

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

ENTRE

La Société Médiane Système, dont le siège social est situé 54, route de Sartrouville 78230 LE PECQ représentée par Monsieur Eric LAMBINET, Directeur des Ressources Humaines

ET

Les Organisations Syndicales suivantes :

- Le SNEPSSI (CFE-CGC), représenté par Monsieur Vincent JOURDON, Délégué Syndical
- La Fédération Communication, Conseil, Culture (F3C) CFDT représentée par Monsieur Alain BÉTOURNÉ, Délégué Syndical

PREAMBULE

Le présent accord a été conclu entre les organisations syndicales soussignées et la Direction de Médiane Système en vue de définir les conditions de recours et de mise en œuvre du télétravail, tout en conciliant les nécessités de l'Entreprise et les aspirations des salariés au regard de leurs conditions de travail.

Le contenu de ces dispositions s'inscrit notamment dans le cadre des principes et des règles établis par l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail qui transposait le cadre général du télétravail défini au niveau européen par un accord daté du 16 juillet 2002.

Il est apparu nécessaire de développer au sein des activités de Médiane Système la possibilité de recourir au télétravail à domicile car ce mode d'organisation du travail constitue une opportunité intéressante d'adaptation de l'entreprise à certaines évolutions :

- Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail peut s'avérer particulièrement long et / ou difficile pour les salariés, spécialement pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et la consommation d'énergies polluantes pour l'environnement.
- L'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées sont des objectifs que le télétravail est susceptible de faciliter.
- Les technologies de l'information et de la communication permettent d'accomplir de nombreuses missions en dehors du lieu de travail.

Le télétravail repose sur un lien de confiance mutuelle entre le salarié et le management. Il est mis en œuvre sur la base du volontariat et doit permettre au salarié de bénéficier d'une plus grande souplesse dans l'organisation de son travail, sans porter atteinte à l'efficacité du collectif de travail.

Article 1 - Définition

Selon l'article 1er de l'ANI du 19 juillet 2005 le télétravail « est une forme d'organisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière » ... « Le caractère régulier exigé par la définition n'implique pas que le travail doit être réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise ».

Sur la base de cette définition générale, le présent accord précise que selon les dispositions convenues entre les parties signataires, le télétravail au sein des activités de Médiane Système s'entendra comme :

- La situation où le salarié, sur la base du volontariat, effectuera son activité professionnelle alternativement à son domicile et dans les locaux de l'entreprise (télétravail pendulaire). Ceci sera formalisé par un avenant à son contrat de travail.
- La situation où le salarié, sur la base du volontariat, effectuera son activité professionnelle intégralement à son domicile (cas des salariés dont le lieu de résidence est significativement éloigné des agences). Ceci sera formalisé par un avenant à son contrat de travail.

Le salarié propose le pourcentage de temps travaillé à son domicile.
La répartition du temps de travail s'opère par journée voire par demi-journée.

Par défaut le domicile déclaré à l'entreprise pour l'envoi du bulletin de paie est le lieu de télétravail.
Un autre lieu de télétravail pourra être accepté par l'entreprise sous réserve de sa déclaration par le salarié et que des contraintes clients ou techniques ne s'y opposent pas.

Article 2 - Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer sur l'ensemble du périmètre de Médiane Système, sauf disposition particulière visant une catégorie particulière. Il est conclu au niveau de l'entreprise, dont les implantations sont les suivantes :

Siège social/Etablissement du Pecq : 54, Route de Sartrouville 78230 LE PECQ

Etablissement de Saint-Priest : Ilena Park – 117, Allée des Parcs - 69800 SAINT-PIREST

Etablissement d'Echirolles : Parc Sud Galaxie - Rue du Sextant – Bâtiment Antares – 38 130 ECHIROLLES

Article 3 - Période d'application de l'accord

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2016, pour une durée d'un an.

Article 4 - ORGANISATION DU TRAVAIL A DOMICILE

L'organisation du Travail à Domicile repose sur le principe de jours travaillés sur le lieu de travail habituel et de jours travaillés au domicile du salarié.

Le nombre maximum de jours de travail à domicile est fixé à deux jours par semaine pour les salariés travaillant à temps plein, ces deux jours étant de préférence non consécutifs.

Quel que soit le mode d'organisation du travail du salarié, le principe sera de trois jours minimum travaillés sur le lieu de travail.

Toute situation dérogatoire fera l'objet d'un examen particulier par la Direction. Ces situations dérogatoires concernent notamment les salariés dont le lieu de résidence est significativement éloigné des agences, et qui pourront alors bénéficier d'un travail intégralement effectué au domicile.

