ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF AU TELETRAVAIL ET AU DROIT A LA DECONNEXION AU SEIN DU GROUPE COVEA

Entre, d'une part,

➢ Les sociétés et groupements du Groupe COVEA listés ci-dessous et ci-après dénommés « ***les Entités*** » :

- **ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **Assistance Protection Juridique** (Société Anonyme),
- **FIDÉLIA Assistance** (Société Anonyme),
- **FIDÉLIA Services** (Société Anonyme),
- **GMF ASSURANCES** (Société Anonyme),
- **GMF Vie** (Société Anonyme),
- **LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **TÉLÉASSURANCES** (Société Anonyme),
- **Association pour le développement des Compétences** (Association),
- **MAAF Assurances** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MAAF Assurances SA** (Société Anonyme),
- **MAAF Santé** (Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité),
- **MAAF Vie** (Société Anonyme),
- **GIE ATLAS Service et Développement** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EURO GESTION SANTÉ** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EURODEM** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EUROPAC** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EUROPEX** (Groupement d'intérêt Économique),
- **EUROVAD** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE LOGISTIC** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE RCDI** (Groupement d'intérêt Économique),
- **MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MMA IARD** (Société Anonyme),
- **MMA VIE** (Société Anonyme),
- **DAS ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **DAS** (Société Anonyme),

Représentées par : Directrice Affaires Sociales Groupe, dûment mandatée par les Entités aux fins du présent accord ;

Et, d'autre part,

➢ Les **Organisations Syndicales Représentatives** au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur Délégué.e Syndical.e de Groupe, dûment mandaté.e pour la négociation en cause :

- **La CFDT**, représentée par **Monsieur**
- **La CFE-CGC,** représentée par **Monsieur** ;
- **La CFTC,** représentée par **Monsieur** ;
- **La CGT**, représentée par **Madame** ;
- **L'UNSA,** représentée par **Monsieur** ;

Les Entités et les Organisations Syndicales Représentatives sont ensemble dénommées « ***les Parties*** ».

SOMMAIRE

SOMMAIRE 2
PRÉAMBULE 4
TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD 6
Article 1 - Entités concernées 6
Article 2 - Salariés concernés 6
Article 3 - Objet de l'accord 6
TITRE 2 – LE TELETRAVAIL A DOMICILE 7
Chapitre 1. DEFINITIONS 7
Article 4 - Le télétravail 7
Article 5 - Le travail en tout site au sein des Entités 8
Article 6 - Le travail nomade 8
Chapitre 2. LES CONDITIONS DE PASSAGE AU TELETRAVAIL A DOMICILE 9
Article 7 - Les conditions relatives à l'activité 9
Article 8 - Les conditions relatives aux salariés 9
Article 8.1 - Dispositions communes 9
Article 8.2 - Les salariés à l'horaire (télétravail régulier) 9
Article 8.3 - Les salariés au forfait jours (télétravail flexible) 10
Article 9 - Le télétravail occasionnel 10
Article 9.1 - Situations de télétravail occasionnel supposant un accord entre le salarié et l'employeur 10
Article 9.2 - Situations de télétravail occasionnel pouvant être mises en place unilatéralement par l'employeur 11
Article 10 - Les conditions relatives au domicile 11
Chapitre 3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL A DOMICILE 12
Article 11 - Processus et formalisation de l'accord 12
Article 12 - Période d'adaptation 12
Article 13 - Suspension et réversibilité du télétravail 13
Article 14 - Organisation du télétravail 13
Article 14.1 - Le temps télétravaillé 13
Article 14.1.1 - Dispositions communes 13
Article 14.1.2 - Le télétravail régulier 13
Article 14.1.3 - Le télétravail flexible 14
Article 14.2 - L'équipement 14
Article 14.3 - Protection des données et confidentialité des informations et fichiers 14
Article 14.4 - Prise en charge forfaitaire des coûts liés au télétravail 15

Chapitre 4 – L'ACCOMPAGNEMENT DU TELETRAVAILLEUR 16
Article 15 - Suivi par le manager 16
Article 16 - Santé et sécurité du télétravailleur 16
Article 17 - Droits collectifs et individuels 16
Article 18 - Formation et sensibilisation dans le cadre du télétravail 17
TITRE 3 – LE DROIT A LA DECONNEXION POUR TOUS 18
Article 19 - Principe du droit à la déconnexion 18
Article 20 - Les moyens 18
TITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES 19
Article 21 - Durée et date d'entrée en vigueur 19
Article 22 - Commission de suivi et clause de rendez-vous 19
Article 23 - Principe de non cumul 20
Article 24 - Substitution 20
Article 25 - Notification 20
Article 26 - Adhésion 20
Article 27 - Révision 20
Article 28 - Publicité 20

PRÉAMBULE

Les Entités juridiques du Groupe Covéa (listées en première page) ont mis en place un accord collectif de groupe en date du 5 avril 2018 sur la méthodologie relative aux négociations obligatoires pour l'année 2018, lequel prévoit notamment l'ouverture d'une négociation sur la qualité de vie au travail, dans laquelle peut s'inscrire le télétravail et le droit à la déconnexion.

