



ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

Entre les soussignées,

- **L'entreprise MODUL SYSTEM**, Société Anonyme (S.A), au capital de 1 576 225 €, Siret 382 918 209 - NAF : 2920Z, dont le siège social est situé au 40 avenue Graham Bell, 77 600 BUSSY SAINT GEORGES,
Représentée par , agissant en qualité de Directeur Général

D'une part,

Et

- **Les membres élus titulaires des Délégués du Personnel** représentant à minima la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles :

- , membre titulaire des Délégués du Personnel,
- , membre titulaire des Délégués du Personnel.

D'autre part.

PREAMBULE

Dans le cadre d'une réflexion sur une nouvelle organisation du travail plus opérationnelle, l'entreprise a souhaité mettre en place le télétravail.

Le télétravail est une réponse aux besoins d'assouplissement des contraintes liées à l'organisation du travail et à ceux des salariés. Il contribue à améliorer l'articulation des temps professionnels et personnels et permet de réduire les temps et les risques liés aux transports.

La confiance mutuelle entre le salarié et la hiérarchie et les sens commun des responsabilités sont les facteurs clés de la réussite du télétravail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L.1222-9 et suivants du code du travail. Il tend à fixer les principes et les modalités de la mise en œuvre du télétravail au sein de la société MODUL SYSTEM.

IL A DONC ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

L'accord est conclu au niveau du périmètre de la Société et s'applique à l'ensemble des établissements de la Société MODUL SYSTEM établis en France, présents et à venir.

A titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, les établissements concernés sont les suivants :

- Siège social de l'entreprise sis 40 avenue Graham Bell – 77 600 BUSSY SAINT GEORGES,
- Etablissement de LYON sis ZI Grand Planot – 38 290 LA VERPILLIERE.

ARTICLE 2 – DEFINITION DU TELETRAVAIL

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 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 ne concerne que le télétravail occasionnel dont la fréquence n'est pas définie sur des jours fixes, mais sur un nombre maximal de jours par mois qu'il est possible de « télétravailler » et selon un rythme qui garantit le fonctionnement optimal de l'entreprise.

ARTICLE 3 – CONDITIONS DE PASSAGE EN TELETRAVAIL/CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ

Le télétravail n'est ni un droit, ni une obligation. Sa mise en œuvre répond aux conditions définies ci-dessous.

Article 3-1. Conditions d'éligibilité du salarié au télétravail

Le télétravail est fondé sur la capacité à exercer ses fonctions de façon autonome et implique que tout ou partie de l'activité du salarié puisse être exercée à distance et ne nécessite pas de proximité managériale.

Sont dès lors éligibles au télétravail, les salariés :

- Titulaires d'un contrat à durée indéterminée - temps plein ou à temps partiel (80% ou plus);
- Comptant au moins 8 mois d'ancienneté dans la société ou sur le poste occupé ;
- Disposant d'une autonomie suffisante dans le poste occupé et ne nécessitant pas de soutien managérial rapproché ;
- Occupant un poste pouvant être exercé à distance et dont l'exécution en télétravail est compatible avec le bon fonctionnement du service et de la configuration de l'équipe ;
- Disposant à domicile d'un équipement de travail adapté : connexion internet haut débit sécurisée, espace de travail dédiée.

Ces conditions d'éligibilité sont cumulatives.

Article 3-2. Conditions d'éligibilité d'un poste ou d'une activité au télétravail

Le télétravail à domicile ne peut être ouvert qu'à des postes ou des activités compatibles avec cette forme d'organisation.

Ainsi, ne peuvent pas être éligibles les collaborateurs 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 nature des travaux nécessitant l'utilisation de matériel ne pouvant pas être utilisés en dehors de l'entreprise ou de la présence physique pour l'accueil des clients et du personnel.

Les fonctions compatibles avec cette organisation du travail sont donc :

- les fonctions commerciales ;
- les fonctions support ;
- Finance/Comptabilité ;
- Achat.

Article 3-3. Compatibilité avec l'organisation du service

Le Responsable hiérarchique doit veiller à ce que le nombre de collaborateurs bénéficiant du télétravail soit compatible avec le bon fonctionnement du service et l'organisation de l'équipe. Le télétravail ne doit en aucun cas conduire à l'absence totale d'un service ou d'une équipe.

