

Accord d'entreprise relatif à la mise en place du télétravail

Entre les soussignés

L'association les Papillons Blancs Bourgogne du Sud, dont le siège social est situé Rue Evariste Galois 71210 TORCY,

Représentée par Monsieur Thierry FROMONT, agissant en qualité de Directeur Général.

Ci-après dénommée « l'association, les Papillons Blancs Bourgogne du Sud »,
d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'association représentées par :

Madame Véronique ROUSTIDE, déléguée syndicale CFDT

Madame Julie RAVET, déléguée syndicale CGT

Ci-après dénommées « les Organisations syndicales »,
d'autre part,

Constituant ensemble « les parties ».

Préambule

Les organisations syndicales et l'association les Papillons Blancs Bourgogne du Sud, ont décidé d'ouvrir les négociations dans l'objectif de signer un accord d'entreprise concernant la mise en place du 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.

Papillons Blancs Bourgogne du Sud

Rue Evariste GALOIS, zone Coriolis, 71210 Torcy

Contact Associatif : 03 85 78 75 00 • association@pbbs.fr
Contact Siège Social : 03 85 80 07 00 • siege.social@pbbs.fr

Le contenu des dispositions suivantes s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail, de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 qui introduit le télétravail dans le Code du travail et de l'ordonnance Macron n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 qui a fait évoluer le cadre légal du télétravail.

Article 1 - Définition du télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation et de réalisation du travail dans laquelle le salarié est amené à exécuter son activité professionnelle aussi bien dans les locaux de l'association les Papillons Blancs Bourgogne du Sud qu'à son domicile, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, et conformément à l'article L. 1222-9 du Code du travail.

La définition du télétravail répond ainsi à trois critères cumulatifs :

- Travail en dehors des locaux l'association les Papillons Blancs Bourgogne du Sud ;
- Travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'association les Papillons Blancs Bourgogne du Sud ;
- Utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail est un mode d'organisation particulier du travail et ne saurait se confondre avec une réduction du temps de travail au profit du salarié et / ou un allègement des missions confiées au télétravailleur.

Le présent accord a pour vocation de définir un cadre juridique pour les situations répondant à la définition légale du télétravail, telle que rappelée ci-dessus.

Article 2 - Champ d'application et conditions d'éligibilité

Sous les réserves qui suivent, les parties conviennent d'ouvrir le télétravail aux salariés cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel, et ayant une ancienneté d'au moins 6 mois dans la fonction éligible au télétravail

En outre, seuls sont éligibles au télétravail les cadres et non-cadres exerçant des missions qui ne nécessitent pas par nature une présence physique permanente ou quasi permanente dans les locaux de l'association les papillons blancs bourgogne du sud.

Les salariés en CDI ou en CDD qui ne justifient pas d'au moins 6 mois dans la fonction éligible au télétravail au sein de l'association les papillons blancs bourgogne du sud à la date de passage en télétravail, ainsi que les stagiaires et alternants, ne sont donc pas éligibles au télétravail.

Article 3 - Organisation du télétravail

3.1 Nombre de jours travaillés

Afin de maintenir le lien social, la cohésion et le bon fonctionnement des équipes, les parties signataires s'accordent sur le principe suivant : le nombre de jours télétravaillés ne pourra pas excéder le nombre de jours de présence physique au sein de l'association.

Il est précisé que les jours de télétravail ne peuvent pas être pris consécutivement et ne peuvent être scindés en demi-journées sauf à être considérée comme une journée complète.

En tout état de cause, les jours de télétravail non utilisés ne sont ni cumulable ni transférables sur une autre semaine.

Ces principes d'organisation seront définis d'un commun accord entre le salarié télétravailleur et la direction : ils seront obligatoirement formalisés dans un avenant à son contrat de travail.

3.2 Plages horaires et charge de travail

Le télétravail s'exercera dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de temps de travail.

Le passage au télétravail n'aura aucune incidence sur la durée de travail du salarié, en particulier sur le nombre d'heures et de jours travaillés qui continueront de s'inscrire dans le cadre de l'organisation du temps de travail en vigueur au sein de l'association les papillons blancs bourgogne du sud.

