



Accord relatif au télétravail
au sein de l'UES Norauto



Entre les soussignés :

L'Unité Economique et Sociale Norauto, représentée par Madame Anne-Danièle FORTUNATO, Directrice des Relations et Ressources Humaines Norauto France,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale (UES) Norauto, représentées par :

- Monsieur Sylvestre AISSI en qualité de Délégué Syndical Central CFDT
- Monsieur Alain MONPEURT en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC
- Monsieur Patrick BAUDUIN en qualité de Délégué Syndical Central CFTC
- Monsieur Laurent DESPRES en qualité de Délégué Syndical Central CGT
- Madame Corinne BRIENNE en qualité de Déléguée Syndicale Centrale FO.

Il est conclu l'accord suivant :

CF
AM
SB
BP
OT

Sommaire

Sommaire	2
Préambule	3
Article 1 : Champ d'application et objet de l'accord	3
Article 2 : Définition du Télétravail	4
Article 2.1 : Définition légale	4
Article 2.2 : Application chez Norauto : Télétravail pendulaire	4
Article 3 : Organisation du Télétravail chez Norauto	4
Article 3.1 : Equipements de travail	4
Article 3.2 : Prise en charge des coûts du télétravail	5
Article 3.3 Protection des données	5
Article 3.4 : Protection vie privée du collaborateur	5
Article 4 : Conditions d'emploi du télétravailleur	5
Article 4.1 : Droits et avantages	5
Article 4.2 : Temps de travail	6
Article 5 : Etapes de la mise en place du télétravail	6
Article 5.1 : Demande du collaborateur	6
Article 5.2 : Etude de la situation	6
Article 5.3 : Refus de la demande	7
Article 5.4 : Acceptation de la demande : signature d'un avenant au contrat de travail	7
Article 5.5 : Période d'expérimentation	7
Article 5.6 : Suivi du télétravail	8
Article 6 : Réversibilité du télétravail	8
Article 7 : Observatoire de suivi de l'accord	8
Article 8 : Durée de l'accord	8
Article 9 : Révision de l'accord	8
Article 10 : Dénonciation de l'accord	9
Article 11 : Notification de l'accord	9
Article 12 : Dépôt et publicité	9
 ANNEXE 1 : Liste des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale Norauto	 11

YF
09
AM
BP
ST

Préambule

Précurseur dans la mise en place du télétravail, Norauto souhaite poursuivre et développer ce dispositif dans la continuité de son plan stratégique et de son projet de libération de l'entreprise, dans le but de rendre son organisation plus souple et agile en tenant compte des attentes de ses collaborateurs et clients.

Par le présent accord, Norauto réaffirme sa volonté de favoriser, par ce dispositif d'organisation du travail, la conciliation harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses collaborateurs.

C'est dans ce cadre que depuis juin 2009, une succession d'accords signés avec les partenaires sociaux ont permis d'expérimenter le télétravail au sein de son organisation et de favoriser son développement en intégrant les avantages et limites constatés au fil du temps. L'organisation du télétravail a fait l'objet d'un suivi rigoureux aussi bien auprès des managers que des collaborateurs bénéficiaires ce qui a contribué à une amélioration progressive de ce dispositif.

Le dernier accord, signé en septembre 2012, arrivant à échéance, la Direction ainsi que les Organisations Syndicales, soucieuses de faciliter l'organisation du travail des collaborateurs, souhaitent poursuivre la pratique du télétravail et conviennent de ce qui suit :

Article 1 : Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des collaborateurs travaillant au sein de l'UES Norauto dont le métier pourrait se prêter au télétravail.

La composition de l'UES Norauto, au jour de la conclusion du présent accord, est précisée en annexe.

Toute demande du collaborateur sera examinée par le manager et le Responsable Ressources Humaines, au regard :

- de la nature des missions confiées ;
- de la capacité du collaborateur à travailler en autonomie et à bien gérer son temps de travail ;
- des impacts sur l'organisation du service auquel le collaborateur appartient et notamment de l'impact pour les clients « internes » et externes.