Afin de respecter le principe de trois jours minimum travaillés sur le lieu de travail pour les salariés à temps plein, le nombre de jours de Travail à Domicile pour les salariés exerçant leur activité à temps partiel est fixé à un jour par semaine.

Article 5 - CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE

5.1 Principe du volontariat

Conformément aux dispositions exposées dans l'article 2 de l'ANI du 19 juillet 2005, le télétravail revêt un caractère volontaire et l'initiative de sa demande appartient au salarié sauf dans des circonstances exceptionnelles où sa mise en œuvre par l'entreprise est un moyen d'assurer la continuité de l'activité (plans de continuité d'activité).

Le volontariat est fondé sur un principe d'acceptation mutuelle et un principe de double réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Les parties conviennent, que lorsqu'un salarié souhaite opter pour le télétravail, il adresse une demande écrite à son responsable hiérarchique avec copie au Service des Ressources Humaines.

Le responsable étudiera la compatibilité de cette forme d'organisation du travail avec l'emploi exercé par le salarié notamment sa faisabilité technique, sa compatibilité avec les impératifs de sécurité des données et les modalités de réalisation de la prestation fournie aux clients internes ou externes qui dans, certains cas, pourraient ne pas permettre la mise en œuvre du télétravail.

Le salarié rencontrant une difficulté pour obtenir une réponse formelle dans le délai d'1 mois à compter du dépôt de sa demande pourra en référer au Service des Ressources Humaines.

Les parties conviennent que le télétravail est fondé sur la capacité d'autonomie des salariés concernés.

Le refus éventuel fera l'objet d'une réponse écrite et motivée.

Le salarié pourra demander un entretien au Service des Ressources Humaines en cas de contestation des motivations du refus.

Une demande de télétravail ne peut être ni un motif de sanction, ni pénalisant par rapport à son déroulement de carrière.

5.2 Conditions de mise en place

5.2.1 Information préalable.

L'entreprise mettra à disposition un ensemble de documents sur les avantages et les inconvénients, les règles et les procédures de mise en place du télétravail chez Médiane Système.

5.2.2 Période probatoire

Durant les 3 premiers mois de télétravail (de date à date), l'entreprise comme le salarié peuvent mettre fin au télétravail à tout moment à condition de respecter un délai de prévenance d'une semaine sauf accord entre les deux parties pour un délai plus court.

L'objectif de cette période est de vérifier le bon fonctionnement technique et organisationnel de ce nouveau mode de travail par les parties.

En tout état de cause l'arrêt du télétravail par l'une ou l'autre des parties sera formalisé par écrit avec un courrier remis en main propre.

5.2.3 Durée

Compte tenu de la spécificité du télétravail, il est convenu que l'avenant au contrat de travail pour sa mise en œuvre prévoira une durée, sauf cas spécifique, d'un an pouvant être reconductible.

5.2.4 Renouvellement

Dans les 3 mois précédant l'échéance annuelle, un entretien de bilan sera obligatoirement fait entre le salarié et son manager, à l'initiative du manager.

Ce sera l'occasion de faire un bilan de l'organisation en télétravail et d'apprécier l'opportunité de la reconduire ou d'y mettre fin.

En cas de volonté de renouvellement de l'avenant au bout d'un an, la demande est formalisée auprès du responsable par le salarié.

En tout état de cause l'arrêt du télétravail par l'une ou l'autre des parties sera formalisé par écrit avec un courrier remis en main propre.

5.2.5 Réversibilité permanente

A tout instant, des nécessités opérationnelles ou la survenance de circonstances particulières liées notamment à des raisons personnelles influençant la mise en œuvre du télétravail peuvent ne plus permettre au télétravailleur d'assurer son travail à domicile.

A la demande de l'une ou l'autre des parties formalisée par écrit, l'organisation en télétravail peut alors s'arrêter dans le respect d'un délai de prévenance de deux semaines minimum (ou une semaine pendant la période probatoire) sauf accord entre les deux parties pour un délai plus court.

La réversibilité implique un retour du salarié dans les locaux de l'entreprise sur le site de rattachement et au sein de son équipe de travail.

Le salarié pourra demander un entretien au Service des Ressources Humaines en cas de contestation éventuelle des motivations de la réversibilité décidée par l'entreprise.

5.2.6 Suspension

Des circonstances exceptionnelles tenant à des impératifs opérationnels peuvent amener l'entreprise à suspendre pour une courte durée la situation de télétravail sans pour autant que cela remette en cause l'organisation du travail en mode télétravail.

