ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL AU DOMICILE A CARACTERE TEMPORAIRE EN CAS DE PANDEMIE GRIPPALE N°53-2009 du 5 NOVEMBRE 2009

ENTRE

LA CAISSE REGIONALE D'ASSURANCES MUTUELLES AGRICOLES PARIS VAL DE LOIRE, dont le siège social est situé 161, rue Paul Vaillant Couturier 94250 Gentilly, représentée par Olivier BLONDEL, Directeur Général

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives ci-après désignées :

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),

Confédération Générale du Travail (CGT),

Fédération des Employés et Cadres/Force Ouvrière (FEC/FO),

Syndicat National de l'Encadrement et des Employés de la Mutualité Agricole (SNEEMA-CFE-CGC),

Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture et Agro-alimentaire (UNSA-AA),

d'autre part,

2 JUSTPK

SOMMAIRE

Préambule

Article 1. Champ d'application de l'accord

Article 2. Caractère exceptionnel et non pérenne du télétravail mis en œuvre en application du présent accord

Article 3. Définition du télétravail au domicile

Article 4. Personnels et activités concernés

Article 5. Organisation du télétravail

Article 5.1. Volontariat

Article 5.2. Passage en télétravail et fin du télétravail avec retour dans les locaux de l'Entreprise

Article 5.3. Modalités d'organisation du travail du télétravailleur

Article 5.4. Avenant au contrat de travail (modèle en annexe)

Article 5.5. Relation entre le salarié et l'Entreprise

Article 5.6. Temps de travail

Article 6. Droits et devoirs du télétravailleur et de l'Entreprise

Article 6.1. Droits individuels et collectifs

Article 6.2. Vie privée du télétravailleur au domicile

Article 6.3. Confidentialité et protection des données

Article 6.4. Santé et sécurité

Article 6.5. Indemnisation du télétravailleur

Article 7. Equipements de travail

Article 7.1. Matériel fourni

Article 7.2. Propriété du matériel - Restitution

Article 7.3. Utilisation du matériel

Article 7.4. Assurance

Article 8. Durée de l'accord

Article 9. Formalités de dépôt

25 TI 2

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une pandémie grippale bouleversant le fonctionnement normal de Groupama Paris Val de Loire ainsi que dans le but de déployer les moyens de prévention et de protection du personnel tout en assurant le fonctionnement des activités essentielles de Groupama Paris Val de Loire.

Le télétravail, objet du présent accord, figure parmi les modalités recommandées par les pouvoirs publics comme mesure complémentaire de prévention et de protection des salariés. Le télétravail a ainsi été retenu par les Parties comme une modification temporaire et exceptionnelle apportée à l'exécution du contrat de travail. Dans ce contexte spécifique, le télétravail est considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre de limiter les risques et protéger le collaborateur tout en maintenant un fonctionnement minimum de l'Entreprise.

Ainsi, la mise en place du télétravail sera envisagée dans le cadre et dans les limites du Plan de Continuité de l'Activité telle que préalablement établie par Groupama Paris Val de Loire et mise en annexe du présent accord. Un recours au télétravail sera envisagé pour la partie du personnel retenu dans le cadre du PCA sur la base du volontariat sous réserve de la compatibilité de cette modalité de travail avec l'activité exercée et dans la limite des moyens disponibles.

Les Parties inscrivent les modalités de mise en œuvre du télétravail sur les principes généraux édictés par l'accord européen du 16 juillet 2002 et l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, étendu par l'arrêté du 30 mai 2006¹ (ci-après ANI du 19 juillet 2005) ainsi que dans le cadre des recommandations et dispositions de l'annexe 6 de la circulaire DGT du 18 décembre 2007 (rectifiée) relative à la continuité de l'activité des entreprises et aux conditions de travail et d'emploi des salariés du secteur privé en cas de pandémie grippale de niveau 6.

Les Parties rappellent toutefois le caractère exceptionnel, temporaire et, par conséquence, nécessairement réversible de la situation de télétravailleur visée par le présent accord, la durée du télétravail étant limitée à la situation de crise.

Le présent accord a fait l'objet d'une information / consultation du CE du 28 octobre 2009.

Article 1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable au sein de Groupama Paris Val de Loire pour les personnels en CDI.

Article 2. Caractère exceptionnel et non pérenne du télétravail mis en œuvre en application du présent accord

Le présent accord vise la mise en place temporaire du télétravail dans le cadre d'une pandémie grippale bouleversant le fonctionnement normal de Groupama Paris Val de Loire.