La demande pourra être refusée. Le refus devra être motivé par des raisons objectives : nombre trop important de collaborateurs en télétravail dans l'équipe, capacité d'autonomie non suffisante...

Il est précisé que le télétravail est mis en place uniquement sur la base du volontariat et qu'il fera l'objet d'un avenant au contrat de travail des collaborateurs concernés.

Handwritten signatures and initials: a large signature, "AM", "CB", "BP", and "01".

Article 2 : Définition du Télétravail

Article 2.1 : Définition légale

Selon l'article 46 de la loi « Warsmann » relative à la simplification du droit, le télétravail se définit comme suit : « *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 régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.* »

Pour autant, travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer au salarié la qualité de télétravailleur.

Article 2.2 : Application chez Norauto : Télétravail pendulaire

Le télétravail chez Norauto est une organisation du travail utilisant les nouvelles techniques d'information et par laquelle une partie de l'activité du collaborateur qui aurait pu être réalisée en totalité dans les locaux de Norauto est effectuée depuis le domicile du collaborateur à raison d'une à deux journées par semaine maximum.

Pour une durée limitée, à titre exceptionnel, et sur avis médical, il pourra être envisagé de mettre en place du télétravail à 100%.

Le domicile s'entend comme le lieu de résidence habituel du télétravailleur. De sorte que, le présent accord exclut de son champ d'application toute forme de travail hors des locaux de l'entreprise et qui ne s'effectuerait pas au domicile du collaborateur.

Article 3 : Organisation du Télétravail chez Norauto

Article 3.1 : Equipements de travail

Afin d'assurer des conditions de travail optimales et correctes pour le télétravailleur certains équipements seront mis à sa disposition. Dans ce cadre, sont fournis par Norauto :

- un ordinateur portable ainsi qu'un téléphone portable avec abonnement professionnel, si le collaborateur n'en dispose pas déjà un dans les locaux de l'entreprise
- une connexion VPN permettant de sécuriser les données

Ces équipements restent la propriété de la société Norauto et doivent uniquement être utilisés à des fins professionnelles.

Le télétravailleur s'engage à prendre soin du matériel qui est mis à sa disposition dans le cadre du télétravail et en assure la bonne conservation. En cas de dysfonctionnement éventuel du matériel, il s'engage à en avvertir dans les plus brefs délais le service compétent au sein de l'entreprise.

J.
G
AN
OT BP

En fonction de la spécificité du poste, un équipement approprié sera fourni au collaborateur. Ces équipements constituent la dotation minimum. Pour tout autre équipement, la demande sera examinée en fonction des besoins du métier et de la situation du collaborateur.

Le télétravail nécessite également des équipements préalables du domicile du collaborateur:

- un bureau, de préférence situé dans une pièce séparée
- un caisson ou un tiroir fermant à clé
- un accès internet.

Article 3.2 : Prise en charge des coûts du télétravail

Les coûts pris en charge par Norauto sont ceux relatifs à la fourniture d'un téléphone et d'un ordinateur portable, ainsi que le coût des communications téléphoniques du téléphone portable lié au télétravail.

De plus, afin de couvrir les frais générés par le télétravail tels que ceux exposés pour sa connexion internet, sa consommation électrique ou encore l'éventuelle surprime de son assurance habitation, le collaborateur sera remboursé à hauteur de 18 euros par mois.

Pour ce faire, le collaborateur en télétravail présentera chaque mois une note de frais accompagnée de pièces justificatives.

Article 3.3 Protection des données

Dans le respect des prescriptions de la CNIL, la Direction met en place des mesures permettant d'assurer la protection des données utilisées et traitées par le collaborateur en télétravail à des fins professionnelles.

Le collaborateur en télétravail est informé des règles permettant de préserver la confidentialité et sécurité des données utilisées et traitées à son domicile. Il doit assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous supports et par tous moyens.

A cet effet, la « charte d'utilisation des systèmes d'informations » de la société Norauto, signée au moment de l'embauche, sera rappelée au collaborateur en télétravail.

