

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL

Entre les soussignés :

La société **KELKOO**, société par actions simplifiée au capital de 4.168.964,30 €, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris, sous le numéro B 425 093 069, dont le siège social est situé 8, rue du Sentier à Paris (75002), représentée par **Monsieur Richard STABLES**, en sa qualité de Président

Ci-après dénommée la « société Kelkoo » ou « la société »,

D'une part,

Et

Monsieur Dominique PELLOUX, désigné par la CFDT Communication, Conseil, Culture, agissant en qualité de délégué syndical d'organisation syndicale représentative de la société Kelkoo,

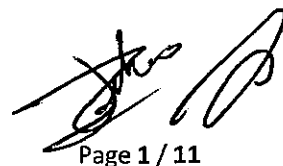
D'autre part.

Préambule

Les technologies de l'information et de la communication constituent l'outil de travail quotidien des collaborateurs de la société Kelkoo, moteur de shopping sur internet. Par ailleurs, l'organisation des équipes de travail repose sur un mode très souple qui facilite les adaptations et aménagements fréquents dans un souci constant d'efficacité et de productivité.

De fait, il arrive aujourd'hui fréquemment que des collaborateurs de la société Kelkoo sollicitent de travailler occasionnellement à partir de leur domicile pour des motifs divers et variés. La société a aussi été ponctuellement à l'initiative de telles demandes.

Favorables au télétravail en général comme mode d'organisation du travail donnant aux collaborateurs une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leur tâches, mais aussi comme instrument permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les partenaires sociaux de la société Kelkoo sont aussi conscients qu'introduire de la distance dans la relation de travail est susceptible de changer profondément l'organisation et les relations de travail pour les salariés, leurs managers et le collectif de travail auxquels ils appartiennent.



C'est ainsi dans l'objectif de définir des modalités claires de télétravail dans l'entreprise et ainsi d'éviter des dérives dans la pratique ou des décisions et des modalités de mise en œuvre partiales que les partenaires sociaux de la société Kelkoo se sont saisis de ce sujet.

Plus précisément, après examen des situations s'étant présentées au cours de l'année écoulée, la Direction et l'organisation syndicale représentative au sein de la société Kelkoo ont d'une part souhaité permettre et encadrer la pratique du télétravail occasionnel et ont d'autre part voulu se donner une année d'expérimentation à l'issue de laquelle ils se retrouveront pour envisager ou pas de futurs aménagements.

Cet accord s'inspire de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 sur le télétravail, des dispositions en la matière de la Convention collective des Télécommunications (IDCC : 2148), dont relève la société Kelkoo et, plus récemment, des articles L.1222-9 à L.1222-11 du code du travail, issus de la loi dite « Warsmann » du 22 mars 2012. Toutefois, cet accord s'en distingue également dans la mesure où, contrairement aux dispositions légales et réglementaires, il s'agit bien là d'organiser une forme occasionnelle et non régulière de télétravail.

En conséquence de quoi, il a été défini ce qui suit :

Article 1 : champ d'application

Article 1.1 : population

- Les salariés Non Cadres comme les salariés Cadres (en heures ou au forfait jours) au sens de la Convention Collective Nationale des Télécommunications ;
- Les salariés employés sous contrat à durée indéterminée,
- Les salariés employés sous contrat à durée déterminée ;
- Les salariés employés à temps partiel, sous réserve d'une présence minimale dans les locaux de la société Kelkoo de 3 jours par semaine ;

Article 1.2 : périmètre

La société Kelkoo de droit français prise dans son ensemble, c'est-à-dire, à la date de signature de l'accord, ses établissements situés à Paris et à Echirolles.

Article 2 : définitions du télétravail occasionnel et du télétravailleur occasionnel

Article 2.1 : cas général

Le télétravail occasionnel se définit, dans le présent accord, comme une forme d'organisation du travail, utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci et dans laquelle un travail, est effectué exceptionnellement au domicile du salarié alors qu'il aurait dû être réalisé dans les locaux de la société Kelkoo.