Pendant les jours de télétravail, le salarié restera joignable durant les horaires de référence qui lui sont applicables au sein de l'association les papillons blancs bourgogne du sud : ces plages horaires d'accessibilité seront fixées dans l'avenant à son contrat de travail formalisant le passage en télétravail, dans le respect de l'horaire collectif en vigueur au sein de l'association les papillons blancs bourgogne du sud.

Pour pouvoir contrôler le temps de travail effectué, ainsi que le respect des durées maximales de travail et des temps minimales de repos, le télétravailleur relèvera ses horaires de travail pour chaque jour travaillé à son domicile et transmettra ce relevé à la direction, chaque fin de semaine.

Par ailleurs, la direction s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution soient évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'association les papillons blancs bourgogne du sud.

Enfin, un point de suivi spécifique portant sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail dans le cadre du télétravail devra être organisé tous les ans avec la direction dans le mois correspondant à la date d'anniversaire de la signature de l'avenant.

3.3. Dispositions spécifiques au télétravail occasionnel ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure

Le télétravail occasionnel a vocation à répondre à des situations inhabituelles et imprévisibles ou à des situations d'urgence. Il sera réservé aux salariés disposant, dans le cadre de l'exercice normal de ses fonctions, d'outils de travail à distance mis à disposition par l'association les papillons blancs bourgogne du sud

Le télétravail occasionnel pourra être mis en place par journée(s) à la demande du salarié ou de l'association les papillons blancs bourgogne du sud.

Il ne fera pas l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Le salarié souhaitant bénéficier d'une d'autorisation exceptionnelle de travail à domicile devra obligatoirement en faire la demande préalable par email auprès de la direction qui sera libre de l'accepter ou non. La direction devra y répondre par email dans les meilleurs délais.

Enfin, la direction pourra par ailleurs imposer le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles (en cas de menace d'épidémie) ou tout autre cas de force majeure (ex. destruction du lieu de travail habituel) en considérant qu'il s'agit « d'un aménagement du poste du travail rendu nécessaire pour permettre la bonne continuité de l'activité de l'association et garantir la protection des salariés », et ce conformément à l'article L. 1222-11 du Code du travail.

Article 4 - Modalités de passage au télétravail

Article 4.1. Procédure de demande

La mise en place du télétravail est basée sur le principe du volontariat : le télétravail revêt toujours un caractère volontaire pour le salarié.

Elle nécessite, en outre, l'accord de la direction, après avoir apprécié les conditions d'éligibilité.

Le salarié qui remplit les critères d'éligibilité et qui souhaite opter pour cette organisation du travail, adresse une demande écrite à la direction.

La direction pourra également proposer à un salarié un passage en télétravail en respectant un délai de prévenance de deux mois. Cette proposition ne s'imposera pas à ce dernier en cas de refus.

Au cours d'un entretien, la direction et le salarié évaluent conjointement l'opportunité d'un passage en télétravail dans l'organisation du service auquel appartient le salarié. La répartition des jours de télétravail et des jours de présentiel sur la semaine est déterminée en fonction des impératifs de fonctionnement du service auquel le salarié est affecté ainsi que des besoins de l'association. La direction a ensuite, au maximum, un mois pour adresser sa réponse.

Les refus de la direction doivent être motivés.

Article 4.2. Conditions d'accès

Il appartiendra à la direction d'évaluer la capacité d'un salarié à télétravailler en prenant compte notamment les éléments suivants :

- La compatibilité du télétravail avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe ;
- La possibilité pour le salarié d'aménager un endroit spécifique du domicile consacré au télétravail, de bénéficier d'un accès internet et d'attester de la conformité des installations électriques ;
- La capacité du salarié à travailler de façon régulière ou ponctuelle à distance.

Hormis les critères d'éligibilité précisés à l'article 2, la mise en place du télétravail sera donc fonction de la faisabilité technique, du bon fonctionnement de l'activité en télétravail et du maintien de l'efficacité au travail.

