

ACCORD SUR LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

Entre :

La Sauvegarde du Nord, dont le siège social est à Lille, 199/201 rue Colbert, représentée par Monsieur Frédéric ROUVIERE, son directeur général

Et :

Les organisations syndicales représentatives dans la Sauvegarde du Nord :

- SUD, représentée par Monsieur Olivier PIRA, délégué syndical central
- CGT, représentée par Madame Nancy PRZYBYLEK, déléguée syndicale centrale

Il est conclu ce qui suit :

Préambule

La Sauvegarde du Nord a mené depuis janvier 2019 une expérimentation du télétravail dans des services choisis par les directions de pôles, avec un nombre limité de salariés volontaires.

Conformément au cadre posé, l'expérimentation a été évaluée sur deux périodes : en mai-juin 2019 et en janvier-février 2020 et a concerné :

- les salariés télétravailleurs pour mesurer leur satisfaction du dispositif proposé au regard de leurs objectifs individuels
- l'encadrement pour mesurer les impacts sur l'organisation du service, sur la réalisation des missions, sur l'efficacité de cette organisation du travail
- le niveau technique pour analyser les éventuels dysfonctionnements, mesurer les coûts et l'impact en charge de travail pour le Service Informatique dans le cadre de l'assistance téléphonique.

Il en résulte une satisfaction globale de cette modalité de travail.

De plus, la crise sanitaire exceptionnelle que vient de vivre notre pays a fait du télétravail un moyen de poursuite partielle de l'activité et de protection des salariés. Ce dispositif vivement encouragé par les pouvoirs publics et plébiscité par les salariés, constitue une nouvelle réalité dans les entreprises.

Au vu de ces éléments, évaluation positive de l'expérimentation, recours massif au télétravail en circonstances exceptionnelles, les organisations syndicales et l'employeur 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 en effet une réponse aux besoins d'assouplissement des contraintes liées à l'organisation du travail et à ceux des salariés. Il permet une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les salariés ; il contribue à réduire les temps et les risques liés aux transports ; il développe l'autonomie dans le travail, tant au niveau des conditions que du contenu du travail ; il s'inscrit dans la stratégie RSE de la Sauvegarde en constituant une opportunité pour la qualité du travail, la qualité de vie au travail et la performance de l'entreprise.

Le contenu des dispositions suivantes s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions 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 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 et suivants du Code du travail.

Trois critères cumulatifs doivent donc être réunis pour caractériser le télétravail :

- Le télétravail doit utiliser les TIC (technologies de l'Information et de la Communication)
- Le télétravail s'effectue en dehors des locaux de l'association et vise le domicile du salarié (principal et/ou résidence secondaire)
- Le travail effectué en dehors de l'association aurait pu s'effectuer à l'intérieur.

Le télétravailleur est le salarié qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus.

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

Article 2.1. L'accès au télétravail

Le dispositif du télétravail répond à un double objectif de performance et de qualité de vie des salariés en favorisant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, tout en maintenant le lien social avec l'entreprise.

Afin de préserver ce lien social et la communauté de travail, le télétravail doit rester une part minoritaire de l'activité du professionnel.

Article 2.2. 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,
- ayant une ancienneté d'au moins six mois dans leur poste au sein de l'association

- autonomes sur leur poste de travail. Ce qui est défini comme la capacité du salarié :
 - o à réaliser la/les activités fixées sans aide ni soutien quotidien et via des outils informatiques
 - o à gérer son temps et prioriser ses différentes activités
 - o à prendre des initiatives pour résoudre des problèmes nouveaux
 - o à maintenir le lien avec son collectif de travail
 - o à procéder de sa propre initiative à des retours sur le travail réalisé auprès de son responsable ainsi qu'à l'alerter rapidement en cas de difficultés rencontrées
- Avoir une connexion internet adaptée à l'exercice du travail à distance.

Article 2.3. Salariés prioritaires :

Les salariés prioritaires au télétravail sont ceux dont le trajet domicile-lieu de travail est le plus long et/ou le plus compliqué (cumul des modes de transports, nombre de changements importants...) tout en restant soumis aux conditions d'éligibilité.

Article 2.4. Les emplois éligibles au télétravail :

Le télétravail est ouvert aux seuls emplois pouvant être exercés, au moins en partie, à distance.

A ce titre, ne sont éligibles au télétravail que les emplois cumulant les trois critères suivants :

1 - Les activités n'exigent pas une présence physique permanente sur le lieu de travail habituel

2 - Les missions sont compatibles avec un exercice à distance

3 - Le salarié n'exerce pas une fonction d'encadrement hiérarchique. Il s'agit des cadres qui, contractuellement, ne sont pas soumis à un horaire préalablement établi et qui sont responsables de l'organisation générale de leur travail et de l'aménagement de leur temps.