En cas de multiples demandes au sein d'un même service, le responsable hiérarchique pourra être contraint d'arbitrer les demandes, en collaboration avec la Direction en prenant en compte des critères complémentaires tels que l'état de santé du collaborateur, la situation familiale, l'éloignement domicile – lieu de travail, l'ancienneté, etc...

Au sein d'un service, le nombre de salariés pouvant être simultanément en situation de télétravail est limité à 25% de l'effectif.

ARTICLE 4 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

Les parties conviennent que le télétravail est subordonné à l'accord du responsable hiérarchique.

Article 4-1. Télétravail occasionnel

Le télétravail occasionnel, consiste, sur la base du volontariat, à offrir la possibilité aux salariés de travailler en dehors des locaux de l'entreprise.

Le télétravail occasionnel peut être envisagé pour les salariés remplissant les conditions cumulatives énoncées au paragraphe 3.1.

L'activité exercée en télétravail ne pourra excéder 1 jour par mois.

Modalité de prise de cette journée :

- ne pas la poser si a minima 1 jour de congés payés/RTT a déjà été posé sur cette semaine

A noter, aucun report d'un mois sur l'autre du jour acquis mensuellement n'est admis. Ainsi le jour qui ne serait pas pris sur le mois d'acquisition sera perdu.

Les jours de télétravail sont déterminés en accord avec le manager en tenant compte d'une présence physique minimum de trois jours ouvrés par semaine dans les locaux de l'Entreprise.

Article 4-1-1. Demande de télétravail occasionnel

Le salarié souhaitant bénéficier du télétravail occasionnel devra obligatoirement en faire la demande préalable par écrit (y compris par voie électronique) au moins 24 heures à l'avance au responsable hiérarchique qui sera libre de l'accepter ou non. Une copie de cette demande sera également adressée à la Direction de l'entreprise.

La demande doit être expressément validée par le responsable hiérarchique, en accord avec la Direction de l'entreprise.

Article 4-1-2. Accord des parties

Lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par écrit (y compris par voie électronique).

Article 4-1-3. Réversibilité du télétravail occasionnel

Le télétravail occasionnel présente un caractère réversible. Il peut y être mis fin à tout moment, à l'initiative du salarié ou du supérieur hiérarchique.

À la demande de l'une ou l'autre des parties justifiées et formalisées par écrit, l'accès au télétravail occasionnel pourra s'arrêter dans le respect d'un délai de prévenance de 3 semaines minimum sauf accord entre les parties pour un délai plus court.

Article 4-2. Télétravail occasionnel en cas de circonstances exceptionnelles

En cas d'épisodes de pollution faisant l'objet de mesures prises par le Préfet, telles que des restrictions de circulation en voiture, selon les critères fixés à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, le salarié pourra demander à avoir recours au télétravail.

En cas de circonstances exceptionnelles impliquant l'impossibilité de rejoindre son lieu de travail (grèves des transports, contraintes familiales exceptionnelles, dégradation climatique, menace d'épidémie, situation de pandémie), le salarié pourra demander à avoir recours au télétravail.

Dans de telles circonstances, la direction pourra alors exceptionnellement, et uniquement si elle l'estime nécessaire, déroger, à certains critères d'éligibilités énoncées au paragraphe 3.1.

Le télétravail prendra automatiquement fin au terme du pic de pollution ayant justifié le recours au télétravail comme au terme des circonstances exceptionnelles l'ayant justifié.

Article 4-2-1. Demande de télétravail occasionnel en cas de circonstances exceptionnelles

Le salarié souhaitant bénéficier d'une autorisation exceptionnelle de télétravail devra obligatoirement en faire la demande préalable par écrit (y compris par voie électronique) au moins 24 heures à l'avance dans la mesure du possible au responsable hiérarchique qui sera libre de l'accepter ou non.

Une copie de cette demande sera également adressée à la Direction de l'entreprise.

La demande doit être expressément validée par le responsable hiérarchique, en accord avec la Direction de l'entreprise.

Article 4-2-2. Accord des parties

Lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par écrit (y compris par voie électronique).

ARTICLE 5 – ORGANISATION – CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL – REGULATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Article 5-1. Organisation du télétravail

Il sera convenu des jours de télétravail pour chaque salarié qui en bénéficieront.