En ce sens, le télétravail occasionnel a vocation à répondre à des circonstances inhabituelles et/ou à des situations d'urgence, interdisant ou empêchant de fait le déplacement du salarié sur son lieu de travail. Il permet ainsi la continuité de l'activité de la société tout en garantissant la protection de ses salariés.

S'il n'est pas possible de lister de façon exhaustive lesdites circonstances et situations, les parties signataires tiennent à rappeler que le télétravail occasionnel ne saurait être organisé dans des cas eux-mêmes inhabituels et auxquels des autorisations d'absence légale, conventionnelle ou relevant des usages de la société, répondent déjà d'une part, ou dont les caractéristiques sont incompatibles avec l'exercice du télétravail occasionnel d'autre part. Ainsi, la garde par le salarié d'enfant(s), malade(s) ou pas, à son domicile n'est, par exemple, pas compatible avec le télétravail occasionnel. De même que celui-ci ne peut être convenu à l'occasion d'un arrêt de travail pour maladies ou accidents professionnels ou non professionnels, des congés maternité et paternité ou d'un congé parental total.

Afin de conserver le caractère occasionnel de cette forme de télétravail, les parties conviennent qu'un maximum de 4 jours par mois, non consécutifs, pourra être travaillé à domicile par le salarié et, qu'en tout état de cause, ce ne sont pas plus de 40 jours annuels qui pourront ainsi être travaillés par un salarié.

Le domicile s'entend comme le lieu de résidence principale et/ou le lieu d'une seconde résidence du salarié dès lors qu'elles sont habituelles, localisées en France et sous la responsabilité pleine et entière du salarié.

Le lieu du domicile est obligatoirement déclaré au responsable des Ressources Humaines par le salarié au moment de son entrée en télétravail, et ce lieu devra être spécifiquement mentionné dans l'avenant conclu entre le télétravailleur occasionnel et la société Kelkoo.

Le salarié s'engage par ailleurs à informer le responsable des Ressources Humaines de tout changement d'adresse impliquant un changement de ce domicile.

Un changement de lieu de télétravail, qui conduirait le salarié à travailler hors de son domicile tel que défini précédemment, peut se produire à titre exceptionnel et temporaire (1 mois maximum), à condition que le salarié en ait préalablement et par écrit informé son responsable hiérarchique et le responsable des Ressources Humaines.

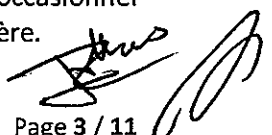
En conséquence, le présent accord exclut de son champ d'application toute forme de travail hors des locaux de l'entreprise, et qui ne s'effectuerait pas au domicile du salarié, en dehors de l'exception prévue au paragraphe précédent.

On entend donc par télétravailleur occasionnel, au sens du présent article, toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, une prestation de télétravail à domicile de manière occasionnelle, dans les conditions fixées par son contrat de travail ou un avenant à celui-ci, cette forme de travail devant répondre à des circonstances inhabituelles et/ou à des situations d'urgence.

Article 2.2 : cas des salariés rencontrant des difficultés momentanées liées à une situation médicale particulière

La définition du télétravail occasionnel visée au présent article demeure identique à celle stipulée à l'article 2.1.

Les circonstances y conduisant en sont toutefois plus spécifiques. En effet, le télétravail occasionnel pourra être ouvert aux salariés dont la situation médicale s'avère provisoirement particulière.



Il en va ainsi des salariés pour lesquels le télétravail occasionnel peut constituer un aménagement dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique ou d'une restriction de mobilité.

Il en va également ainsi des salariées ayant déclaré leur grossesse et qui, à partir du 4^{ème} mois, pourront bénéficier d'un aménagement de leurs horaires/jours de travail et d'une organisation en télétravail occasionnel jusqu'à leur départ en congé maternité.

Il en va enfin ainsi des salariés détenteurs d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH), pour lesquels le télétravail occasionnel peut s'avérer une solution en raison d'une difficulté temporaire d'aménagement de postes de travail au sein de l'entreprise.