Les salariés à temps partiel sont également éligibles, sous réserve d'une présence minimale à définir dans les locaux du service ou de l'établissement afin de maintenir du lien avec le collectif de travail.

Article 3 - Organisation du télétravail

L'organisation du télétravail s'exerce dans le cadre des horaires habituels du salarié. Le télétravailleur à domicile ne peut effectuer des heures supplémentaires qu'à la demande expresse préalable de son responsable hiérarchique.

Article 3.1. Le télétravail dans un cadre hebdomadaire :

Les salariés bénéficient de deux jours maximum de télétravail sur une semaine civile.

Le télétravail s'organise en journée ou en demi-journée.

Le nombre de jours de télétravail possibles chaque semaine est défini par le responsable hiérarchique en fonction de l'activité et des nécessités du service, notamment pendant les périodes de congés.

Ces jours peuvent être modifiés, par écrit et d'un commun accord entre les parties en respectant un délai de prévenance de 7 jours.

Ce délai ne s'applique pas en cas de circonstances exceptionnelles¹.

Article 3.2. Le télétravail dans un cadre autre qu'hebdomadaire

Par accord entre les parties, et si l'activité et l'autonomie du télétravailleur le permettent, le télétravail peut être organisé dans un cadre supérieur à la semaine, sans pouvoir excéder le trimestre.

Article 3.3. Le télétravail ponctuel

Il peut être mis en place dès lors que des événements impactent le trajet domicile-travail du salarié :

- lorsque des intempéries graves liées à des conditions météorologiques détériorées empêchent le salarié de se rendre sur son lieu de travail, le recours au télétravail peut être ouvert aux salariés dont la présence physique n'est pas nécessaire
- lorsqu'un épisode de pollution nécessite des mesures de restriction de circulation (arrêté préfectoral), le recours au télétravail peut être ouvert aux salariés utilisant quotidiennement un véhicule personnel, si leur présence physique n'est pas nécessaire
- lorsque des perturbations impactent les transports publics, le recours au télétravail peut être ouvert aux salariés empêchés de se rendre sur leur lieu de travail, si leur présence physique n'est pas nécessaire.

Ce passage ponctuel en télétravail doit reposer sur la base du volontariat. Dès que le salarié a connaissance des difficultés prévisibles pour se rendre sur son lieu de travail, il doit formuler une demande écrite auprès de son responsable hiérarchique.

En cas d'acceptation, un simple accord écrit par mail fixe la date de début et de fin du télétravail. L'absence de réponse vaut refus.

Article 3.4. Epidémie grave/pandémie/crise sanitaire

Dans ces circonstances, la mise en œuvre du télétravail est considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Les conditions de sa mise en œuvre, éventuellement en urgence et de manière massive, sont réglées par les Plans de Continuité d'Activité (PCA) en lien avec les représentants du personnel.

Article 3.5. Plages horaires et charge de travail

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

Le passage au télétravail n'a aucune incidence sur la durée de travail du salarié, en particulier sur le nombre d'heures et/ou de jours travaillés qui continuent de s'inscrire dans le cadre de l'organisation du temps de travail en vigueur au sein du service ou de l'établissement.

¹ Les circonstances exceptionnelles sont : non répétitives, non durables et non prévisibles.

Pendant les jours de télétravail, le salarié est joignable durant les horaires de référence qui lui sont applicables au sein du service ou de l'établissement ou durant les horaires définis conjointement avec la direction.

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

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.

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 cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Article 4 - Modalités de passage au télétravail

Article 4.1. Procédure de demande

A l'exception du télétravail mis en place dans le cadre d'un plan de continuité d'activité, et des salariés en situation de handicap ou pour lesquels le télétravail est préconisé par le médecin du travail, le télétravail est fondé sur le principe du volontariat.

Il 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.

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 décision de l'employeur en réponse à une demande de télétravail fait l'objet d'une notification écrite au salarié concerné, dans un délai maximum d'un mois après réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision. Le salarié pourra formuler une nouvelle demande auprès de sa hiérarchie.

En cas d'acceptation de la demande, elle est formalisée par un écrit confirmant l'accord du salarié et de l'employeur et précisant les modalités générales de l'exercice du télétravail et les modalités particulières adaptées à la situation du télétravailleur, notamment le contenu des tâches à réaliser.

Le télétravail est à durée déterminée et renouvelable après évaluation.