Dans ce cadre, le télétravail tel que visé dans le présent accord présente un caractère exceptionnel, temporaire et réversible :

- Exceptionnel, en ce qu'il est directement lié à la survenue d'une pandémie grippale de niveau 6 telle que définie par les pouvoirs publics.
- Temporaire, en ce qu'il est limité à la période de crise impliquant un risque sanitaire élevé de niveau 6 annoncé par les pouvoirs publics,

CD FR

¹ Journal Officiel du 9 juin 2006

Réversible, en ce qu'il implique nécessairement un retour à la situation professionnelle antérieure dans tous ses aspects dès que la cellule de crise de Groupama Paris Val de Loire aura annoncé la fin de la situation de crise ainsi que le retour au fonctionnement normal de l'Entreprise au travers de ses divers établissements induisant la fin du télétravail.

Il résulte de ce qui précède que cette modalité de travail est, dans le contexte de sa négociation, mise en place pour une durée limitée et motivée par la situation de crise pandémique et non une modalité de travail pérenne.

Article 3. Définition du télétravail

En application de l'ANI du 19 juillet 2005 « le télétravqil est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'entreprise, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. »

Dans le cadre du présent accord, les Parties conviennent que le télétravail s'exerce au domicile du collaborateur et s'applique à une situation exceptionnelle et temporaire. Il a pour vocation de maintenir l'activité de travail du collaborateur concerné dans des conditions visant à le protéger en limitant les situations à risque (déplacement, contact, etc.).

Article 4. Personnels et activités concernés

Sous réserve de la compatibilité de cette modalité de travail avec l'activité exercée et dans la limite des matériels disponibles, seul le personnel recensé dans le cadre du PCA de Groupama Paris Val de Loire peut, sur la base du volontariat, en principe être éligible à cette modalité d'organisation du travail.

Les Parties conviennent, en effet, que :

- Certaines activités ne pourront faire l'objet d'un passage au télétravail que très exceptionnellement. Ce sont les activités essentielles au fonctionnement minimal de Groupama Paris Val de Loire, qui sont identifiées comme devant nécessiter une présence physique dans les locaux de l'Entreprise.
- Le télétravail ne peut être ouvert que pour des activités pouvant être exercées en dehors de Groupama Paris Val de Loire et ne nécessitant pas la présence physique des salariés sur place.

Article 5. Organisation du télétravail

Article 5.1. Volontariat

En application de l'ANI du 19 juillet 2005, le télétravail revêt un caractère volontaire tant pour le salarié que pour l'employeur.

Les Parties rappellent que le télétravail est considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire tant pour assurer la protection de la santé du salarié que pour assurer un fonctionnement minimum de Groupama Paris Val de Loire.

Ainsi, la mise en place du télétravail reste subordonnée au consentement des deux parties.

Le refus du salarié de passer en télétravail ne constitue pas à lui seul un motif de licenciement.

2 Jus Ja

Article 5.2. Passage en télétravail au domicile et fin du télétravail avec retour dans les locaux de l'Entreprise

La situation de télétravail au domicile du salarié est à durée déterminée.

Le passage de l'Entreprise en phase de télétravail au domicile sera annoncé par la cellule de crise et le management de Groupama Paris Val de Loire.

La fin de la phase de télétravail au domicile avec retour des salariés concernés dans les locaux de l'Entreprise sera annoncée par la cellule de crise et le management de Groupama Paris Val de Loire constatant, sur la base des informations délivrées par les pouvoirs publics, que la situation de pandémie grippale qui motivait le télétravail au domicile a cessé.

Groupama Paris Val de Loire s'efforcera de prévenir dans un délai raisonnable les salariés en télétravail au domicile de leur date de retour dans les locaux de l'entreprise. Le retour devra avoir lieu, en tout état de cause, au plus tard, une semaine après la décision de la cellule de crise.

Article 5.3. Modalités d'organisation du travail du télétravailleur

Les modalités d'exécution de l'activité du télétravailleur sont les mêmes que celles qu'il avait en tant que personnel travaillant dans les locaux de l'Entreprise (régime de travail, durée de travail, exécution des tâches qui lui sont confiées, etc..).

La ou les mission(s) confiée(s) au salarié reste les mêmes tout en tenant compte des éventuelles contraintes générées par le télétravail. A ce titre, il doit être joignable et en mesure de répondre aux sollicitations dans les conditions équivalentes à celles des locaux de l'Entreprise à savoir les plages horaires fixes pour les collaborateurs en horaires variables.