Cet engagement s'inscrit par ailleurs dans le respect des dispositions du chapitre 10 de l'accord relatif au temps de travail du 14 juin 2017, lequel précise que *« Les Parties affirment leur accord de principe pour la mise en place du télétravail, pour autant que cette mise en place soit compatible avec les activités et l'organisation des Entités (...) La définition des salariés éligibles et les modalités du télétravail feront l'objet d'une négociation collective particulière ».*

Une première phase d'expérimentation du télétravail composée de 55 télétravailleurs s'est déroulée sur environ 2 ans et se termine à la fin de l'année concernant certains métiers de Covéa, à savoir :

- sur le site de Noisy le Grand, les métiers de back office et contact client ;
- sur les sites de Nantes et Saint Cloud, les métiers de la relation directe avec le client ;
- sur le site de Niort, les métiers des fonctions supports non encadrants.

C'est dans ce contexte qu'ont été engagées des négociations relatives au télétravail et au droit à la déconnexion en vue de la conclusion du présent accord.

Cet accord, conclu pour une durée de trois ans, s'inscrit dans le cadre des dispositions légales en vigueur, notamment :

- l'article L.2242-1 du Code du travail lequel prévoit au moins une fois tous les quatre ans l'engagement d'une négociation portant sur la qualité de vie au travail, le télétravail et le droit à la déconnexion favorisant notamment l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Faisant suite à la conclusion de l'accord collectif de groupe du 19 décembre 2017 en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap et à l'accord collectif de groupe du 4 mai 2018 relatif à l'égalité professionnelle Femmes / Hommes, il marque la volonté des Parties de poursuivre l'élaboration d'un dispositif global en faveur de la qualité de vie au travail.

- l'article L.1222-9 (et suivants) du Code du travail (tel que modifié par l'Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 et ratifié par la loi du 29 mars 2018) relatif au télétravail.

- l'article L. 2242-17 (7°) du Code du travail sur le droit à la déconnexion.

L'amélioration des possibilités en matière de connectivité grâce au numérique, l'évolution de nos outils, et l'appétence des salariés du Groupe Covéa pour le télétravail, conduisent les Parties, dans le cadre du présent accord, à développer au sein du groupe cette forme d'organisation du travail avec une phase de mise en œuvre progressive du télétravail au sein du groupe. Elle fera l'objet d'un suivi qui prendra en compte notamment l'analyse des contraintes techniques, organisationnelles et économiques dans le cadre de la commission prévue par le présent accord.

Ainsi, les Parties affirment que le télétravail :

- favorise le bien être des collaborateurs
- doit servir la performance de l'entreprise
- renforce l'équilibre des temps de vie
- permet de développer des relations et modalités de travail plus souples et performantes
- s'inscrit dans la volonté de Covéa de poursuivre une politique des Ressources Humaines en cohérence avec sa politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE)
- s'inscrit dans une relation basée sur la confiance
- doit s'effectuer tout en assurant le maintien du lien social entre les salariés et l'entreprise

- suppose, sauf circonstances exceptionnelles visées à l'article 9.2, un accord entre l'employeur et le salarié et présente un caractère de réversibilité,
- ne modifie en rien la qualité de salarié du télétravailleur qui bénéficie des mêmes droits et avantages que s'il exerçait son activité dans les locaux de l'entreprise et reste soumis aux mêmes obligations.

Afin que ce mode d'organisation du travail puisse se développer au sein de toutes les Entités, les Parties soulignent la nécessité que l'ensemble des Directions s'inscrivent dans cette démarche.

Enfin, conscientes que les évolutions de l'utilisation des outils numériques sont susceptibles de comporter des risques, et en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale, les Parties sont convenues des actions prévues au présent accord visant à assurer l'effectivité du droit individuel à la déconnexion pour tous.

Il a donc été convenu ce qui suit.

TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

Article 1 - Entités concernées

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Entités dont la liste figure en première page.

Article 2 - Salariés concernés

Le présent accord s'applique à tous les salariés au sein des Entités entrant dans le champ d'application, sous réserve des dispositions qui suivent et à l'exception, s'agissant des dispositions du Titre 2, des cadres de Direction des sociétés d'Assurances relevant de l'Accord professionnel du 3 mars 1993 ainsi que des salariés relevant de la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

Article 3 - Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail à domicile (télétravail régulier, flexible et occasionnel) au sein des Entités et précise les droits et obligations du télétravailleur.

Il ne se confond ni avec le travail en tout lieu au sein des Entités, ni avec le travail nomade, définis aux articles 5 et 6.

Enfin, il comporte des dispositions visant à assurer l'effectivité du droit à la déconnexion pour tous.

TITRE 2 – LE TELETRAVAIL A DOMICILE

Chapitre 1. DEFINITIONS

Les dispositions ci-après visent à distinguer le télétravail à domicile, mis en place par le présent accord, d'autres modes d'organisation du travail qui peuvent également conduire les salariés à ne pas exercer leur activité exclusivement dans un même lieu au sein des Entités.

Il est précisé que les modes d'organisation du travail définis ci-après ne sauraient remettre en cause ni le principe de rattachement d'un collaborateur à un site déterminé au sein des Entités ni les dispositions relatives à la mobilité géographique en vigueur au sein du groupe. L'organisation géographique des Entités et de leurs activités relève en effet du pouvoir de direction de l'employeur.

Ces modes d'organisation du travail ne sont pas exclusifs les uns des autres.

Article 4 - Le télétravail

En application des dispositions de l'article L.1222-9 du Code du travail dans sa rédaction à la date de signature du présent accord, *« le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».*

Le télétravail s'entend au sens du présent accord comme un mode d'organisation particulier du travail, alternant des jours de présence au sein de l'entreprise et des jours de travail au domicile ~~principal~~ du salarié dans les conditions fixées ci-après.