Article 4.2. Conditions d'accès

Il appartiendra à la direction d'évaluer la capacité d'un salarié à télé-travailler en prenant en 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 sur l'honneur de la conformité des installations électriques ;
- la capacité du salarié à travailler de façon régulière ou ponctuelle à distance.

no 

Ces conditions sont à fournir également en cas de télétravail ponctuel.

Hormis les critères d'éligibilité précisés à l'article 2, la mise en place du télétravail est 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 un écrit, signé par le salarié, et précisant notamment :

- l'adresse du domicile où le télétravail sera exercé ;
- le jour ou les jours fixes choisis ;
- les plages horaires d'accessibilité (pendant lesquelles le télétravailleur est joignable)
- la période d'adaptation de 3 mois
- la réversibilité du télétravail (préavis d'un mois maximum) ;
- le matériel mis à disposition par l'association
- 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 du télétravail.
- Les modalités d'auto-déclaration du temps de travail

Article 5 - Période d'adaptation et réversibilité

Article 5.1. Période d'adaptation

Afin de permettre au salarié et à l'association de s'assurer que le télétravail correspond à leurs attentes, il est prévu une période d'adaptation.

Pendant cette période d'une durée de trois mois, chacune des parties est libre de mettre fin au télétravail moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires qui peut être réduit par accord entre les parties.

Cette période d'adaptation est effective une seule fois tant que le salarié conserve le même poste.

Un entretien est organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique au plus tard 15 jours calendaires avant l'arrivée du terme de la période d'adaptation afin d'effectuer un bilan sur la situation de télétravail. Ce bilan est l'occasion pour les deux parties d'apprécier l'opportunité de la poursuite ou non du télétravail ou d'en faire évoluer les modalités.

En cas d'arrêt du télétravail à l'initiative du responsable hiérarchique, le salarié peut faire une nouvelle demande.

Article 5.2. Double 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'avèrent en inadéquation avec les critères requis pour le télétravail ;
- les objectifs définis dans le cadre de la procédure de demande ne sont pas atteints ;
- 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, 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 et dans son équipe de travail, ainsi que la restitution du matériel mis à sa disposition par l'association dans le cadre de ses tâches réalisées à son domicile.

Le salarié retrouve alors ses conditions de travail antérieures.

Cette décision est notifiée par écrit au salarié.

Article 5.3. Changement de fonction ou de domicile

En cas de changement de fonction ou de domicile, la poursuite du télétravail est subordonnée à un nouvel accord des deux parties précisant les modalités particulières adaptées à la nouvelle situation du télétravailleur.

Article 5.4. 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 5.5. Fin de la période de télétravail

Le télétravail est conclu à durée déterminée. L'accord des parties est requis pour poursuivre le télétravail au-delà de la période initialement convenue. A défaut, le télétravail prend 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.

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, du pôle, ou de l'établissement et aux événements organisés par l'association, le pôle

ou l'établissement demeurent les mêmes que ceux applicables aux autres salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'association.

La direction s'assurera régulièrement et en particulier dans le cadre de l'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, du pôle ou de l'établissement et sa participation aux événements collectifs 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 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

Article 7.1. Protection de la vie privée

Sans autorisation écrite du salarié, la Sauvegarde du Nord s'interdit tout accès au domicile privé du salarié.

Article 7.2. Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion s'applique au salarié en télétravail dans les mêmes conditions que s'il exerçait son activité dans les locaux de l'entreprise.

Conformément à l'accord conclu le 14 juin 2018 entre la Sauvegarde du Nord et les organisations syndicales, le droit à la déconnexion est défini comme « le droit pour le salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel pendant ses temps de repos, ses congés, ses pauses ainsi que les périodes de suspension de son contrat de travail. ».

Il ne doit pas non plus être contacté sur ses outils de communication personnels pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel.

Article 7.3. Santé et sécurité au travail

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables au télétravailleur et doivent à ce titre être respectées par le responsable hiérarchique et le salarié dans les mêmes conditions qu'un travail exécuté dans les locaux de l'entreprise.

L'association doit pouvoir s'assurer que le salarié en situation de télétravail exerce sa mission dans des conditions conformes (cf. article 4.2). Par conséquent, l'employeur et ses représentants en matière de sécurité, la CSSCT, l'inspecteur du travail et le médecin du travail peuvent avoir accès au lieu du télétravail, après avoir obtenu l'accord écrit du salarié.

Le télétravailleur peut également solliciter une visite d'inspection de la CSSCT, du médecin du travail et/ou de l'inspecteur du travail.

Aucune visite ne pourra être réalisée sans l'accord préalable écrit du salarié.