Article 5.4. Avenant au contrat de travail (modèle en annexe)

La situation de télétravail fait l'objet d'un avenant individuel à durée déterminée au contrat de travail des salariés concernés.

Un modèle d'avenant au contrat de travail est annexé au présent accord.

Article 5.5. Relation entre le salarié et l'Entreprise

Des moyens de communication (notamment un site intranet, un numéro vert ...) sont mis en place et sont destinés à diffuser de l'information sur l'évolution de la situation au sein de Groupama Paris Val de Loire.

Le télétravailleur pourra régulièrement s'y référer pour connaître la situation de fonctionnement de l'Entreprise en mode dégradé et son évolution.

Des points d'étape sur le travail ainsi que sur la situation personnelle du télétravailleur seront organisés entre le télétravailleur et son responsable hiérarchique. De même, des points d'étape sur le travail réalisé par les télétravailleurs d'un même service seront organisés par téléconférence par le responsable hiérarchique concerné qui veillera à la juste répartition des tâches de télétravail de ses équipes.

Article 5.6. Temps de travail

La durée du travail reste inchangée pendant l'exécution du télétravail au domicile.

1 ST SR

Les plages horaires où le télétravailleur peut être joint sont fixées par la hiérarchie en concertation avec le télétravailleur. Elles sont notamment comprises dans les plages horaires fixes pour les collaborateurs en horaires variables.

Les télétravailleurs doivent respecter un repos quotidien et hebdomadaire conforme à l'accord ARTT en vigueur à Groupama Paris Val de Loire.

Ils ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires ou de travail de nuit sans l'accord exprès de l'employeur.

Pour les salariés non cadres, la déclaration des horaires de travail s'effectue sous leur propre responsabilité, sous forme d'état récapitulatif quotidien et hebdomadaire.

Article 6. Droits et devoirs du télétravailleur et de l'Entreprise

Article 6.1. Droits individuels et collectifs

Conscientes de la nécessité de mise œuvre du télétravail à Groupama Paris Val de Loire dans un contexte de pandémie, les Parties précisent que le présent accord n'a pas pour objet de créer un statut juridique distinct pour le salarié acceptant de passer temporairement au télétravail.

Ce dernier conserve ainsi les mêmes droits et avantages légaux et conventionnels qu'il détenait en tant que personnel travaillant dans les locaux de l'Entreprise et exerce son activité dans le respect des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et contractuelles en vigueur.

Ainsi, la qualification et la rémunération du collaborateur ne sont pas modifiées par le passage en télétravail au domicile, ni par le retour au travail dans les locaux de l'Entreprise.

Article 6.2. Vie privée du télétravailleur au domicile

L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur au domicile et notamment en respectant les plages horaires où le télétravailleur peut être joint.

Article 6.3. Confidentialité et protection des données

Le télétravailleur s'engage à préserver la confidentialité et la sécurité des données de Groupama Paris Val de Loire en particulier informatiques, notamment en préservant le caractère confidentiel des mots de passe donnant accès aux données de l'Entreprise. Outre les dispositions de l'article 5 de l'ANI sur le télétravail, le télétravailleur ne pourra être tenu pour responsable des pertes de données ou dysfonctionnement sécuritaire du système ou des outils de télétravail mis à disposition par Groupama Paris Val de Loire qui en a la responsabilité technique. Il appartiendra au salarié de signaler au plus tôt tout dysfonctionnement constaté pouvant nuire à la confidentialité et la protection des données de Groupama Paris Val de Loire.

Article 6.4. Santé et sécurité

Le télétravailleur bénéfice des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Tout accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant le temps de travail est soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'Entreprise pendant le temps de travail.

Il appartient à l'employeur de veiller à ce que les conditions d'exercice du télétravail respectent les normes d'hygiène et de sécurité. Il appartient au salarié télétravailleur de se conformer aux prescriptions formulées par l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

2 SPE

Article 6.5. Indemnisation du télétravailleur

Ce mode de travail ne doit pas se traduire par une charge financière indue pour le télétravailleur.

Groupama Paris Val de Loire prend en charge les coûts directement engendrés par le télétravail au domicile liés aux communications.

