



Accord relatif au télétravail à domicile

Entre les soussignés :

Les sociétés MACIF, MACIFILIA et MACIF-MUTUALITE faisant partie de l'Unité Economique et Sociale MACIF, représentées ci-après par Monsieur Roger ISELI, Directeur Général Groupe, et par Monsieur Claude FIOT, Directeur des Ressources Humaines Groupe, dûment mandatés à cet effet,

D'une part,

- ♦ Les Fédérations des Services et PSTE C.F.D.T.
représentées par Stéphane COMBEL et Manuel PINTO, Délégués Syndicaux Centraux et Marc AUBERT
- ♦ La Fédération de l'Assurance C.F.E.- C.G.C.,
représentée par Carole DESCHODT et Gilles RABAUD, Délégués Syndicaux Centraux et Christine CIVET

D'autre part,

Handwritten signatures and initials:
RUF
MA
SC
CC

L'organisation du travail au sein de l'UES MACIF repose sur le principe de réalisation de l'activité professionnelle dans les locaux de l'entreprise au sein d'une communauté de travail.

Au cours de l'année 2010, par un accord à durée déterminée relatif au télétravail du 6 janvier 2010, les parties ont expérimenté, en référence à l'accord interprofessionnel (ANI) étendu du 19 juillet 2005, le télétravail à domicile.

Aujourd'hui, elles désirent pérenniser le télétravail à domicile **au sein des entités de l'UES MACIF visées par le présent accord.**

Les parties rappellent en tout état de cause leur attachement à la prise en compte de l'intégration des salariés au sein d'une équipe, en évitant l'isolement des salariés.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés de MACIF, MACIFILIA et MACIF-MUTUALITE, ayant acquis une ancienneté d'au moins deux ans dans l'une desdites entreprises à la date de leur demande.

ARTICLE 2 - DEFINITION

Conformément à l'Article 1^{er} de l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, le télétravail à domicile est une forme d'organisation et/ ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un avenant au contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué en alternance avec son poste de travail dans l'entreprise, au domicile du salarié, de façon régulière, dans un environnement et un mobilier personnels propres au travail et à la concentration.

Le domicile s'entend comme le lieu de résidence habituelle sous la responsabilité pleine et entière du télétravailleur. En conséquence, est exclue du champ d'application de l'accord toute forme de travail à distance qui ne s'effectuerait pas au domicile du salarié **ou au lieu autorisé par l'employeur.**

ARTICLE 3 – CONDITIONS DE PASSAGE EN TELETRAVAIL

En premier lieu, il est précisé que compte tenu des spécificités de ce mode d'organisation, le télétravail à domicile ne peut être ouvert qu'aux postes ou fonctions compatibles avec cette forme de travail. Ne peuvent donc être éligibles au télétravail les postes et activités qui, par nature, nécessitent d'être exercés dans les locaux de l'entreprise soit en raison des équipements, soit en raison de la nécessité d'une présence physique dans l'entreprise. Pour les fonctions dont il est difficile de mesurer la compatibilité avec cette forme de travail, la Direction pourra proposer de mener une expérimentation et d'en présenter le bilan au terme de la période d'application.

Ce mode d'organisation est ouvert aux salariés rencontrant des problèmes particuliers et ponctuels dans leur vie privée, pouvant être résolus soit par leur présence à domicile, soit par la suppression de leur temps de transport. En aucun cas, le télétravail à domicile ne peut être utilisé comme un moyen substitutif d'organisation du travail, en cas d'incapacité temporaire de travail.

Les parties conviennent en outre que le télétravail doit être fondé sur les principes de volontariat et de réversibilité, tant de la part de l'employeur que du salarié, conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de l'ANI précité.

De fait, si un salarié exprime le souhait d'opter pour le télétravail à domicile, il doit en informer son responsable hiérarchique par écrit. Un entretien entre le salarié et le responsable hiérarchique est organisé dans un délai de 15 jours, après examen de la demande par le manager et la DRH de l'établissement pour déterminer si cette option constitue la meilleure solution pour aider à résoudre le problème rencontré par le salarié et si elle est matériellement et techniquement possible eu égard à la nature du poste. Au cours de cet entretien, le responsable hiérarchique du salarié l'informe de la décision de l'entreprise d'accéder ou non à cette demande.

En cas de réponse négative, cette décision motivée devra être portée à la connaissance du salarié par écrit.

En cas de réponse positive, le télétravail à domicile sera matérialisé par un avenant au contrat de travail, dont les modalités sont définies par accord entre les parties, avec validation de la DRH d'établissement.

La période de télétravail à domicile peut être prévue sur une durée allant de 3 à 6 mois, renouvelable une fois. La durée totale du télétravail à domicile, renouvellement inclus, peut donc se dérouler sur une période maximale de 12 mois.

Dans le cas particulier du salarié se trouvant dans la situation d'aidant, la période de télétravail peut être renouvelée une seconde fois. Dans ce cas, la période maximale de télétravail à domicile est portée à 18 mois.

La demande de renouvellement doit être formulée dans le mois précédant le terme de l'avenant au contrat.

Par ailleurs l'une ou l'autre des parties peut mettre fin unilatéralement à l'avenant au contrat de travail moyennant un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.

Toutefois, dans le cas particulier du salarié se trouvant dans la situation d'aidant, si l'initiative de mettre fin unilatéralement à l'avenant au contrat de travail est prise par l'entreprise, le délai de prévenance est porté à un mois.

La décision de la hiérarchie devra être motivée par des raisons de service.

Au terme de la période de télétravail à domicile, les dispositions du contrat de travail en vigueur précédemment à l'avenant susmentionné seront maintenues.