Dans le cadre du présent accord, sauf cas particulier relatif au domicile validé par la DRH, le télétravail s'exerce donc exclusivement au domicile du salarié concerné, à la dernière adresse déclarée par ce dernier à l'administration du personnel.

Le télétravailleur désigne toute personne salariée des Entités qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus ; il demeure dans ce cadre sous la subordination de son employeur.

Tout salarié éligible exerçant une activité compatible avec un mode d'organisation en télétravail peut demander à bénéficier du télétravail, dans les conditions et sous réserve des critères d'éligibilité prévus par le présent accord.

Le télétravail ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service et implique que l'activité du salarié puisse être exercée, de manière effective, à distance.

Il suppose la capacité du télétravailleur à exercer son activité de façon autonome à son domicile.

Par suite, l'accès au dispositif suppose de respecter les conditions fixées par le présent accord, lequel prévoit des dispositions relatives :

- au télétravail régulier, lequel s'entend dans le présent accord comme la faculté pour les salariés à l'horaire de télétravailler un ou plusieurs jours hebdomadaires fixés préalablement et se répétant à l'identique chaque semaine (article 8.2),

- au télétravail flexible lequel s'entend dans le présent accord comme la faculté pour les salariés au forfait jours de disposer d'un nombre de jours pouvant être télétravaillés dans l'année civile (article 8.3),

- au télétravail occasionnel lequel s'entend dans le présent accord comme la mise en place du télétravail afin de répondre à certaines circonstances particulières et temporaires définies ci-après (article 9).

Le télétravail, tel que prévu par le présent accord, ne se confond ni avec le travail en tout site au sein des Entités, ni avec le travail nomade, ni avec les hypothèses d'interventions à distance spécifiquement prévues par les dispositions conventionnelles en vigueur relatives au temps de travail et ses aménagements (intervention au cours d'une période d'astreinte, intervention planifiée, dépannage).

Article 5 - Le travail en tout site au sein des Entités

Afin de tenir compte de l'implantation des activités au sein des différentes Entités, celles-ci entendent adapter les espaces de travail afin de permettre au salarié d'optimiser ses temps de travail et de déplacements, facteur de performance et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le travail en tout site, rendu possible par l'évolution des technologies de l'information et des communications, s'entend au sens du présent accord, d'un mode d'organisation particulier du travail dont l'activité peut être réalisée à distance, à la condition expresse de ne pas perturber le bon fonctionnement du service et dans un site ayant fait l'objet d'une validation par Covéa Immobilier reconnaissant que ce dernier peut être utilisé à cette fin (exemples : salles de réunion, salles identifiées comme mutualisables, bureaux de passage).

Ces lieux font l'objet d'une signalétique particulière et d'une communication au sein des Entités permettant de les identifier comme pouvant être utilisés pour un travail à distance.

Article 6 - Le travail nomade

Les parties reconnaissent que le travail nomade est une forme d'organisation du travail, qui peut être inhérente à la nature de l'activité de certains salariés ou être la conséquence d'un mode d'organisation de l'entreprise du fait d'une dispersion géographique des activités, et qui peut s'exercer au sein des sites Covéa, des agences, au domicile des clients etc. Ces populations peuvent le cas échéant faire l'objet de dispositions conventionnelles spécifiques, notamment l'accord Itinérance du 14 juin 2017 ; elles sont éligibles au télétravail dans les conditions fixées au Titre 2 du présent accord, étant précisé que ces modes d'organisation du travail (télétravail à domicile et travail nomade) ne peuvent être réalisés concomitamment sur une même journée.

La situation de travail nomade peut amener le salarié à être présent physiquement pour l'exercice de son activité dans les locaux de l'entreprise ou en tout lieu au cours de ses déplacements professionnels. Néanmoins, afin de garantir une bonne coordination au sein des équipes et pour prévenir l'isolement du salarié nomade, il est rappelé que ce mode d'organisation du travail ne remet pas en cause la nécessité d'une présence physique sur le lieu habituel de travail.

Chapitre 2. LES CONDITIONS DE PASSAGE AU TELETRAVAIL A DOMICILE

Le passage au télétravail suppose de répondre à des conditions relatives à l'activité exercée, à des conditions relatives au salarié candidat au télétravail, ainsi qu'à des conditions relatives à son domicile.

Par ailleurs, il est mis en œuvre progressivement au sein des Entités dans les conditions fixées ci-après.

L'ensemble des salariés qui télétravaille à la date de signature du présent accord dans le cadre des expérimentations qui se sont déroulées au sein de trois Entités dans le cadre d'accords collectifs spécifiques peuvent poursuivre une activité télétravaillée aux conditions fixées par le présent accord.

Article 7 - Les conditions relatives à l'activité

Sous réserve des autres conditions d'accès au télétravail exposées dans les articles suivants, les Parties conviennent que, potentiellement, tous les métiers sont éligibles à cette modalité d'organisation du travail dès lors que le télétravail est compatible avec l'exercice des activités par les salariés de manière autonome et que ces activités sont réalisables à distance.

Sauf cas exceptionnels visés à l'article 9.2, ne peuvent être éligibles les métiers et activités qui par nature nécessitent d'être exercés dans les locaux de l'entreprise, notamment en raison :

- des équipements (ex : sécurité, activité éditique),
- du degré de confidentialité des informations traitées (notamment en considération des recommandations de la CNIL),
- ou encore de la nécessité d'une présence physique face aux clients en agence, sauf validation managériale pour les salariés visés à l'article 8.3.