S'il apparaît que le lieu du télétravail n'est pas conforme aux dispositions prévues à l'article 4.2, l'association mettra un terme à la période de télétravail.

Le salarié télétravailleur bénéficie de la législation en matière d'accident du travail. Ainsi, un accident survenu au salarié sur son lieu de télétravail pendant les jours de télétravail et sur les plages horaires habituelles de travail bénéficie de la présomption d'accident du travail.

En cas d'accident, le télétravailleur doit en informer la direction de l'établissement dans un délai de 48 heures.

Le télétravail ne peut s'exercer lorsque le salarié est en arrêt maladie.

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, l'employeur transmettra des informations sur ces risques liés au travail à domicile (ergonomie des postes de travail, séparation vie professionnelle/vie familiale, etc...)

Article 8 - Confidentialité renforcée et protection des données

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

Le salarié en télétravail s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'association, en particulier à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer la protection des données et leur confidentialité.

Il doit faire preuve d'une vigilance particulière sur leur intégrité et sur 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.

Préalablement au passage en télétravail, le salarié recevra une note fixant l'ensemble des modalités et règles le concernant dans le cadre du télétravail, ainsi que la charte informatique de la Sauvegarde du Nord. Son accord formel et écrit sera requis.

Article 9 - Modalités, équipements et prise en charge

Article 9.1. Lieu du télétravail et espace dédié

Lorsque le télétravail s'effectue au domicile du salarié, son habitation doit être compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle à distance, pour la durée convenue.

La conception et l'environnement du lieu de travail au domicile du salarié doivent être compatibles avec les tâches effectuées en télétravail.

Le télétravailleur doit pouvoir être joignable à la fois par téléphone, par messagerie et être en mesure de se connecter à distance.

L'employeur fournit au télétravailleur un ordinateur portable et le matériel de communication nécessaire. Cet équipement pourra être modifié à tout moment sur décision de la Sauvegarde du Nord.

En cas de dysfonctionnement du matériel, le télétravailleur doit en informer immédiatement le Service Informatique, ainsi que son responsable hiérarchique.

Par ailleurs, le candidat au télétravail doit disposer d'un logement compatible avec le télétravail et notamment disposer d'un espace réservé au travail pendant ses heures de travail, s'assurer d'un minimum d'ergonomie du poste de télétravail et de conditions de sécurité optimum (cf. 7.3)

Le salarié s'engage à prendre soin des équipements mis à sa disposition par la Sauvegarde du Nord et à restituer le matériel lié à son activité de télétravail, à tout moment sur demande du Service Informatique, et au plus tard lorsqu'il est mis fin au télétravail.

Article 9.2 Connexion Internet

Une connexion internet (ADSL d'1 M minimum ou fibre optique) et éventuellement une connexion wifi sont nécessaires à l'exercice du télétravail.

En cas de doute, un contrôle technique préalable à distance sera réalisé par le Service Informatique. Si la connexion internet présente une qualité trop faible, le télétravail peut être refusé.

Article 9.3. Equipement du télétravailleur

Sous réserve de la conformité des installations électriques du domicile du salarié aux normes électriques en vigueur, ce dernier devant remettre à cet effet une attestation sur l'honneur de conformité, l'association s'engage à fournir au salarié le matériel nécessaire à la réalisation de son activité professionnelle en télétravail.

Ainsi, l'association 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 est tenu d'utiliser le matériel informatique mis à disposition par l'association pour exercer uniquement son activité professionnelle. Cet équipement reste la propriété de l'association 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.

Si le salarié n'est pas équipé d'un téléphone portable professionnel, il utilisera le logiciel de visioconférence de l'ordinateur (Teams).

Le salarié télétravailleur doit dans tous les cas être joignable pendant les horaires de référence, soit par téléphone, soit par messagerie électronique, ou par tout autre outil de communication.

Les non-réponses répétées aux appels pourraient remettre en cause le télétravail accepté.

Article 9.4. Frais professionnels

Il est rappelé que deux situations de télétravail distinctes peuvent exister : le télétravail dont le salarié demande à bénéficier (dit télétravail volontaire) et le télétravail imposé par l'employeur.