Dans l'ensemble des cas visés au présent article, l'avis du médecin du travail sera préalablement sollicité.

La durée et la fréquence de recours au télétravail occasionnel seront définies d'un commun accord entre le salarié et la société et avec l'avis du médecin du travail. Ces dispositions pourront ainsi déroger aux limites de recours au télétravail occasionnel telles que définies à l'article précédent (4 jours par mois non consécutifs et 40 jours annuels).

Article 3 : postes et activités compatibles avec le télétravail occasionnel

Les parties au présent accord affirment que, par principe, tous les salariés de la société Kelkoo sont éligibles à cette modalité d'organisation du travail, ainsi que le stipule précédemment l'article 1.1.

Néanmoins, compte tenu des spécificités de ce mode d'organisation, le télétravail occasionnel ne peut être ouvert que pour des postes ou des activités compatibles avec cette forme de travail.

Sont ainsi éligibles au télétravail occasionnel les salariés dont le travail et l'activité en télétravail ne gênent pas le fonctionnement de leur équipe de rattachement et ne nécessitent pas un soutien managérial rapproché.

Les critères d'éligibilité sont, entre autres :

- La nature du travail
- La capacité du salarié à travailler de façon autonome à distance
- La configuration de l'équipe
- La performance du salarié à son poste.

Le télétravail occasionnel n'est par ailleurs ouvert aux salariés que dans la limite des outils de travail à distance dont dispose la société Kelkoo et qu'elle peut consacrer à cette forme d'organisation du travail.

Par ailleurs, sauf cas exceptionnels et dûment justifiés, ne peuvent pas être éligibles les salariés employés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ainsi que les stagiaires, leur présence dans la communauté de travail étant un élément indispensable et incontournable à leur apprentissage.

Article 4 : conditions de passage au télétravail occasionnel

La demande de télétravail occasionnel peut émaner :

- Soit du salarié,
- Soit de la société (manager et/ou responsable des Ressources Humaines).

Que ce soit à l'initiative du salarié ou à celle de la société Kelkoo, le passage au télétravail occasionnel doit être fondé sur un principe de double volontariat.

D'une part, lorsqu'un salarié exprime une demande d'opter pour du télétravail occasionnel, la société Kelkoo examine cette demande qu'elle peut accepter ou refuser.

D'autre part, lorsque la société est à l'origine d'une demande de télétravail occasionnel, le salarié doit communiquer une réponse écrite et non équivoque.

Les parties rappellent enfin que le télétravail s'inscrit dans une relation managériale basée sur la confiance mutuelle, une capacité du télétravailleur à exercer ses fonctions de façon autonome, mais aussi sur le contrôle des résultats par rapport aux objectifs à atteindre.

Article 4.1 : demande à l'initiative du salarié

Les parties conviennent que lorsqu'un membre du personnel souhaite requérir le télétravail occasionnel, il adresse une demande écrite, par tout moyen à sa disposition, à son responsable hiérarchique avec copie au responsable des Ressources Humaines et au département IT, ce dernier vérifiant si nécessaire la faisabilité technique et la disponibilité du matériel de travail à distance.

Cette demande comprend la date à laquelle le salarié souhaite travailler depuis son domicile et les circonstances qui l'amènent à émettre cette requête. Lorsque c'est possible, elle est adressée en amont de la survenance de cette situation.

La décision d'accepter ou de refuser cette demande appartient au responsable hiérarchique en accord avec le responsable des Ressources Humaines et intervient au plus vite.

Le refus fait l'objet d'une réponse motivée et écrite, par tout moyen à disposition.