Article 4.3. Formalisation

Le passage en télétravail est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant prévoit notamment :

- L'adresse du domicile où le télétravail sera exercé ;
- Le jour ou les jours fixes définis conjointement avec la direction ;
- Les plages horaires d'accessibilité (*pendant lesquelles le télétravailleur est joignable*) prévues à l'article 3.2 du présent accord ;
- La période d'adaptation de 3 mois ;
- La réversibilité du télétravail (préavis d'un mois maximum) ;
- Le matériel mis à disposition par l'association les papillons blancs bourgogne du sud ;
- Le rattachement hiérarchique ;
- Les moyens de communication entre le salarié et ses supérieurs hiérarchiques ainsi que les membres de son équipe, les modalités d'évaluation de la charge de travail ;
- Les modalités d'utilisation des équipements ;
- Les restrictions dans l'usage des équipements professionnels mis à disposition ;
- La durée déterminée ou indéterminée du télétravail.

En cas de souhait de modification du jour ou des jours fixes choisi(s), il conviendra de convenir d'un nouvel avenant, selon la même procédure de demande et d'examen des conditions d'accès, visée aux articles 4.1 et 4.2.

Article 5 - Période d'adaptation et réversibilité

Article 5.1. Période d'adaptation

La période d'adaptation est la période pendant laquelle le salarié comme l'employeur vérifient que le télétravail est une organisation de travail qui leur convient et convient à l'organisation du service auquel appartient le salarié.

La durée de la période d'adaptation est de 3 mois.

Durant cette période, chacune des parties peut mettre fin unilatéralement et par écrit au télétravail en respectant un délai de prévenance de 15 jours. En cas d'accord des deux parties, ce délai de prévenance pourra être réduit.

Article 5.2. Réversibilité

Les parties affirment le caractère réversible du télétravail au-delà de la période d'adaptation. Cette réversibilité est double, elle peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou de la direction.

Le salarié pourra mettre fin au télétravail, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois.

De même, la direction peut mettre fin au télétravail en respectant un délai de prévenance d'un mois dans les cas où :

- La façon de travailler du salarié ou les nouvelles attributions de ce dernier s'avéraient en inadéquation avec les critères requis pour le télétravail ;
- La qualité du travail fourni ne donnait pas satisfaction ;
- Les besoins du service auquel appartient le télétravailleur ont évolué et rendent nécessaire la présence permanente de celui-ci dans les locaux de l'association les papillons blancs bourgogne du sud, notamment en raison d'une évolution de l'activité et / ou de l'organisation du service, ou en raison d'un ou plusieurs départs et/ou d'absences de salariés

La réversibilité implique le retour du salarié dans les locaux de l'association les papillons blancs bourgogne du sud et dans son équipe de travail, ainsi que la restitution du matériel mis à sa disposition par l'association les papillons blancs bourgogne du sud dans le cadre de ses tâches réalisées à son domicile.

Article 5.3. Suspension provisoire du télétravail

En cas de nécessité de service (réunion importante, formation, missions urgentes nécessitant la présence du salarié), le télétravail pourra être suspendu temporairement à l'initiative de l'employeur.

Dans la mesure du possible, le salarié sera alors informé avec un délai de prévenance de sept jours.

Article 5.4. Fin de la période de télétravail

Le télétravail peut être conclu à durée indéterminée ou être assorti d'un terme. Dans l'hypothèse où une durée était fixée, l'accord des parties sera alors requis pour poursuivre le télétravail au-delà de la période initialement convenue. A défaut, le télétravail prendra fin à échéance du terme, sans autre formalité.

Article 6 - Droits individuels et collectifs du salarié télétravailleur

Le salarié télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables au personnel en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'association les papillons blancs bourgogne du sud.

Ainsi, notamment, les règles et les processus applicables, notamment en matière de rémunération, de gestion de carrière, d'évaluation, d'accès à la formation professionnelle, à l'information de l'association les papillons blancs bourgogne du sud et aux événements organisés par l'association, demeurent les

mêmes que ceux applicables aux autres salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'association les papillons blancs bourgogne du sud.

La direction devra s'assurer régulièrement et en particulier dans le cadre d'un entretien annuel que le salarié télétravailleur bénéficie de l'accompagnement nécessaire à la tenue de son poste et à son développement professionnel, similaire aux autres salariés et que son niveau d'information sur la vie de l'association les papillons blancs bourgogne du sud et sa participation aux événements collectifs de l'association les papillons blancs bourgogne du sud le préservent du risque d'isolement.

