «multirisque habitation» couvrant son domicile pour les risques liés au télétravail.*

Pièces à fournir par l'employeur :

- *Liste des formations utiles à l'exercice du télétravail*
- *Guide des bonnes pratiques et bonnes postures à adopter*