Enfin, le télétravail doit rester compatible avec le bon fonctionnement du service qui relève de l'appréciation du manager.

Article 8 - Les conditions relatives aux salariés

Article 8.1 - Dispositions communes

Sont éligibles au télétravail régulier et flexible les salariés disposant d'une ancienneté de 18 mois minimum dans une ou plusieurs des Entités (sauf dérogation managériale) et de 6 mois minimum d'ancienneté dans le même métier / domaine d'activité. L'ancienneté est appréciée à la date de demande du salarié à télétravailler (cf. article 11).

Article 8.2 - Les salariés à l'horaire (télétravail régulier)

Sont éligibles au télétravail, sous réserve du respect des autres conditions d'éligibilité prévues par le présent accord, l'ensemble des salariés disposant d'une capacité d'autonomie suffisante dans l'exercice de leur activité ne nécessitant pas de soutien managérial rapproché, cette autonomie devant être validée par la ligne managériale.

S'agissant des salariés à temps partiel, ces derniers doivent avoir un taux d'activité d'au moins 70% d'un temps plein.

Ces salariés (temps plein et temps partiel) doivent relever d'une organisation supposant une présence physique obligatoire dans leur environnement de travail habituel d'au moins trois jours par semaine, en complément des jours télétravaillés.

Dans le cadre d'un déploiement progressif visant à prendre en compte les contraintes techniques, organisationnelles et économiques inhérentes à la mise en place du télétravail, les salariés visés au présent article sont éligibles au télétravail dans les conditions suivantes :

- pour les deux premières années d'application du présent accord : dans la limite de **20%** de télétravailleurs (en nombre de contrat de travail) par Direction
- pour la troisième année d'application du présent accord : dans la limite de **30%** de télétravailleurs (en nombre de contrat de travail) par Direction.

Les salariés concernés par le présent article sont éligibles au télétravail régulier, alternant des jours prédéfinis de télétravail et des jours de travail au sein d'un site de Covéa (un ou deux jours par semaine, dans les conditions précisées à l'article 14.1.2).

Article 8.3 - Les salariés au forfait jours (télétravail flexible)

Sous réserve des autres conditions d'éligibilité prévues par le présent accord, les salariés au forfait jours peuvent solliciter l'exercice de leur activité sous la forme du télétravail dit flexible leur permettant de bénéficier d'un certain nombre de jours télétravaillés par an (40 jours par an, dans les conditions précisées à l'article 14.1.3)

L'éligibilité au télétravail est soumise à la validation du manager, en considération notamment de l'organisation de l'activité et du bon fonctionnement du service.

Article 9 - Le télétravail occasionnel

Article 9.1 - Situations de télétravail occasionnel supposant un accord entre le salarié et l'employeur

Sous réserve de répondre aux conditions fixées par le présent accord (sans toutefois entrer dans les limites maximales de 20% et 30% prévues à l'article 8.2 relatif aux salariés à l'horaire) le télétravail peut être mis en place d'un commun accord :

- pour les salariés en situation de handicap

Conformément à l'accord Handicap Covéa du 19 décembre 2017, il est rappelé que le télétravail constitue une mesure d'organisation permettant de répondre à l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Ainsi, les demandes de télétravail émanant de salariés en situation de handicap, lorsqu'il s'agit notamment d'une préconisation du médecin de travail, seront soumises à un examen particulier de la DRH dans le cadre du présent accord.

Dans cette hypothèse, la période télétravaillée est fixée à trois mois maximum, laquelle peut le cas échéant être prorogée après réexamen de la DRH.

- dans des situations exceptionnelles et temporaires :

Soucieuses de contribuer au développement d'un environnement de travail propice à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les parties s'accordent sur la possibilité d'accéder au télétravail pour répondre à des situations exceptionnelles et temporaires liées notamment à des problèmes d'ordre personnel que pourraient rencontrer les salariés, que la présence à domicile et la suppression du temps de transport pourraient aider à résoudre, dans les cas suivants :

* assistance importante auprès d'un proche gravement malade (enfant ou parent) dans les conditions identiques à celles prévues par les dispositions légales relatives au congé de proche aidant, sous réserve de ne pas bénéficier de don de jours.
* intempéries,
* épidémie,
* grève des transports en commun
* toute autre situation exceptionnelle et temporaire acceptée par le manager et validée par la DRH

Article 9.2 - Situations de télétravail occasionnel pouvant être mises en place unilatéralement par l'employeur

Conformément à l'article L.1222-11 du Code du travail *« en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être 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 Parties conviennent que sont notamment concernées les situations suivantes, pouvant nécessiter l'activation du PCA :

- survenance d'une situation de catastrophe naturelle rendant impossible tout ou partie de l'activité sur un ou plusieurs sites
- pandémie
- grève de longue durée affectant durablement et significativement la circulation des moyens de transport collectif

La mise en place unilatérale du télétravail dans ces hypothèses suppose, comme pour les autres formes de télétravail, que le salarié soit préalablement doté du matériel nécessaire au télétravail ou qu'il le soit à cette occasion.