De même des circonstances exceptionnelles auxquelles le salarié doit faire face et qui sont de nature à empêcher temporairement la réalisation de ses missions dans son lieu habituel de télétravail peuvent légitimer une suspension de la situation de télétravail pour une courte durée sans que soit remis en cause sa qualité de télétravailleur.

La suspension provisoire sera formalisée dans le document de suivi de l'avenant.

5.3 Modalités contractuelles

Tout salarié passant en mode télétravail devra préalablement signer un avenant à son contrat de travail.

Cet avenant précisera les éléments suivants :

- La date de démarrage du télétravail. Celle-ci devant nécessairement débiter un lundi.
- La durée de validité de l'avenant et les règles de réversibilité en vigueur.
- La période probatoire.
- L'adresse du lieu où s'exercera le télétravail.
- Les modalités d'exécution du télétravail (part du temps de travail à domicile ou en entreprise) et le cadre de référence (hebdomadaire ou sur deux semaines consécutives).
- La plage horaire pendant laquelle le salarié doit pouvoir être joint.
- Les conditions d'utilisation du matériel mis à disposition.
- Les conditions d'organisation des points périodiques avec le responsable hiérarchique.
- Les règles de confidentialité, de non concurrence et d'exclusivité, le cas échéant.

Les déplacements professionnels seront indemnisés selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

5.4 Respect de la vie privée

L'organisation du télétravail à domicile s'exerce dans le cadre des horaires de travail habituels du service auquel le salarié est affecté.

Dans ce cadre, l'avenant au contrat de travail, fixe la plage horaire pendant laquelle le salarié doit être joignable à tout moment par l'entreprise. La plage horaire doit comprendre une pause déjeuner.

L'entreprise est tenue de respecter la vie privée du salarié, et à ce titre ne peut le contacter en dehors de la plage horaire définie dans l'avenant.

En dehors de cette plage il est dans la même situation que tout autre salarié de l'entreprise et ne peut plus être considéré sous la subordination de celle-ci en dehors des cas spécifiques d'astreintes ou de réalisation d'heures supplémentaires (après accord de l'employeur), Tranches exceptionnelles d'activité (TEA) ou tous autres dispositifs équivalents.

Article 6 - EQUIPEMENTS et LIEU DE TRAVAIL

6.1 Généralités :

L'entreprise fournit et entretient les équipements nécessaires aux salariés pour la réalisation de leurs missions en télétravail (article 7 de l'ANI du 19 juillet 2005).

L'ensemble des compensations financières prévues dans le présent accord s'applique pour un seul lieu de télétravail.

6.2 Matériel informatique :

Le salarié est doté par l'entreprise d'un ordinateur portable, dans l'hypothèse où celui-ci n'en est pas déjà équipé par l'entreprise, voire d'un poste de travail si la spécificité de l'activité le justifie.

Lorsque le salarié ne peut effectuer le transport à son domicile du matériel qui lui est attribué au moyen de son propre véhicule, les frais afférents à ce transport seront pris en charge par l'entreprise.

6.3 Solution d'accès à distance :

Pour télétravailler le salarié doit disposer d'une connexion personnelle de type xDSL de 1Mo minimum. En contrepartie, l'entreprise donnera une indemnité mensuelle forfaitaire en fonction du volume de jours travaillés en mode télétravail. Ce remboursement se fera sur justificatifs par note de frais qui compensera une partie des frais d'installation, de maintenance, de fonctionnement de cette connexion ainsi que des frais d'énergie.

Dans le cas d'une suspension judiciaire de la ligne xDSL le télétravail sera suspendu sans que cela puisse faire l'objet d'une sanction.

6.4 Solution Téléphonie :

L'entreprise s'assurera que le salarié en télétravail dispose d'une ligne pour rester joignable.

6.5 Transport du matériel :

Considérant que le salarié en télétravail sera amené à se déplacer régulièrement avec son matériel informatique, il aura la possibilité d'opter soit pour une sacoche, soit pour un sac à dos pour le port du dit matériel.

6.6 Imprimante :

L'imprimante n'est pas fournie par l'entreprise au télétravailleur. Les impressions s'effectuent au sein de l'entreprise.

6.7 Mobilier :

L'entreprise s'assurera que le salarié en télétravail dispose du mobilier (Bureau, chaise) nécessaire à l'exécution de son travail dans de bonnes conditions.

6.8 Conformité de l'installation électrique :

La mise en œuvre du télétravail s'exerce sous réserve que le salarié atteste que le lieu de travail à son domicile comporte une prise de terre et un disjoncteur.