Le salarié télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, frais de santé et prévoyance que les autres salariés de l'association les papillons blancs bourgogne du sud.

Les salariés télétravailleurs conservent les mêmes droits collectifs que l'ensemble des salariés en matière de relations avec les représentants du personnel, d'accès aux communications syndicales et d'accès aux activités sociales.

Les salariés télétravailleurs bénéficient enfin des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections professionnelles et font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs pris en compte pour la détermination des seuils.

Article 7 - Respect de la vie privée du télétravailleur

L'employeur doit garantir le respect de la vie privée du salarié en télétravail. A cet effet, les plages horaires d'accessibilité durant lesquelles il est joignable sont définies en concertation avec la direction et inscrites dans l'avenant au contrat de travail.

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

Le salarié télétravailleur à domicile aura un droit à la déconnexion en dehors de la plage de joignabilité.

Aucun reproche ne pourra lui être adressé s'il ne répond pas à une sollicitation adressée en dehors de celle-ci.

Article 8 - Confidentialité renforcée et protection des données

L'obligation de confidentialité est renforcée en raison du télétravail.

Le salarié en télétravail doit s'assurer du respect de la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations et documents que lui sont confiés et auxquels il a accès dans le cadre professionnel.

Le salarié télétravailleur s'engage à n'utiliser le matériel mis à disposition qu'à des fins professionnelles dans le cadre de l'exercice de ses fonctions professionnelles.

Article 9 - Modalités, équipements et prise en charge

Article 9.1. Lieu du télétravail et espace dédié

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, tel que prévu à l'article 4.2.

Le salarié s'engage à informer sa Direction en cas de déménagement et à lui communiquer sa nouvelle adresse de télétravail.

Article 9.2. Equipement du télétravailleur

Sous réserve de la conformité des installations électriques du domicile du salarié aux normes électriques en vigueur (qui relève de la responsabilité du télétravailleur, ce dernier devant remettre à cet effet une attestation de conformité), l'association les papillons blancs bourgogne du sud s'engage à fournir au salarié le matériel nécessaire à la réalisation de son activité professionnelle en télétravail.

Ainsi, l'association les papillons blancs bourgogne du sud dotera le salarié d'un ordinateur portable, si celui-ci n'est pas équipé avant passage en télétravail, ainsi que des logiciels nécessaires à la réalisation de son activité professionnelle à distance.

Le salarié télétravailleur sera tenu d'utiliser le matériel informatique mis à disposition ^{par} l'association les papillons blancs bourgogne du sud pour exercer uniquement son activité professionnelle. Cet équipement reste la propriété de l'association les papillons blancs bourgogne du sud, qui en assure l'entretien.

Le salarié télétravailleur doit en prendre soin et informer immédiatement la direction en cas de panne, mauvais fonctionnement, de perte ou de vol. Le salarié télétravailleur bénéficie du support technique de la même manière que les salariés présents dans les locaux de l'association les papillons blancs bourgogne du sud.

Si le salarié n'est pas équipé d'un téléphone portable professionnel, il devra effectuer un renvoi de sa ligne fixe du bureau vers le secrétariat, qui se chargera de lui transmettre, par mail, l'intégralité des appels et messages reçus.

Le télétravailleur doit, pendant son temps de travail, consulter très régulièrement sa messagerie et répondre, sauf circonstances exceptionnelles, aux diverses sollicitations de l'entreprise dans les meilleurs délais sous respect des règles relatives aux durées maximales de travail et aux temps de repos.

Afin d'assurer de préserver dans les meilleures conditions le respect de la vie privée, il est convenu que :

- L'association ne diffusera pas les coordonnées personnelles du télétravailleur.
- Lorsqu'est organisée une réunion à distance au moyen de l'outil informatique le télétravailleur n'est pas dans l'obligation de faire fonctionner sa webcam. Il peut, s'il le souhaite, n'utiliser qu'un moyen de diffusion audio.

Article 9.3. Prise en charge des coûts liés au télétravail permanent

Dès lors que le télétravail s'exerce sur la base du volontariat et que l'entreprise fournit aux salariés télétravailleurs l'équipement nécessaire, l'entreprise ne prend pas à sa charge les frais directement liés au télétravail tels que les matériels (meubles...), abonnements, énergie, assurances, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci; ni les éventuels frais d'aménagements et de mise en conformité du domicile, ni de mobilier, qui pourraient être engagés par ailleurs par le salarié.