Article 10 - Les conditions relatives au domicile

Afin de répondre favorablement aux conditions d'éligibilité au télétravail s'agissant de la conformité du domicile, le salarié doit :

- Attester sur l'honneur que son logement est couvert par le haut débit à hauteur de 4 MB.
  Dans tous les cas, la puissance du débit fera l'objet d'une vérification complémentaire par le service Informatique.
- Attester sur l'honneur qu'il dispose d'un espace de travail conforme aux règles de sécurité électrique en vigueur.
- Attester sur l'honneur qu'il dispose d'un espace dédié et invariant permettant d'exercer ses missions dans des conditions de travail satisfaisantes, préservant sa santé et sa sécurité (notamment loin de tout danger potentiel, bien éclairé, avec un bureau d'une taille suffisante et une circulation aisée)
  En complément, une photo ou un croquis de l'espace envisagé devra être joint au dossier de candidature.
- Attester sur l'honneur qu'il dispose d'une autorisation du bailleur ou de la copropriété lui permettant d'exercer une activité professionnelle à son domicile. Si le candidat est domicilié par un tiers, il devra joindre une attestation sur l'honneur de ce dernier.
- Informer son assureur de l'utilisation du domicile à des fins professionnelles et justifier d'une attestation d'assurance multirisques habitation à jour. Pour les collaborateurs assurés au sein du groupe, des démarches seront initiées afin que leur assurance permette le télétravail tel que prévu par le présent accord.

Le déménagement ou le changement d'adresse déclaré par le salarié met fin automatiquement au télétravail, excepté lorsque les conditions d'éligibilité au télétravail demeurent.

Le constat d'attestation(s) non conforme(s) a pour conséquence l'inéligibilité au télétravail ou la fin du télétravail lorsque celui-ci a déjà commencé.

Chapitre 3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL A DOMICILE

Article 11 - Processus et formalisation de l'accord

Les Parties rappellent que le télétravail revêt un caractère volontaire (sauf cas visés à l'article 9.2) et suppose que ses conditions de mise en œuvre soient formalisées, qu'il s'agisse du télétravail régulier ou du télétravail flexible.

A compter du 1er janvier 2019, le salarié intéressé formule sa demande via un outil ad hoc en remplissant un dossier de candidature composé d'un questionnaire d'auto évaluation sur les prérequis attendus et de la liste des documents qu'il devra transmettre (cf. article 10).

L'examen de la demande donne lieu à un entretien avec le manager.

Ce dernier doit s'assurer du respect des conditions d'accès au télétravail telles que prévues par le présent accord.

Le salarié a connaissance de son éligibilité au télétravail dans le délai d'un mois à compter de la transmission de sa demande (comprenant l'ensemble des documents demandés).

Si nécessaire, une phase d'arbitrage est réalisée par la DRH afin de s'assurer, notamment, du respect des limites fixées à l'article 8.2 du présent accord ; dans cette hypothèse, le choix peut être opéré entre les salariés éligibles, notamment sur la base du critère du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel ou encore en fonction de la situation familiale du salarié. En toute hypothèse, en cas d'arbitrage, une rotation est effectuée entre les salariés éligibles à la fin de chaque période télétravaillée.

L'acceptation du télétravail fait l'objet d'un écrit communiqué au salarié, pouvant être sous forme dématérialisée. Cet écrit mentionne notamment la période télétravaillée, la période d'adaptation, le principe de réversibilité, le cas échéant le matériel mis à disposition, ainsi que le nombre et la fixation des jours télétravaillés dans la semaine (pour les salariés à l'horaire) et, pour les salariés au forfait jours, le nombre de jours maximum pouvant être télétravaillés pendant la période considérée.

En cas de refus de la demande, à savoir lorsqu'au moins une condition d'accès au télétravail prévue par le présent accord n'est pas remplie, le salarié reçoit une réponse écrite motivée, pouvant être sous forme dématérialisée.

Les dispositions qui précèdent peuvent ne pas être appliquées, en tout ou partie, dans les hypothèses de situations exceptionnelles (mentionnées à l'article 9) et ce, afin de prendre en compte les situations d'urgence. Pour autant, la validation managériale est toujours nécessaire.

Article 12 - Période d'adaptation

Le passage au télétravail régulier s'accompagne d'une période d'adaptation de 2 mois de travail effectif au cours de laquelle chacune des parties se réserve le droit de mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance de 15 jours calendaires, délai pouvant être réduit d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Pour le télétravail flexible, la période d'adaptation correspond à 8 jours minimum effectivement télétravaillés.

Cette période d'adaptation permet notamment de tester le bon fonctionnement des applications informatiques au domicile du salarié ainsi que la compatibilité de l'activité et du degré d'autonomie dont dispose le salarié avec ce mode d'organisation du travail.

Article 13 - Suspension et réversibilité du télétravail

Au-delà de la période d'adaptation précisée ci-avant, il peut être mis fin au télétravail, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires:

- par le salarié, à sa demande,
- par la ligne managériale (après validation de la DRH) s'il est constaté dans le suivi régulier du collaborateur des difficultés répétées ou encore si les conditions liées au domicile et au bon fonctionnement du matériel n'étaient plus réunies.

L'exercice de la réversibilité, à savoir le fait de notifier à l'autre partie qu'il est mis fin au télétravail, est réalisé par tout moyen. Le délai de prévenance ci-dessus court à compter de cette notification.

Par ailleurs, le manager peut suspendre temporairement le télétravail dans le cadre d'événements nécessitant la présence physique du salarié tous les jours de la semaine (ex : formations ou projets spécifiques).

Cette demande doit respecter un délai de prévenance de 15 jours calendaires, sauf urgence.