Les principaux motifs de refus de passage en télétravail occasionnel peuvent, sans exhaustivité, résulter :

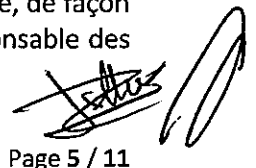
- de l'incompatibilité du poste et/ou de l'activité du salarié avec le travail hors des locaux de la société ;
- de raisons d'impossibilité technique ;
- d'un risque de désorganisation au sein du collectif de travail auquel est rattaché le salarié ;
- d'une autonomie insuffisante du salarié ;

Article 4.2 : demande à l'initiative de la société Kelkoo

La société Kelkoo peut être amenée à requérir le télétravail occasionnel de la part d'un salarié ou de plusieurs salariés dans des circonstances exceptionnelles qui rendraient impossibles l'accès aux locaux de l'entreprise.

Son représentant, en l'occurrence le manager adresse au(x) salarié(s) concerné(s) une demande écrite, avec copie au responsable des Ressources Humaines et au département IT, si nécessaire chargé d'évaluer la faisabilité technique et la disponibilité du matériel requis pour le travail à distance.

Cette demande comprend la date à laquelle la société souhaite faire travailler le salarié depuis son domicile et les circonstances qui l'amènent à émettre cette requête. Lorsque c'est possible, elle est adressée en amont de la survenance de cette situation. Le salarié fait connaître au plus vite, de façon écrite et non équivoque, sa réponse favorable ou défavorable à son manager et au responsable des Ressources Humaines.



Le refus par le salarié de se soumettre à cette demande ne peut pas être constitutif d'un motif de rupture du contrat de travail. Toutefois, société et salarié doivent alors envisager ensemble les dispositions à prendre pour pallier cette situation : prise de JRTT, prise de congés, mise au chômage partiel, etc.

Article 4.3 : formalisation de l'accord entre le salarié et la société Kelkoo

Quelle que soit la partie à l'origine de la demande de passage en télétravail occasionnel, il est rédigé un avenant au contrat de travail en cas d'acceptation du passage à cette forme de travail. Cet avenant précise notamment :

- l'intitulé du poste occupé au moment de la mise en œuvre du télétravail occasionnel,
- les lieux de travail du salarié (domicile et entreprise),
- les plages horaires quotidiennes pendant lesquelles le salarié doit pouvoir être joint lorsqu'il travaille occasionnellement à domicile,
- le matériel mis à disposition par la société Kelkoo et le devoir du salarié de prendre soin du matériel qui lui a été confié,
- les règles d'utilisation du système informatique,
- la prise en charge de la maintenance des équipements mis à disposition par l'entreprise,
- le principe d'une période d'adaptation pendant laquelle le salarié ou l'employeur peuvent décider de mettre fin au télétravail occasionnel.

En cas d'accord pour passer au télétravail occasionnel, une période d'adaptation, se traduisant par l'exercice de 6 sessions au maximum de télétravail, sera aménagée. Pendant cette période, le salarié et l'employeur peuvent mettre fin au télétravail occasionnel après information écrite et respect d'un délai de prévenance convenu.

S'il est mis fin au télétravail occasionnel par une des deux parties, selon les dispositions ci-dessus, le salarié ne pourra alors plus télétravailler occasionnellement et exercera son travail intégralement dans les locaux de l'entreprise, tant qu'aucun changement significatif permettant d'y recourir à nouveau ne sera intervenu dans les conditions d'exercice de son activité.

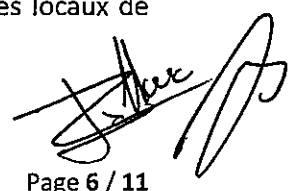
La possibilité de télétravail occasionnel peut aussi être prévue dans les conditions initiales d'embauche, sans qu'aucune des deux parties signataires du contrat n'ait déjà eu à formuler à l'autre une demande de télétravail occasionnel.

Dans ce cas, le contrat de travail initial comprend les dispositions relatives au télétravail occasionnel ci-dessus énumérées.

Article 5 : modalités d'exécution du travail par le télétravailleur occasionnel

S'agissant des modalités d'exécution de l'activité, les obligations du télétravailleur occasionnel sont strictement les mêmes que celles des salariés travaillant exclusivement dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, l'exécution des tâches qui lui sont confiées et les délais d'exécution sont évalués selon les mêmes méthodes que celles utilisées pour les salariés travaillant exclusivement dans les locaux de l'entreprise.