L'indemnisation du télétravailleur prend la forme :

- D'une indemnité forfaitaire brute de 50 euros par mois versée au (à la) Salarié (e) pour les dépenses engagées.
- Si les frais engagés s'avèrent d'un montant supérieur à l'indemnité forfaitaire prévue par le présent article, un remboursement des dépenses supérieures à ladite indemnité pourra avoir lieu sur la base de la présentation de justificatifs.

Article 7. Equipements de travail

Article 7.1. Matériel fourni

Le télétravailleur dispose d'équipements portables standard aux normes de Groupama Paris Val de Loire.

Le télétravailleur dispose d'un accès à distance à ses applications de travail. Il pourra être équipé d'une solution de téléphonie.

Faute de solution de téléphonie dédiée, le numéro personnel du télétravailleur ne pourra être diffusé et utilisé que par la hiérarchie, et les collaborateurs de son unité.

Le choix des accès est effectué par les services compétents.

Faute de matériel disponible et compte tenu du contexte dans lequel s'inscrit le présent accord il ne pourra y avoir recours au télétravail pour un salarié entrant dans le cadre du PCA de Groupama Paris Val de Loire.

Article 7.2. Propriété du matériel fourni - Restitution

Les équipements fournis sont la propriété de Groupama Paris Val de Loire.

Si le matériel mis à disposition constitue un prêt pour la période de crise, il devra, au moment de la cessation de la situation de crise et, en conséquence, du télétravail, être restitué par le collaborateur.

Article 7.3. Utilisation du matériel

Le télétravailleur s'engage à prendre soin du matériel qui lui est confié dont l'usage doit rester strictement professionnel.

Le télétravailleur doit éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse des outils mis à sa disposition.

En cas de panne, de mauvais fonctionnement ou besoin d'aide concernant le matériel notamment, le télétravailleur pourra contacter le support technique à distance.

En cas de perte ou de vol du matériel, il en informe immédiatement son responsable hiérarchique.

Article 7.4. Assurance

Le matériel fourni par Groupama Paris Val de Loire est assuré par cette dernière.



En cas de vol ou perte du matériel, le télétravailleur doit procéder à une déclaration auprès de la police.

Article 8. Durée de l'accord

Le présent accord, entrant en vigueur le jour qui suit les formalités de dépôt auprès des services compétents (articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail), est conclu pour une durée déterminée d'une année.

L'accord cessera de produire définitivement et irrévocablement ses effets à la date du 5 novembre 2010.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par écrit.

Article 9 Formalités de dépôt

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

Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des Parties et une version sur support électronique seront transmis à la DDTEFP de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Olivet le 5 novembre 2009

Pour la CRAMA PARIS VAL DE LOIRE

Le Directeur Général, Olivier BLONDEL

7 88 8P

Pour les Organisations Syndicales, les Délégués Syndicaux Centraux

ORGANISATION	Nom	Signature
CFDT:	SEGUINJ.V.	
CFTC:	CHARPENTIER JP	Tolyun
CGT:		
FEC/FO:		
SNEEMA-CFE-CGC:	PREVOT 5.	Sief
UNSA-AA :	PITARD Serge	

Annexes à l'accord :

⁻ modèle d'avenant de passage temporaire au télétravail

AVENANT TEMPORAIRE AU CONTRAT DE TRAVAIL

Entre les soussignés

GROUPAMA PARIS VAL DE LOIRE

D'une part,

Et

Monsieur/Madame [●] Ci-après dénommé(e) « le (la) Salarié (e) »

D'autre part,

Ci-après dénommés ensemble « les Parties »

Préambule

Dans le but de limiter, pour l'Entreprise et ses collaborateurs, les risques liés à la pandémie de grippe A, Groupama Paris Val de Loire met en œuvre, en application des instructions de l'administration du travail, le télétravail au domicile (ci-après le télétravail) à titre temporaire.

Dans cette perspective, un accord sur le télétravail en période de pandémie a été conclu avec les organisations syndicales représentatives de Groupama Paris Val de Loire, en vue de limiter les risques liés à une éventuelle contamination induits par les déplacements et contacts en situation de travail tout en permettant un fonctionnement minimal de l'Entreprise.

Cet accord signé le 5 novembre 2009 est annexé au présent avenant.

Dans le cadre de ce qui précède, il a été convenu ce qui suit, étant précisé que les stipulations du contrat de travail du (de la) Salarié (e) non visées par le présent avenant restent inchangées et continuent de s'appliquer.

Article 1 - Objet et durée

Sur la base des informations délivrées par les pouvoirs publics relatives à la pandémie, la cellule de crise et le management de Groupama Paris Val de Loire décideront de la date du passage en télétravail à domicile.