La suspension du télétravail n'a pas pour effet de reporter la durée convenue de la période télétravaillée, ni de reporter les jours non télétravaillés sur une autre semaine (pour les salariés à l'horaire). Compte tenu de la particularité du télétravail flexible, les salariés au forfait jours peuvent quant à eux reporter ces jours non télétravaillés, y compris lorsque qu'ils ont déjà fait l'objet d'une validation du manager.

Article 14 - Organisation du télétravail

Article 14.1 - Le temps télétravaillé

Article 14.1.1 - Dispositions communes

La période de télétravail est fixée pour une durée d'un an maximum, renouvelable.

Sauf exercice du droit à la réversibilité mentionné à l'article 13, le télétravail prend fin automatiquement au terme de la période convenue et ne peut être tacitement reconduite ; son renouvellement suppose donc un accord entre le salarié et l'employeur, ainsi que la formalisation prévue à l'article 11 du présent accord.

Les télétravailleurs restent soumis à la même durée et à la même organisation du travail que celle qui leur est applicable en application des dispositions conventionnelles en vigueur relatives au temps de travail et ses aménagements.

Ils doivent veiller à respecter les dispositions applicables en matière de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'en matière de temps de pause.

Le contrôle de la durée du travail s'effectue dans les mêmes conditions que pour les périodes non télétravaillés, en application de l'accord temps de travail en vigueur.

Pour une bonne organisation des services et notamment afin de s'assurer de la présence physique des salariés lors de réunions d'équipe, le manager peut fixer un jour dans la semaine où il n'est pas possible de télétravailler.

Article 14.1.2 - Le télétravail régulier

Dans les conditions prévues au présent accord et hors situations exceptionnelles visées à l'article 9, le télétravail s'exerce, pour les salariés à l'horaire, à raison d'un ou deux jours par semaine maximum pour les salariés à temps plein et à raison de un jour par semaine pour les salariés à temps partiel.

Les jours télétravaillés sont obligatoirement pris par journée entière, excepté pour la demi-journée des salariés travaillant sur 4,5 jours (temps pleins et temps partiels).

Les jours non télétravaillés, initialement prévus comme devant être télétravaillés, ne peuvent être reportés.

Les jours télétravaillés dans la semaine font l'objet d'un accord entre le salarié et son manager et sont mentionnés dans le document prévu à l'article 11.

Les périodes pendant lesquelles le manager peut contacter le salarié correspondent aux plages horaires obligatoirement travaillées en application de la fiche d'organisation en vigueur dans l'unité de travail.

Article 14.1.3 - Le télétravail flexible

Dans le cadre de l'article 8.3 du présent accord, les salariés au forfait jours complet disposent d'un maximum de 40 jours par an pouvant faire l'objet d'un télétravail à domicile.

Ce nombre est proratisé en cas de période télétravaillée inférieure à une année.

Les forfaits jours réduits sont également éligibles au télétravail, sous réserve d'exercer leur activité au moins à hauteur de 80% d'un forfait jours complet ; le nombre de jours pouvant être télétravaillé précisé ci-dessus est alors proratisé proportionnellement au taux d'activité du salarié concerné.

Le télétravail flexible est obligatoirement réalisé par journée entière dans la limite de deux jours par semaine.

Le salarié planifie les jours télétravaillés dans l'outil réservé à cet effet, en respectant un délai de prévenance d'une semaine (sauf circonstances exceptionnelles) et en tenant compte des impératifs de sa mission et du bon fonctionnement du service. Ils sont soumis à validation managériale.

Article 14.2 - L'équipement

Le télétravailleur doit exclusivement utiliser le matériel mis à disposition par l'entreprise. Il peut s'agir notamment d'un ordinateur, d'un système de téléphonie adapté, d'un casque lorsque celui est nécessaire à l'exercice de l'activité etc.

Il s'engage à en faire un usage conforme à sa destination dans les conditions d'emploi normales, à en prendre soin, et à en avoir l'usage exclusif et limité à sa seule activité professionnelle.

En cas de dysfonctionnement de l'équipement, le télétravailleur doit informer sans délai son manager et les services responsables des incidents.

Si les perturbations constatées (que ce soit du fait de l'entreprise ou de l'environnement du salarié) ne permettent plus l'exercice du télétravail, le manager détermine avec le salarié ses conditions de retour sur site pour le temps restant.

Article 14.3 - Protection des données et confidentialité des informations et fichiers

Tout salarié en télétravail doit, au même titre que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise, se conformer strictement aux directives de celle-ci et à toutes dispositions en vigueur en matière de règles de confidentialité et d'utilisation des outils mis à disposition (notamment celles du règlement intérieur et de la Charte d'utilisation des systèmes d'information qui y est annexée).

Le salarié en télétravail s'engage à être particulièrement attentif à la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations auxquelles il a accès, sur tous supports et par tous moyens, notamment sur papier, oralement ou électroniquement, dans son environnement privé.

A cette fin, le salarié veillera notamment à verrouiller systématiquement sa session informatique lorsqu'il interrompt son activité professionnelle et à conserver comme strictement confidentiels ses identifiants et mot de passe.

Le salarié devra signer un engagement en ce sens.

Article 14.4 - Prise en charge forfaitaire des coûts liés au télétravail

Pour le télétravail régulier, les Entités acceptent de prendre en charge :

- 15€ bruts / mois pour le télétravailleur qui réalise une journée de télétravail par semaine
- 30€ bruts / mois pour le télétravailleur qui réalise deux journées de télétravail par semaine

Compte tenu des congés payés, cette indemnité forfaitaire est versée 11 mois par an.
Le versement de ces indemnités étant conditionné à l'exercice effectif de périodes télétravaillées, ces indemnités seront diminuées (au prorata) voir supprimées en cas de suspension ou de fin anticipée du télétravail (hors congés payés).