Article 3.4 : Protection vie privée du collaborateur

La Direction s'engage à préserver et respecter la vie privée du collaborateur. Pour ce faire, il sera notamment convenu de plages horaires durant lesquelles il pourra être contacté.

Article 4 : Conditions d'emploi du télétravailleur

Article 4.1 : Droits et avantages

Le collaborateur en télétravail bénéficie des mêmes droits et avantages existants dans l'entreprise que ceux applicables aux autres collaborateurs en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Article 4.2 : Temps de travail

Pendant les journées de télétravail, soit une ou deux journées par semaine, le collaborateur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre des règles légales, conventionnelles, institutionnelles, voire contractuelles applicables. A ce titre, l'amplitude et l'horaire habituel ne sauraient être modifiés pendant les jours consacrés au télétravail.

Si, notamment pour des raisons d'organisation, les journées en télétravail ne peuvent être effectuées sur une semaine, celles-ci ne peuvent être cumulées ou reportées ultérieurement.

La charge de travail du collaborateur en télétravail reste identique à celle qu'il a lorsqu'il exerce ses missions dans les locaux de Norauto.

Le télétravailleur doit être joignable, dans les conditions définies à l'article 3.4 du présent accord et, en mesure de répondre aux exigences liées à son activité dans les mêmes conditions que lorsqu'il exerce son activité au sein des locaux de l'entreprise.

Le collaborateur bénéficie des mêmes entretiens d'activité que les autres collaborateurs et sera soumis aux mêmes dispositifs d'évaluation.

Article 5 : Etapes de la mise en place du télétravail

Article 5.1 : Demande du collaborateur

Le télétravail revêt un caractère volontaire et l'initiative de sa demande revient au collaborateur. Le bénéfice du télétravail est néanmoins subordonné à l'accord du manager et du Responsable des Ressources Humaines concerné.

Par conséquent, le collaborateur, qui souhaite bénéficier de ce mode d'organisation du travail, doit en faire la demande via le formulaire disponible sur le Portail RH.

Article 5.2 : Etude de la situation

Une fois la demande du collaborateur formulée, l'opportunité pour le collaborateur de bénéficier du télétravail sera étudiée en fonction des critères prévus à l'article 1 du présent accord.

Dans ce cadre, une attention particulière sera portée sur le logement du collaborateur et particulièrement sur :

- la conformité des installations électriques aux normes en vigueur.
- l'aménagement de l'espace du télétravail : inventaire du matériel (notamment bureau, chaise,...).

Cet aménagement devra permettre au télétravailleur d'avoir de bonnes conditions de travail avec un minimum de risques. A cet effet, le télétravailleur devra signer : « la déclaration de conformité » et fournir la copie de la police d'assurance de son domicile. Le télétravailleur informera en parallèle son assurance de ses nouvelles conditions de travail.

Article 5.3 : Refus de la demande

En fonction des critères précédemment cités, la demande du collaborateur pourra être refusée. Dans un tel cas, les explications nécessaires seront apportées au collaborateur au moyen de raisons objectives.

Article 5.4 : Acceptation de la demande : signature d'un avenant au contrat de travail

En cas d'accord, les modalités d'organisation du télétravail seront convenues entre le collaborateur, son manager et le Responsable des Ressources Humaines, et le passage en télétravail sera formalisé par un avenant temporaire au contrat de travail du collaborateur, reprenant les conditions prédéfinies.

A cette occasion et afin d'améliorer l'information faite aux télétravailleurs, le manager dispensera au collaborateur une formation ciblée sur les équipements techniques mis à sa disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Cette formation lui permettra d'appréhender les différentes facettes du télétravail ; à savoir les aspects juridiques (caractéristiques de l'avenant au contrat de travail, conditions d'emploi, protection des données, respect de la vie personnelle, conditions de sécurité), les aspects organisationnels (planifier sa journée et ses temps de repos, relations avec autrui, compte-rendu d'activité, les différents modes de communications) et les aspects techniques (maîtrise des équipements mis à disposition).