Cette information sera relayée auprès du (de la) Salarié(e) par sa hiérarchie.

A cette date, le (la) Salarié(e) exercera ses fonctions depuis son domicile privé.

Les dispositions du présent avenant sont applicables pendant une durée déterminée fonction de la durée de la pandémie grippale.

Article 2 - Qualifications et rémunération

La qualification et la rémunération du (de la) Salarié(e) ne sont pas modifiées par le passage en télétravail au domicile, ni par le retour au travail dans les locaux de l'Entreprise.

Article 3 - Lieu d'exercice du télétravail

Le domicile privé du (de la) Salarié (e), situé [•] constitue le lieu d'exécution de sa prestation de télétravail à l'exclusion de tout autre.

Article 4 - Horaires et durée du travail

Le temps exercé au titre du télétravail au domicile sera décompté comme temps de travail effectif sur les mêmes bases que lorsque le (la) Salarié(e) exerçait ses fonctions dans les locaux de l'Entreprise. Pour les salariés non cadres, le décompte des horaires s'effectue sous leur propre responsabilité, sous forme d'état récapitulatif quotidien et hebdomadaire.

Le (la) Salarié (e) s'engage à respecter un repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire dominical.

Le (la) Salarié (e) devra pouvoir être joint aux horaires de travail fixés par sa hiérarchie en concertation avec le (la) Salarié. Ces horaires sont notamment compris dans les plages horaires fixes pour les collaborateurs en horaires variables.

Article 5 - Mise à disposition du matériel nécessaire

Le (la) Salarié (e) utilisera à son domicile le matériel mis à disposition par Groupama Paris Val de Loire.

Le (la) Salarié s'engage à utiliser ce matériel en « bon père de famille », et s'assure que celui-ci ne sera utilisé qu'à des fins professionnelles et par lui seul. A défaut, sa responsabilité pourra être engagée.

Article 6 - Frais à la charge de l'Entreprise

Groupama Paris Val de Loire prend en charge les coûts directement engendrés par le télétravail au domicile.

L'indemnisation du télétravailleur prend la forme :

- D'une indemnité forfaitaire de 50 euros bruts par mois est versée au (à la) Salarié (e) pour les dépenses engagées par le télétravailleur (notamment frais de consommables nécessaire aux moyens mis à sa disposition).

Ou

Si les frais engagés s'avèrent d'un montant supérieur à l'indemnité forfaitaire prévue par le présent article, un remboursement des dépenses supérieures à ladite indemnité pourra avoir lieu sur la base de la présentation de justificatifs.

Article 7 - Sécurité et confidentialité des données

Les Parties s'engagent réciproquement à assurer la sécurité et la confidentialité des données de Groupama Paris Val de Loire, en particulier en usant d'un mot de passe de sécurité pour ouvrir le poste informatique qui restera confidentiel ou par tout autre moyen d'identification reconnu comme fiable.

Article 8 - Assurances

Le matériel fourni par Groupama Paris Val de Loire est assuré par cette dernière.

En cas de vol du matériel, le télétravailleur doit procéder à une déclaration auprès de la police.



Article 9 - Fin du télétravail au domicile

Le (la) Salarié (e) sera informé en temps utile par sa hiérarchie de la fin de la période de télétravail décidée par la cellule de crise et la management de Groupama Paris Val de Loire en fonction des informations délivrées par les pouvoirs publics sur la pandémie grippale.

A cette date, le (la) Salarié (e) cessera de travailler à son domicile et exercera ses fonctions selon les modalités de travail antérieures à la conclusion du présent avenant temporaire à son contrat de travail.

A cette même date, le (la) Salarié (e) devra restituer à Groupama Paris Val de Loire le matériel qui lui aura été confié, le cas échant, dans le cadre du passage temporaire en télétravail.

Fait à [•] en double exemplaire, le [•]
Monsieur [●] Pour Groupama Paris Val de Loire
Monsieur / Madame [●]

Annexes au présent avenant

- Annexe n°1: Notice d'utilisation du (site intranet et/ou du numéro vert) mis en place en vue de diffuser l'information sur la gestion et l'évolution de la situation de crise au sein de Groupama Paris Val de Loire.
- Annexe n°2 : Accord de télétravail au domicile du 5 novembre 2009
- Annexe n°3: Liste du matériel fourni à signer par le télétravailleur