Pour le télétravail flexible et occasionnel :

- 3€ bruts / pour une journée télétravaillée (le nombre de journées ayant effectivement fait l'objet d'un télétravail est comptabilisé en fin d'année) ; en toute hypothèse, l'indemnité versée dans ce cadre ne doit pas excéder celle qui aurait été versée en application des dispositions ci-dessus sur le travail régulier.

Il est entendu que les montants sont forfaitaires et soumis à charges sociales.

Chapitre 4 – L'ACCOMPAGNEMENT DU TELETRAVAILLEUR

Article 15 - Suivi par le manager

Le suivi objectif du salarié en télétravail et de son activité, requiert de la part du manager:

- une attention spécifique à la situation de télétravail : fréquence des échanges, conditions de réalisation de chacune des différentes composantes de l'activité
- une répartition équivalente de la charge de travail au sein des équipes entre les salariés qu'ils soient télétravailleurs ou non
- des entretiens réguliers avec les salariés en télétravail et, spécifiquement, avant la fin de la période d'adaptation
- en lien avec les dispositions de l'article ~~5.3~~ 17 ci-après, un traitement identique des salariés, en télétravail ou non, concernant les éléments de rémunération ou de classification, promotions, sans différenciation d'aucune sorte pour le télétravail.

L'entretien annuel comporte une rubrique spécifique sur les conditions d'activité du salarié en télétravail et l'évaluation de la charge.

Par ailleurs, en complément des entretiens habituels et de l'entretien annuel, le salarié en télétravail régulier est reçu par son manager une autre fois (à la mi-année) afin d'échanger spécifiquement sur la mise en œuvre du télétravail.

Deux mois avant la fin de la période télétravaillée, le manager reçoit le télétravailleur afin d'échanger avec ce dernier sur les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.

Article 16 - Santé et sécurité du télétravailleur

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail.

En particulier, ces salariés sont couverts par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour les accidents survenus dans l'exercice du télétravail à domicile, sous réserve de l'appréciation portée par la CPAM.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié en télétravail doit, comme les autres salariés, informer son responsable hiérarchique direct (ou, à défaut, tout responsable présent) et adresser un certificat d'arrêt de travail dans les délais prévus par les dispositions applicables.

En cas d'accident survenu pendant les jours et heures de travail au lieu de télétravail déclaré, le salarié devra informer son manager et le pôle administration du personnel sans délai et fournir toute information nécessaire à la déclaration d'accident.

Enfin, il est rappelé, comme pour tout autre salarié des Entités, qu'il est strictement interdit de télétravailler pendant une suspension du contrat de travail.

Article 17 - Droits collectifs et individuels

Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits et avantages que ceux applicables aux salariés, placés dans une situation comparable, travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Par conséquent, comparativement à ces derniers, le salarié en télétravail bénéficie notamment :

- des mêmes entretiens professionnels et est soumis à la même politique d'évaluation
- du même accès à la formation professionnelle et aux mêmes possibilités de déroulement de carrière
- de la prise en charge de ses frais professionnels dans les mêmes conditions, notamment s'agissant de la restauration (tickets restaurants pour l'ensemble des salariés en télétravail pour les jours effectivement télétravaillés)
- du même accès aux mêmes informations

Article 18 - Formation et sensibilisation dans le cadre du télétravail

Préalablement à l'entrée en télétravail, les salariés ainsi que les managers de télétravailleurs suivront un module de formation afin d'être sensibilisé à ce mode d'organisation du travail.

Il sera également remis au salarié un guide de bonnes pratiques en matière d'organisation, de prévention et d'utilisation des outils mis à sa disposition (comprenant notamment la liste des numéros d'appels).

TITRE 3 – LE DROIT A LA DECONNEXION POUR TOUS

L'évolution des technologies de l'information et de la communication permettent de ne plus limiter le travail à la seule activité au sein de l'entreprise.

Ainsi, compte tenu des risques d'utilisation de ces outils en dehors des périodes habituelles de travail, avec une vigilance particulière pour les télétravailleurs mais sans limiter les dispositions du présent chapitre à cette population, les Parties rappellent le droit à la déconnexion pour tous et conviennent de la nécessité de mettre en place les mesures ci-après.

Article 19 - Principe du droit à la déconnexion

L'article L. 2242-17 du Code du travail précise que la négociation dans ce cadre porte sur *« Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ».*

Ainsi, les salariés disposent d'un droit à la déconnexion qui vise à préserver leur sphère personnelle et à favoriser une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Dans ce cadre, il est rappelé que les outils informatiques et smartphones ne doivent pas être utilisés en dehors des périodes habituelles de travail, sauf circonstances exceptionnelles et hors périodes strictement encadrées par les dispositions conventionnelles relatives au temps de travail et ses aménagements en vigueur (ex : période d'astreintes notamment).

Enfin, indépendamment des obligations qui pèsent, avant tout, sur les Entités, il convient de rappeler que la déconnexion suppose également une vigilance de la part du salarié à ne pas utiliser ces outils numériques en dehors de ces périodes, notamment à l'attention d'un collègue.