- Lorsque le télétravail se met en œuvre sur demande du salarié (volontariat) après acceptation de l'employeur, il offre en soi un bénéfice au salarié (diminution du temps de transport et éventuels frais afférents, meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, etc) et ne constitue pas une sujétion supplémentaire. Il ne sera donc accepté qu'à la condition de n'engendrer aucun coût pour la Sauvegarde du Nord (sauf entretien habituel du matériel)

En conséquence, le salarié souhaitant bénéficier du télétravail devra attester :

- qu'il dispose à son domicile d'un poste de travail ergonomique, aménagé dans un espace spécifique de son domicile, consacré au télétravail pour la durée convenue (cf.4.2) et des équipements d'accès à internet nécessaires à l'exécution de ses tâches
- que cette situation de télétravail à sa demande ne saurait déclencher une demande d'indemnisation ou de compensation de quelque nature que ce soit au titre de frais professionnels ou de son travail à domicile.

Le salarié en situation de télétravail volontaire ne pourra prétendre à aucune indemnisation au titre de l'utilisation d'une partie de son domicile à des fins professionnelles.

- Lorsque le télétravail est imposé par l'employeur pour faire face à une situation d'urgence telle que définie dans l'article 3.4, l'employeur versera au salarié une indemnité forfaitaire couvrant l'ensemble des frais engendrés par le télétravail fixée à 10€/mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail, 20€/mois pour deux jours de télétravail par semaine...etc, dans la limite de 50€/mois pour un salarié en télétravail à plein temps. Dans ces limites, l'allocation forfaitaire est réputée utilisée conformément à son objet et est exonérée de cotisations et de contributions sociales.

Cette situation de télétravail imposée par l'employeur ne pourra donner lieu à aucune compensation supplémentaire.

Article 9.5. Assurance

L'assurance responsabilité civile de l'association s'applique dans les mêmes conditions que pour les salariés travaillant dans les locaux de l'association.

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 une attestation sur l'honneur, en conséquence, avant engagement du télétravail.

Article 10- Position du Syndicat CGT-ADNSEA

« La CGT ADNSEA se félicite de la concrétisation de cet accord sur le télétravail. Lorsqu'elle a demandé l'ouverture de négociations sur ce thème en 2016, il s'agissait avant tout d'encadrer par un accord d'entreprise les conditions de mise en œuvre d'une pratique déjà existante de travail à domicile dans certains établissements et services.

Pour la CGT ADNSEA, le télétravail n'est pas une fin en soi. Cette possibilité, laissée à l'initiative du salarié, permet de répondre à un besoin, non définitif, de concilier vie professionnelle et vie personnelle. C'est d'ailleurs dans ce sens que cet accord est formulé.

Pour la CGT ADNSEA, le télétravail ne doit pas être la solution pour répondre à des difficultés d'aménagement de poste de travail sur site, qui reste la forme principale de l'exercice du travail.

Il serait intéressant de pouvoir intégrer, dans le bilan social, un état des lieux sur cette nouvelle modalité de travail : nombre de salariés concernés, durée, rythme, par exemple.

La dimension d'une valorisation du télétravail ne doit pas être écartée dans l'avenir ».

Article 11 - Commission de suivi de l'accord

Les parties conviennent de créer une commission de suivi du présent accord. Elle est composée comme suit :

- deux représentants de l'employeur
- deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires

Elle se réunira au moins une fois par an, à la date anniversaire de la signature de l'accord ou à la demande, soit de l'employeur, soit d'une organisation syndicale signataire.

La commission de suivi sera destinataire des documents nécessaires au suivi du présent accord, dont l'élaboration incombe à l'employeur.

Elle pourra également, s'il en était besoin, préciser et/ou interpréter les articles du présent accord qui poseraient des difficultés d'application.

Article 12 – entrée en vigueur – révision – dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé dans le cas :

- d'évolutions législatives ou réglementaires
- d'évolutions conventionnelles ou de la branche professionnelle.

La dénonciation du présent accord ne peut être que totale au regard du principe d'indivisibilité retenu par les parties.

En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, la Direction Générale de la Sauvegarde du Nord devra convoquer les organisations syndicales représentatives à une nouvelle négociation dans le délai maximum d'un trimestre suivant la date de la dénonciation du présent accord.

Par parties au sens du présent article, il faut entendre :

- d'une part, la Sauvegarde du Nord
- d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

Article 13 – Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions du droit à la DIRECCTE du Nord-Lille et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

L'accord est tenu à la disposition de tous les salariés et une mention du présent accord sera affichée sur chaque site de travail de l'Association.

Fait à Lille, le 5 novembre 2020

Pour la Sauvegarde du Nord²

Pour les Organisations Syndicales³

Frédéric ROUVIERE
Directeur Général

SUD – Olivier PIRA
Délégué Syndical Central

Bon pour accord .


CGT – Nancy PRZYBYLEK
Déléguée Syndicale Centrale

Bon pour accord


² Signature et mention manuscrite « bon pour accord »
³ idem