ARTICLE 4 – ORGANISATION DU TRAVAIL A DOMICILE

Les parties rappellent leur attachement au maintien du lien social entre les salariés et l'entreprise. De fait, l'aménagement du télétravail à domicile doit conduire à ce que le salarié concerné soit présent dans les locaux de l'entreprise à raison de deux jours par semaine lorsqu'il relève d'une organisation du travail sur cinq jours, et à raison d'un jour par semaine lorsqu'il relève d'une organisation du travail sur quatre jours.

Il appartiendra à chaque responsable hiérarchique de s'assurer que le fonctionnement du service n'est pas altéré par le télétravail à domicile.

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre des règles applicables dans l'entreprise. Ses horaires de travail sont établis sur les bases comparables à celles d'un travail accompli dans l'établissement d'appartenance du salarié. Dans ces conditions, le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier ni la durée du travail, ni l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal, lorsque le salarié effectue son activité au sein des locaux de l'entreprise.

L'activité demandée au télétravailleur doit être équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. A ce titre, le salarié doit être joignable, y compris en cas d'urgence, tout en prenant en compte les souplesses d'organisation que permet le télétravail. Dès lors, le responsable hiérarchique peut demander, après concertation avec le salarié, des modalités particulières d'exercice du télétravail au sein de son équipe, notamment en définissant des plages de disponibilité, au cours desquelles le salarié en télétravail peut être contacté.

MA DRH
MSc cc f

Enfin, il est également entendu que pendant les périodes de suspension du contrat de travail (maladie, ...), le salarié habituellement en télétravail ne sera pas autorisé à travailler de son domicile.

ARTICLE 5 – PROTECTION DES DONNEES

Le salarié en situation de télétravail s'engage à respecter les règles relatives à la sécurité, en particulier informatique et notamment de mot de passe. Il doit également assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous supports et par tout moyen.

ARTICLE 6 – DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DU TELETRAVAILLEUR

Le passage en télétravail à domicile ne modifie en rien la qualité de salarié du télétravailleur. A ce titre, il bénéficie des mêmes droits et avantages que s'il exerçait son activité dans les locaux de l'entreprise.

ARTICLE 7 – EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Le télétravailleur qui exerce à domicile doit disposer d'un espace de travail conforme à la bonne réalisation de son activité.

L'entreprise fournit au télétravailleur à domicile les équipements nécessaires à l'exercice de ses fonctions, et notamment un ordinateur portable dans la mesure où le salarié n'en est pas déjà équipé dans les locaux de l'entreprise. En tout état de cause, cette organisation du travail ne peut conduire à ce que le salarié bénéficie d'un double équipement informatique. Est également mis à disposition un accès à distance de ses applications de travail et une solution de téléphonie, pendant la stricte période de télétravail. Le choix des accès est effectué par les services compétents du Groupe. Les coûts d'accès et de trafic liés à son activité sont à la charge de l'entreprise.

Outre les moyens mis à disposition du télétravailleur, l'entreprise verse en complément une somme forfaitaire soumise à impôt et cotisations égale à 3 € par jour de télétravail effectif à domicile.

ARTICLE 8 – ASSURANCE

Le salarié doit fournir à l'entreprise une attestation provenant de son assureur, au titre de son assurance multirisque habitation, indiquant que ce dernier a pris acte du fait que le salarié exerce une activité professionnelle à son domicile. Si le salarié est assuré par la MACIF, les surcoûts éventuels de cotisations d'assurance liés à l'exercice de l'activité professionnelle à domicile, sont pris en charge par l'entreprise ;

ARTICLE 9 – BILAN DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

La Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES MACIF conviennent de se rencontrer au cours du dernier trimestre 2011 pour établir un bilan des dispositions du présent accord.

ARTICLE 10 – PERIODE TRANSITOIRE

Les salariés ayant conclu en 2010 un avenant à leur contrat de travail en application de l'accord à durée déterminée relatif au télétravail à domicile du 6 janvier 2010, bénéficient de l'ensemble des dispositions du présent accord, nonobstant celles pouvant figurer dans ledit avenant au contrat de travail.

ARTICLE 11 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1^{er} janvier 2011.

ARTICLE 12 – DEPOT ET PUBLICITE

Un exemplaire du présent accord sera établi pour chacune des parties.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'UES.

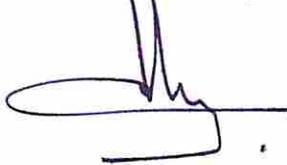
En application des dispositions des articles L.2231-6 et D-2231-2 du Code du travail, le présent accord sera également déposé à l'expiration du délai d'opposition en un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes de PARIS (75) et en un exemplaire papier et un exemplaire sur support électronique à la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DiRECCTE) à la diligence de la Direction.

Enfin, la publicité relative au présent accord sera effectuée conformément aux dispositions de l'article L. 2262-5 du Code du travail.

Fait à Paris, le 17 décembre 2010

Pour MACIF, Macifilia et Macif-Mutualité

Le Directeur Général,



Roger ISELI

Le Directeur des Ressources Humaines,



Claude FIOT

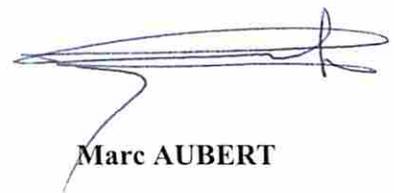
Pour la C.F.D.T.



Stéphane COMBEL

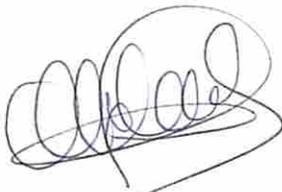


Manuel PINTO



Marc AUBERT

Pour la C.F.E.-C.G.C.



Gilles RABAUD



Carole DESCHODT



Christine CIVET