En fonction des contraintes inhérentes à son activité, l'entreprise pourra modifier cette répartition, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 7 jours minimum. L'éventuelle évolution des périodes télétravaillées ne constitue pas une modification du contrat de travail du collaborateur.

En outre, si l'organisation du télétravail l'exige, les jours de télétravail à domicile pourront être travaillés dans l'entreprise. Les jours de télétravail prévus mais non réalisés en raison de circonstances exceptionnelles ne pourront être reportés.

De même, en dehors des périodes de présence obligatoire dans l'entreprise, le salarié sera tenu de se rendre dans l'entreprise pour participer aux réunions organisées au sein du service auquel il est rattaché et pour lesquelles sa présence sera requise.

Au cours de ces journées de télétravail, le salarié sera libre d'organiser son emploi du temps comme il le souhaite, sous réserve de respecter les durées maximales de travail et de repos.

Le salarié respectera ainsi une période de repos de 11 heures entre deux journées de travail et une période de repos de 35 heures consécutives par semaine et de quarante-quatre heures par semaine de moyenne sur une période de douze semaines.

Article 5-2. Plages horaires de joignabilité

Pendant les périodes de télétravail, le salarié s'engage à se consacrer exclusivement à ses activités professionnelles dans ses horaires ou périodes habituels de travail, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

La plage horaire de joignabilité ne pourra excéder une durée de 10 heures.

Pendant ces plages horaires et dans la limite du temps de travail du salarié, le télétravailleur sera sous la subordination de l'entreprise et par conséquent ne pourra vaquer à ses occupations personnelles. Il sera tenu de répondre au téléphone, de participer à toutes les réunions téléphoniques ou les vidéoconférences organisées par sa hiérarchie et de consulter sa messagerie.

La société est attachée au respect de la vie privée de ses salariés. A cet effet, le salarié ne pourra être joint avant 8h, ni au-delà de 19h.

Article 5-3. Contrôle du temps de travail

Pendant les jours de télétravail, le temps de travail effectif du salarié correspond à celui effectué habituellement lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise.

Pour pouvoir contrôler le temps de travail effectué ainsi que le respect des durées maximales et des temps minima de repos, le télétravailleur (hors cas des salariés en forfait annuel en jours) relèvera ses horaires de travail pour chaque jour travaillé à son domicile et transmettra ce relevé à son responsable hiérarchique.

Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées, sauf sur demande formalisée de la direction.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours, les jours de télétravail doivent donner lieu à déclaration, comme les journées travaillées dans les locaux de l'entreprise.

Article 5-4. Charge de travail

La charge de travail, les délais d'exécution, les critères d'évaluation de la performance du télétravailleur seront équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant à temps plein dans les locaux de l'entreprise.

En cas de difficultés pour le salarié à réaliser ou à achever les travaux qui lui sont confiés dans le cadre de sa téléactivité, il contactera son responsable hiérarchique pour qu'il soit remédié à cette situation.

ARTICLE 6 – LIEU DU TELETRAVAIL ET EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Le lieu de télétravail unique est la résidence principale du salarié. En son sein, le salarié télétravailleur devra disposer d'un espace dédié à la réalisation du travail.

Le salarié s'engage à informer sa direction en cas de changement de domicile et lui indiquer sa nouvelle adresse. Pour des raisons de sécurité pour le salarié et de bon fonctionnement de l'entreprise, les conditions d'exécution du télétravail seront alors réexaminées. Elles pourront, le cas échéant, être remises en cause.

Le salarié en situation de télétravail doit disposer du matériel informatique et de communication permettant l'exercice de son activité. Ce matériel comprend à minima un ordinateur portable.

Le salarié s'engage à respecter les procédures et bonnes pratiques d'utilisation du matériel.

Si le salarié n'est pas équipé d'un téléphone portable professionnel, il pourra effectuer un renvoi de la ligne fixe du bureau vers son téléphone fixe personnel ou téléphone mobile personnel.

Le salarié télétravailleur devra dans tous les cas communiquer son numéro de téléphone personnel afin d'être joint durant les horaires de référence.