En matière de gestion du temps de travail, le télétravailleur occasionnel doit être joignable et en mesure de répondre aux sollicitations à l'intérieur des plages horaires de disponibilité, convenues suivant les modalités définies à l'article 4.3 du présent accord, et ce dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise.

En dehors de ces plages horaires, le télétravailleur occasionnel peut utiliser son "droit à la déconnexion" en mettant en veille ses systèmes professionnels de communication.

Le télétravailleur occasionnel demeure soumis aux limites légales ou conventionnelles concernant la durée maximale du travail (durée maximale légale de la journée de travail, durée maximale légale de travail hebdomadaire) et la durée minimale des repos (durée minimale du repos quotidien, durée minimale du repos hebdomadaire).

Article 6 : égalité de traitement

L'activité demandée au télétravailleur occasionnel est équivalente à celles des salariés effectuant intégralement leur travail dans les locaux de l'entreprise.

Le passage au télétravail occasionnel à domicile modifie seulement la façon dont le travail est effectué et le lieu de sa réalisation, il n'affecte en rien la qualité de salarié du télétravailleur occasionnel.

A ce titre, le télétravailleur occasionnel bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels, individuels ou collectifs, que ceux applicables aux salariés en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'entreprise.

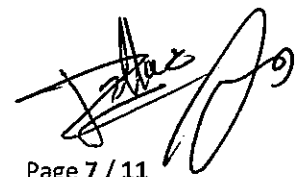
Ainsi, les dispositions applicables en matière de rémunération, d'évaluation des résultats, d'accès à la formation, de gestion des carrières, d'accès à l'information de l'entreprise et à l'information syndicale sont identiques à celles des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Le télétravailleur occasionnel bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise.

Le télétravailleur occasionnel bénéficie de la législation sur les accidents du travail et de trajet. Sur ce dernier point, il est précisé que le télétravailleur occasionnel est couvert dès lors qu'il 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 son travail (par exemple assister à une conférence à l'extérieur de l'entreprise).

Dans ces cas, le télétravailleur occasionnel doit informer de l'accident, dans les délais légaux et par tout moyen à sa disposition, son responsable hiérarchique et le responsable des Ressources Humaines. Il doit transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident du travail. En fonction des circonstances, la société Kelkoo se réserve le droit de contester cet accident, et ce comme pour n'importe quel accident qui surviendrait à un collaborateur effectuant son travail dans les locaux de l'entreprise.

Enfin, le télétravailleur occasionnel fait partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils.



Article 7 : équipements de travail du télétravailleur occasionnel

Le télétravailleur occasionnel utilise, selon les conditions définies dans le contrat de travail ou son avenant, le matériel informatique mis à sa disposition par la société Kelkoo. Autrement dit, l'utilisation d'un équipement informatique personnel n'est donc pas autorisée.

La société Kelkoo met à disposition du télétravailleur occasionnel un accès à distance à ses applications de travail.

Les équipements fournis par la société restent la propriété de cette dernière en cas de cessation du télétravail occasionnel ou de rupture du contrat de travail.

Le matériel mis à disposition par l'entreprise et l'accès aux réseaux doivent être utilisés dans un cadre strictement professionnel pendant la période de télétravail.

Le télétravailleur occasionnel prend soin de l'équipement qui lui est confié et informe immédiatement le département IT et son responsable hiérarchique en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à disposition.

Le matériel professionnel mis à disposition par l'entreprise et utilisé par le salarié à son domicile dans le cadre du télétravail occasionnel, est couvert par la société Kelkoo dans le cadre de son contrat d'assurance.

La société Kelkoo recommande toutefois au salarié, télétravailleur occasionnel, d'informer sa compagnie d'assurance qu'il est susceptible d'exercer une activité professionnelle à son domicile dans la limite de 4 jours par mois et de 40 jours par an.