Si, à titre exceptionnel, des frais devaient être engagés par le salarié en télétravail, une autorisation préalable de dépense devra être sollicitée à la direction pour acceptation.

Article 10 - Prévention des risques de santé et sécurité des télétravailleurs

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés télétravailleurs.

Le salarié télétravailleur est informé de la politique de l'association les papillons blancs bourgogne du sud en matière de santé et de sécurité au travail.

L'association les papillons blancs bourgogne du sud doit pouvoir s'assurer que le salarié en situation de télétravail exerce sa mission dans des conditions conformes. Par conséquent, l'employeur et ses représentants en matière de sécurité, les membres de la commission santé sécurité et conditions de travail du CSE, l'inspecteur du travail et le médecin du travail peuvent avoir accès au lieu du télétravail, après avoir obtenu l'accord du salarié.

Aucune visite ne pourra être réalisée sans l'accord préalable du salarié. Toutefois, en cas de refus du salarié de permettre ces visites ou si les membres de la commission santé sécurité et conditions de travail du CSE, l'inspecteur du travail et / ou le médecin du travail informent l'association les papillons blancs bourgogne du sud que le lieu de travail ne remplit pas les conditions, notamment légales et conventionnelles permettant le télétravail, l'association les papillons blancs bourgogne du sud mettra un terme à la période de télétravail.

En cas d'arrêt de travail lié à une maladie ou à un accident, le salarié télétravailleur informe son responsable hiérarchique dans les mêmes délais que lorsqu'il travaille dans les locaux l'association les papillons blancs bourgogne du sud.

Tout accident survenu au salarié télétravailleur à son domicile pendant les jours de télétravail et dans la plage journalière sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux l'association les papillons blancs bourgogne du sud pendant le temps de travail.

Article 11 - Assurance

L'assurance responsabilité civile de l'association les papillons blancs bourgogne du sud s'appliquera dans les mêmes conditions que pour les salariés travaillant dans les locaux de l'association les papillons blancs bourgogne du sud.

Le salarié télétravailleur devra prévenir sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle avec du matériel appartenant à l'employeur et s'assurer que sa multirisque habitation couvre bien son domicile.

Il devra fournir à l'association les papillons blancs bourgogne du sud une attestation en conséquence avant signature de l'avenant à son contrat de travail.

Article 12 - Consultation des représentants du personnel

Le présent accord est soumis avant sa signature à la consultation du CSE.

Article 13 - Durée, suivi, dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, les salariés qui ne rempliraient pas les prérequis indiqués dans le présent accord, de manière volontaire ou pas, ne pourront pas bénéficier du télétravail.

Les parties signataires au présent accord se réuniront, au moins une fois par an et aussi souvent que nécessaire, pour dresser un bilan de la mise en œuvre du présent accord, et ce afin d'analyser les éventuelles pistes d'amélioration et ou de modifications de certaines mesures, ce(s) bilan(s) étant ensuite transmis à la commission conditions santé sécurité et conditions de travail, pour information.

A tout moment, le présent accord peut faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé par les signataires de l'accord, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail. La décision de dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires, à la DREETS¹ par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et être immédiatement portée à la connaissance de l'ensemble du personnel de l'association les papillons blancs bourgogne du sud.

Toutes les modifications d'origine légale ou réglementaire s'appliqueront de plein droit au présent accord.

Article 14 – Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

Article 15 - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- Sur la plateforme de télé procédure dénommée « Tél Accord » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- Et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Chalon Sur Saône.

Au titre des formalités de dépôt, le présent accord est également communiqué en deux exemplaires à l'inspecteur du travail accompagné de l'avis du CSE

¹ Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.

Les salariés seront informés du contenu du présent accord par affichage, sur les emplacements dédiés à cet effet au sein des établissements et services de l'association des papillons blancs bourgogne du sud.

Fait à Torcy, le 7 juillet
2022

Véronique ROUSTIDE,

Délégée syndicale
CFDT

Julie RAVET,

Délégée syndicale CGT

Thierry FROMONT,

Directeur Général