Dans le cas d'une impossibilité matérielle temporaire et non programmée de télétravailler le jour dédié (coupure d'électricité, du réseau informatique, du téléphone, des outils associés...) le salarié viendra exercer ses fonctions dans son lieu habituel de travail, ou à défaut sera amené à prendre un jour de congés ou de repos.

ARTICLE 7 – FRAIS LIES AU TELETRAVAIL

Dans la mesure où le télétravail occasionnel est une option offerte par l'entreprise au salarié et que sa mise en œuvre relève de sa demande exclusive, aucune participation aux frais professionnels occasionnés spécifiquement par la situation de télétravail ne sera versée par l'entreprise.

ARTICLE 8 – PROTECTION DES DONNEES ET CONFIDENTIALITE

Le salarié prendra toutes les précautions utiles pour préserver l'accès aux données de l'entreprise et plus généralement à toutes informations concernant l'entreprise ou ses clients.

Il respectera en outre une obligation de discrétion et de confidentialité, notamment sur les procédés et les méthodes de réalisation et de commercialisation des produits et services dont il pourrait avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions, notamment lorsqu'il réalisera sa prestation dans le cadre du télétravail.

Pendant ses périodes de télétravail, le salarié respectera les règles en vigueur dans l'entreprise concernant les équipements ou outils informatiques. A défaut, il s'exposera aux sanctions disciplinaires applicables lorsque des manquements similaires sont commis par des salariés travaillant à temps plein dans les locaux de l'entreprise.

ARTICLE 9 – PRINCIPE DE L'EGALITE DE TRAITEMENT

Pour le bénéfice et l'exercice des droits individuels (formation professionnelle, déroulement de carrière, rémunération, etc.) et des droits collectifs (avantages collectifs, élections professionnelles, représentation du personnel, etc.), le salarié en télétravail bénéficie des mêmes garanties et traitement que les autres salariés de l'entreprise.

ARTICLE 10 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail. A cet effet, ce dernier atteste que son domicile (lieu de télétravail) permet l'exécution du travail dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

L'accident, survenu au domicile du salarié pendant les jours de télétravail, est soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise. Par ailleurs, lorsque le salarié en télétravail se déplace pour se rendre dans les locaux de l'entreprise ou dans le cadre de tout autre déplacement qu'il est amené à faire dans l'exercice de ses missions, il est couvert au titre de la législation sur les accidents de trajet. Le salarié doit informer sa hiérarchie et la direction dans les mêmes délais et dans les mêmes formes que lorsqu'il effectue son activité dans les locaux de l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail prononcé par un médecin, le salarié doit en informer son responsable hiérarchique et transmettre le justificatif dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son travail habituellement dans les locaux de l'entreprise.

ARTICLE 11 – TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les travailleurs handicapés sont éligibles au télétravail dans les mêmes conditions que les autres salariés.

ARTICLE 12 – ASSURANCE

Le salarié qui sollicite le télétravail s'engage à ce que les installations électriques du lieu spécifié d'exercice du télétravail, soient conformes aux normes NF et qu'il peut justifier à tout moment que le lieu est couvert par une assurance « multirisques habitation ».

ARTICLE 13 – DISPOSITIONS FINALES

Article 13-1. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au moment de sa signature.

Article 13-2. Dénonciation - Modification

Le présent accord ne pourra être modifié que par avenant conclu entre les parties signataires de l'accord initial.

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. Au cours de ce préavis les dispositions de l'accord restent en vigueur et une négociation sera obligatoirement engagée pour déterminer de nouvelles dispositions.

La dénonciation est notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, par son auteur, à l'autre signataire de l'accord et doit donner lieu à dépôt administratif.

Article 13-3. Condition résolutoire

Le présent accord pourra être mis en cause par des nouvelles dispositions décidées par voie législative ou réglementaire.

Article 13-4. Dépôt et publicité

Le présent accord ainsi que ses avenants éventuels seront déposés à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) en ligne sur la plateforme de télé procédure (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), à l'initiative du représentant légal de l'entreprise.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Le présent accord sera transmis pour information à la commission paritaire de branche, dans le respect des dispositions de l'article L.2232-9 du code du travail.

Le présent accord sera affiché sur les panneaux du personnel prévus à cet effet.

Fait, le 25 avril 2019, à Bussy saint Georges, en 5 exemplaires originaux

Pour la société MODUL SYSTEM,

Pour les représentants du personnel,