Le télétravailleur occasionnel bénéficie du support technique à distance du département IT de la société.

Dans le cas d'une impossibilité temporaire et non programmée (coupure inopinée d'électricité, de téléphone, du réseau informatique, des outils associés, etc.) de travailler depuis son domicile, le télétravailleur occasionnel informe son manager et le responsable des Ressources Humaines dans les plus brefs délais, afin de prévoir dans quelles conditions le télétravailleur vient exercer ses fonctions dans son lieu habituel de travail ou, à défaut, est amené à prendre congé (congés payés, JRS/JRTT, etc.)

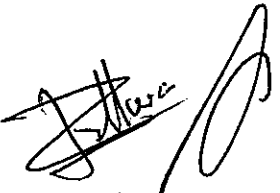
Article 8 : confidentialité et protection des données

Le télétravailleur occasionnel s'engage à respecter l'ensemble des règles édictées par la société Kelkoo en matière de sécurité informatique et notamment de mot de passe, ce dernier étant strictement personnel.

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 tous moyens et notamment sur papier, oralement ou électroniquement.

Lorsque le télétravailleur occasionnel utilise le matériel mis à disposition par l'entreprise, le système de sécurisation des données, installation, coût et maintenance, est pris en charge intégralement par l'entreprise.

Dans l'hypothèse où le télétravailleur occasionnel ne respecterait pas ces règles de sécurité ou de confidentialité, l'entreprise serait en droit de sanctionner ce comportement.



Page 8 / 11

Article 9 : protection de la vie privée du télétravailleur occasionnel

La société Kelkoo doit garantir le respect de la vie privée du télétravailleur occasionnel.

A cet effet, elle convient avec le salarié des plages horaires durant lesquelles il peut être contacté lorsqu'il travaille à son domicile, conformément à l'article 4.3 du présent accord.

La durée de cette plage de disponibilité est de 7 heures et 26 minutes par jour intégrant deux pauses quotidiennes de 10 minutes chacune. Par ailleurs, cette plage de disponibilité est suspendue par une pause repas de 45 minutes minimum.

Dans le cadre d'une réunion organisée à distance et utilisant des moyens vidéo, le salarié utilisant une webcam s'efforce de se situer à un endroit de son domicile le plus adapté à l'exécution de sa tâche de travail et veille à ne pas donner un accès visuel à des éléments de sa vie privée.

Enfin, si un moyen de surveillance est mis en place, il doit concerner exclusivement l'utilisation des outils mis à disposition pour des motifs professionnels, être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur occasionnel doit en être informé. La mise en place de tels moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10 : santé, sécurité et conditions de travail

Les parties rappellent que le télétravailleur occasionnel bénéficie de l'intégralité des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail au même titre que les salariés travaillant uniquement dans les locaux de l'entreprise.

En outre, l'employeur identifie et informe le télétravailleur occasionnel des risques spécifiques liés au télétravail à domicile et des mesures prises pour les réduire (par exemple les règles d'utilisation des écrans de visualisation et au positionnement ergonomique du matériel).

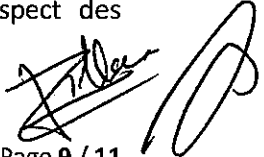
La société Kelkoo, qui a des obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail à l'égard de l'ensemble de ses salariés, doit pouvoir s'assurer que le salarié en situation de télétravail occasionnel exerce sa mission dans des conditions conformes, tout en sachant que certaines obligations légales ne sont pas transposables à l'identique au domicile du télétravailleur occasionnel, compte tenu du caractère privé de celui-ci.

Dans la mesure du possible, le télétravailleur occasionnel doit prévoir, à son domicile, l'espace fixe et permanent dans lequel il travaillera. C'est plus particulièrement le cas des salariés amenés à travailler occasionnellement à leur domicile en raison d'une situation médicale particulière, tels que décrits à l'article 2.2 du présent accord.