En cas de non-conformité, l'entreprise refusera la mise en œuvre du télétravail.

6.9 Assurance :

Le télétravailleur fournira une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu de télétravail.

L'entreprise couvrira via sa propre police d'assurance l'extension de garantie liée à une utilisation d'une partie de l'habitation à des fins professionnelles.

6.10 Problèmes techniques et indisponibilité :

En cas de problème technique, le salarié contacte l'assistance technique de l'entreprise qui fait le nécessaire pour le dépanner à distance.

En cas d'impossibilité de dépannage à distance, le salarié prévient son responsable hiérarchique pour l'en informer et convenir avec lui des modalités de poursuite de son travail au domicile ou sur site.

Si nécessaire, un nouveau matériel sera fourni dans les meilleurs délais.

En aucun cas, un télétravailleur pendant une période d'indisponibilité pour cause de problèmes techniques ne se verra imposé de congés (Congés Payés, RTT,...).

Article 7 - PROTECTION DES DONNEES

Tout salarié en télétravail s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'entreprise en particulier à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer les protections des données de l'entreprise et leur confidentialité.

L'entreprise mettra à disposition des télétravailleurs une Charte informatique reprenant l'intégralité des règles de sécurité en vigueur.

La sécurité sera renforcée par la mise à disposition des télétravailleurs d'outils d'accès à distance sécurisés (accès VPN) et par la prise en compte des règles de sécurité dans les formations dispensées aux télétravailleurs.

Etant donné que le télétravailleur a l'usage de ces informations, dans son environnement privé qu'il est le seul à maîtriser, il s'attachera à une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité notamment par l'application des dispositions en matière de mot de passe pour les travaux qu'il accomplira à son domicile.

De son côté l'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires, dans le respect des prescriptions de la CNIL, pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

Article 8 - DROITS COLLECTIFS

8.1 Statuts

Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux autres salariés de l'entreprise.

8.2 Gestion RH et Evolution professionnelle

Il bénéficie notamment des mêmes dispositions en matière de gestion des ressources humaines comme l'entretien annuel par exemple, ou tout autre outil ou moyen mis en œuvre par l'entreprise pour assurer le développement des compétences de ses salariés.

Il bénéficie d'un déroulement de carrière équivalent aux autres salariés de l'entreprise.

8.3 Formation :

Les télétravailleurs bénéficient du même accès à la formation que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise ainsi que d'une formation appropriée à cette forme d'organisation du travail notamment en ce qui concerne les équipements mis à sa disposition. Le responsable hiérarchique doit également bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

Le volume de formation attribué aux télétravailleurs fera l'objet d'une analyse statistique annuelle qui sera donnée au Comité d'Entreprise pour information dans le cadre de la consultation annuelle relative à la formation professionnelle.

8.4 Charge de travail :

La charge de travail et l'amplitude horaire demandée au télétravailleur sont équivalentes à celles des salariés ayant des fonctions analogues mais travaillant en permanence dans les locaux habituels de l'entreprise.

Ainsi, le passage au télétravail ne modifie en rien le contenu et les objectifs de la fonction exercée par le télétravailleur.

Les objectifs du télétravailleur sont fixés lors de l'entretien individuel comme tout salarié de l'entreprise.

Cependant, le management s'assure avec le salarié que :

- le fonctionnement et la qualité du service ne sont pas impactés par le télétravail.
- la charge de travail demandée au télétravailleur est compatible avec la durée contractuelle du travail, dans le respect de la vie privée selon les termes définis à l'article 5.4 du présent accord.

8.5 Relations sociales

L'entreprise garantit que tous les salariés ont un accès permanent aux informations notamment par un affichage « virtuel », des représentants du personnel de leur établissement d'affectation, de l'entreprise, du Comité d'Entreprise, de l'UES, du groupe et des syndicats selon les dispositions définies dans l'accord relatif au droit syndical.

De même ils ont accès aux prestations du comité d'entreprise tout comme les autres salariés.

Conformément aux dispositions de l'ANI du 19 juillet 2005, les télétravailleurs bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel.

Ils sont pris en compte pour la détermination des seuils d'effectifs de leur établissement de rattachement en application des dispositions en vigueur.

Les télétravailleurs sont inscrits comme tels sur les registres uniques du personnel.

Article 9 - SANTE AU TRAVAIL ET CHSCT

9.1 Santé au travail

Les salariés en télétravail font l'objet d'un suivi annuel par le service de santé.