Article 20 - Les moyens

Dans le cadre du présent accord et afin d'assurer le respect du droit à la déconnexion :

- les parties rappellent que les sollicitations par mails, SMS, skype, contacts téléphoniques sont à éviter hors des heures habituelles de travail, les week-ends non travaillés et pendant les congés, et en tout état de cause, rappellent que les salariés ne sont pas tenus d'y répondre

- sont mis en place des dispositifs favorisant la régulation de l'utilisation des outils numériques, en complément de la charte d'utilisation des systèmes d'information annexée aux RI, ces dispositifs soulignant la volonté forte de Covéa de travailler sur l'équilibre entre les sphères professionnelles et privées :

  - une fenêtre d'alerte pop-up (entre 20h et 8h et toute la journée du dimanche et jours fériés – hors plateaux 24/24 Fidelia, ces horaires étant par ailleurs adaptés pour les DROM)
  - des horaires de réservation de salles de réunion entre 8h et 20h
  - une communication : inciter les salariés à mettre en place une signature de mail rappelant le respect des équilibres de chacun
  - rédaction des bonnes pratiques (intégrées dans la formation initiale des salariés, notamment des managers), par exemple : ne pas procéder à l'envoi différé des mails, ne pas utiliser les outils numériques comme mode de transmission exclusif des consignes managériales mais privilégier les échanges directs, laisser le temps au salarié de prendre connaissance de ses mails lors de son retour d'une longue absence (> 6 mois) etc.

De plus, les parties conviennent une fois par an d'adresser aux salariés un questionnaire anonyme et individuel relatif au droit à la déconnexion.

TITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES

Article 21 - Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2019 pour une durée de trois ans. Il cessera donc de produire automatiquement ses effets le 31 décembre 2021.

Article 22 - Commission de suivi et clause de rendez-vous

Une commission de suivi du présent accord est créée.

Elle est composée, par organisation syndicale représentative signataire, de 3 représentants et de membres représentants de la Direction, en nombre au plus égal à celui que peuvent désigner en théorie les organisations syndicales représentatives signataires.

La désignation des représentants doit permettre un suivi dans le temps de l'accord. A ce titre, leur remplacement se fera dans cette vigilance.

La commission sera réunie, sur convocation de l'employeur, à l'issue d'une période de 6 mois suivant la mise en œuvre effective de télétravail au sein des Entités ainsi qu'à l'issue de chaque période d'1 an suivant la mise en œuvre du télétravail et ce, pendant toute la durée d'application du présent accord.

La commission pourra également être réunie à la demande d'un des signataires dans l'hypothèse de la survenance d'une situation exceptionnelle ayant des impacts significatifs sur le déploiement des dispositions visées par le présent accord.

Elle suit les engagements de l'accord et réalise un bilan. La Commission de suivi aura communication par la Direction de données quantitatives et qualitatives relatives à l'application des dispositions du présent accord, notamment :

Concernant le télétravail :

- nombre de télétravailleurs par genre, par catégorie professionnelle et par métier et par taux d'activité ;
- nombre de salarié en télétravail régulier et en télétravail flexible
- nombre de jours de télétravail occasionnel
- nombre d'acceptation et de refus (et leurs motifs)
- suivi du nombre d'accident du travail survenu
- nombre d'entretiens
- retour d'enquête qualitative
- suivi RSE
- indicateurs économiques
- indicateurs d'évaluation de la productivité
- indicateurs d'absentéisme (ex : suivi du nombre d'arrêt maladie des télétravailleurs)

Concernant le droit à la déconnexion :

- dans l'hypothèse d'une extraction informatique possible à l'échelle de l'ensemble des Entités, nombre de connexion (hors Fidelia et hors Drom) avant 8h et après 20h
- retour d'enquête qualitative (présentation d'un bilan sur le retour du questionnaire adressé aux salariés)

Article 23 - Principe de non cumul

Les dispositions du présent accord ne peuvent en aucun cas se cumuler avec toutes autres dispositions ayant le même objet. Il est alors fait application de la disposition la plus favorable.

Article 24 - Substitution

Les Parties conviennent expressément que le présent accord se substitue à tous les accords collectifs, aux usages et aux décisions unilatérales produisant effet au sein des Entités, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et ayant le même objet.

Article 25 - Notification

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 26 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, une organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer. Cette adhésion se fera par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux signataires du présent accord et devra en outre faire l'objet à la diligence de son auteur des mêmes formalités de dépôt et de publicité que celles du présent accord.

Article 27 - Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par voie d'avenant, notamment en raison d'évolution postérieure des textes législatifs et/ou conventionnels, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Les Entités, ou toute organisation syndicale représentative habilitée à engager la procédure de révision, qui souhaiterai(en)t s'engager dans cette voie, devra(ont) en informer les parties signataires, ainsi que les autres organisations syndicales représentatives, en joignant une note écrite précisant les dispositions du présent accord visées par la demande de révision d'une part, et proposant le rédactionnel afférent, d'autre part.

Les négociations devront alors être engagées dans un délai de trois mois suivant la réception de cette correspondance par lettre recommandée avec accusé de réception afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

Article 28 - Publicité

Le présent accord sera déposé sur la plateforme TéléAccords du Ministère du travail et au Conseil des prud'hommes compétent.

L'accord sera mis à disposition du personnel sur l'intranet.

Fait à Paris, le 21/11/2018, en 8 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.

➢ **Pour les Entités,**

Directrice des Affaires Sociales Groupe

➢ **Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du périmètre du présent accord,**

CFDT,

Monsieur

CFE-CGC,

Monsieur

CFTC,

Monsieur

CGT,

Madame

UNSA,

Monsieur