Sur demande expresse du télétravailleur occasionnel ou bien avec l'accord écrit et préalable de celui-ci, les membres du C.H.S.C.T. pourront réaliser à son domicile et en sa présence une visite annuelle de l'espace consacré à l'activité professionnelle. Il en ira de même en cas de changement significatif de cet espace (ex. : suite à des travaux au domicile, à un déménagement, etc.). En tout état de cause, le télétravailleur occasionnel pourra à tout moment solliciter l'avis du C.H.S.C.T. sur les conditions d'exercice de son activité en télétravail.

S'il y a un risque identifié par le CHSCT, le salarié devra se mettre en conformité pour permettre la poursuite du télétravail occasionnel.

Le refus par le salarié de se soumettre à cette visite annuelle ou de réaliser cette mise en conformité pourrait conduire la société Kelkoo à lui refuser le télétravail occasionnel, en cas de doute sur l'adéquation de son domicile à l'exercice d'une activité professionnelle dans le respect des dispositions légales en matière de santé et de sécurité.



Article 11 : fin du télétravail occasionnel

Le télétravail occasionnel ne peut prendre fin que pour deux motifs :

- en cas de commun accord des parties,
- en cas d'impossibilité matérielle pour le salarié de continuer à exercer une activité de travail à son domicile.

Lorsque l'une des parties souhaite mettre fin à une situation de télétravail occasionnel, elle devra en informer l'autre partie par écrit et respecter un délai de prévenance d'un mois (celui-ci pourra être réduit d'un commun accord).

Le salarié, à l'issue du délai de prévenance, ne pourra alors plus recourir au télétravail occasionnel. Il aura toutefois la possibilité de redemander ultérieurement le passage au télétravail occasionnel selon les dispositions de l'article 4 du présent accord.

Article 12 : suivi de l'accord

Afin d'assurer une continuité dans le dialogue social, les parties conviennent de créer une commission de suivi de l'accord qui se réunit au moins une fois par an.

Elle est composée de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives signataires et de représentants de la direction de la société. Elle est présidée par le responsable des Ressources Humaines.

Sans préjudice des prérogatives des instances représentatives du personnel, cette commission a pour mission de suivre la mise en œuvre du présent accord, notamment d'établir un bilan annuel global de l'application de l'accord (développement des situations de télétravail occasionnel dans l'entreprise et examen des situations et des conditions de télétravail occasionnel).

En outre, les parties conviennent de compléter le rapport annuel sur l'emploi de la Délégation Unique du Personnel, en précisant le nombre, le genre et la classification des salariés en télétravail occasionnel.

Article 13 : durée de l'accord

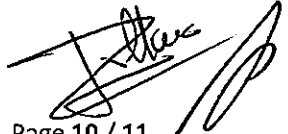
Le présent accord est conclu pour une durée d'un an à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Il cessera automatiquement de produire ses effets à l'issue de ce délai d'un an.

Toutefois, les parties se réuniront au plus tard 2 mois avant la fin de cette échéance pour examiner les conditions et les situations de recours au télétravail occasionnel, telles qu'observées par la commission de suivi du présent accord, et pour déterminer les suites à donner à cette expérimentation : prolongation du présent accord, ouverture d'une nouvelle négociation sur le télétravail ou bien absence de négociation.

Article 14 : formalités de dépôt

Deux exemplaires du présent accord, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront transmis à l'Unité territoriale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France et à l'Unité Territoriale de Grenoble de la DIRECCTE Rhône-Alpes.



Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du Travail, le présent accord sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire.

Article 15 : législation applicable, adaptation, révision et absence de dénonciation

Le présent accord est soumis au droit français et pourra faire l'objet d'une adaptation pour prendre en compte les éventuelles évolutions législatives.

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément à l'article L.2222-5 du code du travail. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Le présent accord, étant conclu pour une durée déterminée, ne peut pas faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle dans les conditions prévues aux articles L.2222-6, L.2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 17 juillet 2013.

Pour la CFDT,
Dominique PELLOUX
Délégué syndical



Pour la société Kelkoo
Richard STABLES
Président