La visite médicale sera organisée pendant les jours de présence sur site et sera l'occasion de faire un point sur les conditions particulières de travail du salarié.

Dans son évaluation de la situation, la médecine du travail devra apprécier les conditions dans lesquelles le télétravailleur travaille à son domicile.

Le Service Santé au Travail a un rôle de conseil actif en matière d'ergonomie du poste de travail : ses préconisations seront prises en compte comme pour tout salarié de l'entreprise travaillant sur site.

Le Service de Santé au travail disposera de la liste des télétravailleurs.

9.2 CHSCT

L'entreprise, 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 exerce sa mission dans des conditions conformes.

Toutes les obligations pesant sur les locaux d'une entreprise ne sont pas transposables à l'identique au sein du domicile d'un salarié.

Afin que le salarié qui sera en situation de télétravail soit responsabilisé dans ce domaine, l'entreprise attirera son attention sur le fait qu'il doit disposer d'un espace de travail conforme à un exercice satisfaisant de ses missions professionnelles.

En conséquence, l'entreprise et le CHSCT peuvent, le cas échéant, être amenés à accéder au lieu dans lequel s'exerce le télétravail, sur rendez-vous.

Une telle démarche ne pourra être effectuée qu'avec l'accord écrit préalable du télétravailleur (un courriel avec accusé de réception par exemple).

9.3 Accidents de travail et de trajet :

Les télétravailleurs bénéficient de la législation sur les accidents du travail et de trajet.

Un accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant les jours de télétravail et dans la plage journalière de travail sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise pendant le temps de travail. Par ailleurs, il est précisé que le télétravailleur est couvert au titre de la législation sur les accidents de trajet 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 ses missions.

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

9.4 Arrêt de travail :

En cas d'arrêt de travail prononcé par un médecin, le télétravailleur 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 10 - SUIVI DE L'ACCORD

Les organisations syndicales représentatives et la direction conviennent de se réunir au moins une fois par an dans le cadre du suivi :

Ces réunions auront pour objectif de :

- S'assurer de l'application de l'accord,
- Clarifier les clauses de l'accord qui prêteraient à interprétation divergente et proposer des améliorations du texte et des pratiques.

L'entreprise réalisera un bilan annuel détaillé et complet de la mise en application de ce mode d'organisation du travail. Ce bilan sera détaillé par ligne de service et communiqué au Comité d'Entreprise. Un bilan du télétravail sera inclus dans les rapports d'activité annuels des CHSCT.

Ce bilan présentera le nombre et les motifs de refus de passage en télétravail.

Article 11 - Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires: une version papier signée et une version électronique à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) de St Quentin en Yvelines et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint Germain en Laye. Conformément à la Convention Collective, cet accord sera également envoyé par mail à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective (opnc@syntec.fr) pour enregistrement et conservation.

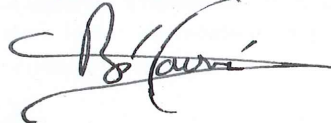
Le 19 novembre 2015 au Pecq en 5 exemplaires originaux.

Pour le SNEPSSI (CFE-CGC)
Vincent JOURDON



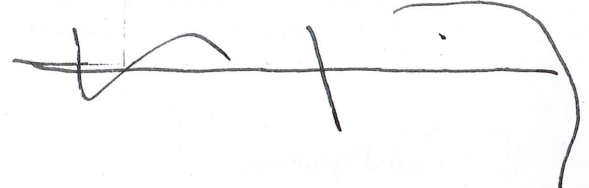
Accord Télétravail

Pour la F3C (CFDT)
Alain BÉTOURNÉ



Page 7/8

Pour Médiane Système
Eric LAMBINET



Annexe 1 – Liste des frais associés à la mise en place du télétravail

Cette annexe a pour objet de préciser les valeurs de la prise en charge par l'entreprise des coûts engendrés par le Télétravail.

Concernant la solution d'accès à distance :

Montant forfaitaire versé par l'entreprise selon les modalités de Télétravail convenues dans l'avenant au contrat de travail :

- 8 € par mois à partir de 1 jour de télétravail par semaine (moyenne de 1 jour si la période de référence est de deux semaines consécutives)
- 16 € par mois à partir de 2 jours de télétravail par semaine (moyenne de 2 jours si la période de référence est de deux semaines consécutives)

Ce remboursement se fera sur justificatifs (facture de l'opérateur internet) par note de frais et compensera une partie des frais d'installation, de maintenance, de fonctionnement de la connexion internet personnelle du collaborateur et les frais d'énergie.

Handwritten initials in blue ink: "B", "R", "sl".