

PROPOSITION DE LA CGT SUR LA NEGOCIATION DU TRAVAIL A DISTANCE

Télétravail sur la base du volontariat avec accord du responsable hiérarchique.

Conditions de passage au télétravail.

Si un salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail à domicile, il doit en informer son responsable hiérarchique par écrit. Un entretien doit alors être formalisé afin que le responsable hiérarchique du salarié prenne la décision d'accéder ou non à cette demande.

Conditions de mise en œuvre du télétravail.

Le télétravail à domicile fera l'objet d'un avenant au contrat de travail d'une durée déterminée d'un an, renouvelable pour la même durée, par tacite reconduction.

La mise en œuvre du télétravail à domicile fera l'objet d'une période d'adaptation d'une durée de 3 mois ; chaque partie pourra y mettre fin sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

Le travail à domicile s'effectuera par journée entière à raison de 2 journées maximum par semaine, selon l'accord passé entre le salarié et son responsable hiérarchique, en ayant préalablement demandé les souhaits des salariés concernant les jours de la semaine.

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, convention collective, et règles d'entreprise applicables. Ses horaires de travail sont établis sur des bases comparables à celle d'un travail accompli dans l'établissement d'appartenance du salarié, à savoir du lundi au vendredi. Dans ces conditions, le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier ni l'horaire habituel, ni l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal, lorsque le salarié effectue son activité au sein des locaux de l'entreprise.

Responsabilités de l'employeur vis-à-vis de la santé et de la sécurité du télétravailleur.

L'employeur prend en compte les télétravailleurs dans son document unique, il met en œuvre toute mesure nécessaire à la prévention des risques professionnels. Conditions d'accès au domicile pour le contrôle des règles d'hygiène et de sécurité par l'employeur, les représentants du personnel et les autorités compétentes. Le domicile devient un lieu de travail, il est possible pour l'Inspection du travail ou les représentants du personnel de s'y rendre dans le cadre de leurs missions en lien avec la santé, l'hygiène et la sécurité. Organisation du travail de façon à garantir une charge de travail similaire à la charge des salariés occupant des postes équivalents dans l'entreprise, prévention de l'isolement du télétravailleur. La charge de travail du télétravailleur est évaluée, elle n'est pas augmentée des temps de transport évités par le télétravail. Des mesures sont prises pour éviter l'isolement des télétravailleurs (jours de présence dans l'entreprise, regroupements, etc.) Respect

des droits collectifs et des avantages conventionnels. Le télétravailleur est un salarié comme les autres.

Le télétravail peut être provisoirement, et immédiatement suspendu à l'initiative du responsable hiérarchique ou du salarié, en respectant un délai de prévenance de 15 jours.

La décision sera prise dans un délai de 30 jours maximum.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'entreprise

Le télétravailleur bénéficie des mêmes entretiens professionnels.

Les salariés en télétravail doivent avoir accès aux informations syndicales dans le cadre des accords et usages en vigueur.

Santé et sécurité : Une formation sur la « Santé et la sécurité au poste de travail » dans le cadre du télétravail à domicile sera dispensée à tout nouveau télétravailleur.

Mise en place d'une check liste. Guide de conception adapté au secteur du télétravail, au sein de l'entreprise

« Prévention » concernant la sécurité et l'organisation du travail »

L'assurance : Prise en charge par l'entreprise d'un surcoût lié aux assurances du matériel pour le télétravailleur.

Équipements du travail : Au titre du télétravail à domicile, Carrefour France fournira à chaque télétravailleur un ordinateur portable, bureau, chaise ergonomique, armoire fermée à clé, téléphone, et prendra en charge la connexion internet, les communications téléphoniques.

Mise en œuvre de l'accord et rôle des instances : La signature du présent accord sera précédée, dans chaque établissement, d'une consultation du Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail (CHSCT) puis du Comité d'Établissement, conformations aux dispositions légales, puis d'une consultation du Comité Central d'Entreprise.

Mise en œuvre et suivi de l'accord relatif au télétravail à domicile.

Une commission de mise en œuvre du présent accord sera créée, au sein de chaque établissement, composée :

- 2 membres du CE
 - 2 membres du CHSCT
 - Médecin du Travail
 - D'un membre par organisation Syndicale représenté dans l'établissement
- Cette commission se réunira chaque trimestre et finalisera un reporting spécifique au télétravail et présenté dans les réunions CHSCT.

Durée de l'accord : Le présent accord est signé pour une durée indéterminée

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice des Ressources Humaines, l'expression de nos cordiales salutations.

La Délégation **CGT**