Un guide pratique récapitulant les modalités d'organisation du télétravail ainsi que des conseils, pour que l'expérience soit satisfaisante et se déroule dans les meilleures conditions, sera remis au collaborateur.

De plus, le télétravailleur sera informé qu'il peut demander des conseils en ergonomie au Responsable Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail et auprès du Comité d'Hygiène et de sécurité de son établissement.

Le manager informera son équipe des collaborateurs bénéficiant de la mise en place du télétravail (personnes concernées et jours de télétravail).

Article 5.5 : Période d'expérimentation

Une période d'expérimentation de 3 mois sera fixée. Durant cette période, chaque partie, à savoir le collaborateur et/ou la Direction pourra décider de mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance d' 1 mois.

Dans un tel cas, le collaborateur concerné retrouvera son poste et son organisation tels que définis dans son contrat initial.

Article 5.6 : Suivi du télétravail

Le responsable du collaborateur informe son équipe de la mise en place du télétravail pour les collaborateurs concernés.

Lors des entretiens d'activité, un suivi particulier sera fait sur le télétravail.

Lors de l'entretien annuel de développement, les conditions de travail et la charge de travail du collaborateur à l'occasion du télétravail seront abordées.

Article 6 : Réversibilité du télétravail

A l'issue de la période d'expérimentation, le collaborateur et la Direction peuvent décider d'un commun accord de mettre fin au télétravail.

Dans un tel cas, un rendez-vous sera organisé. Le collaborateur concerné retrouvera son poste et son organisation tels que définis dans son contrat initial. De ce fait, l'avenant au contrat de travail du collaborateur organisant le télétravail prendra automatiquement fin et le matériel mis à sa disposition dans le cadre du télétravail devra être restitué.

Article 7 : Observatoire de suivi de l'accord

Dans le cadre de cet accord, Norauto met en place un observatoire du télétravail, composé des représentants de la Direction et des signataires du présent accord.

Cet observatoire se réunira une fois par an, sur convocation de la Direction, pour analyser les questions relatives au télétravail dans l'entreprise.

Au terme de l'accord, un bilan du télétravail sera effectué, après enquête auprès des télétravailleurs et leurs managers (portant sur trois thèmes : le cadre organisationnel, le cadre technique et le cadre humain).

Article 8 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Six mois avant l'échéance triennale, les signataires se réuniront afin d'apprécier l'opportunité de reconduire le présent accord ou d'adopter de nouvelles mesures.

Article 9 : Révision de l'accord

Dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent



accord, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée aux différentes parties signataires et adhérentes.

Article 10 : Dénonciation de l'accord

Conformément aux articles L.2261-9 à L.2261-13 du Code du Travail, les parties signataires ne pourront pas dénoncer le présent accord.

Article 11 : Notification de l'accord

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte de l'accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 12 : Dépôt et publicité

Conformément à la loi, le présent accord et ses annexes seront déposés en deux exemplaires, l'un sur support papier et l'autre sur support électronique, accompagné des pièces requises auprès de la DIRECCTE de Lille.

Le présent accord et ses annexes seront également déposés, en un exemplaire original, auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Les formalités de dépôt de l'accord seront accomplies par la Direction de l'UES Norauto.

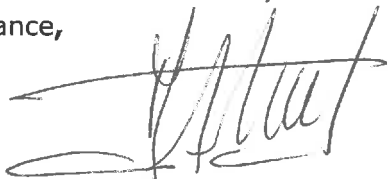
A l'issue du délai d'opposition, les dispositions du présent accord prendront effet.

A Lesquin, le 18 décembre 2015

En 10 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

Pour l'UES Norauto :

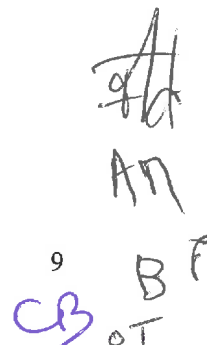
Anne Danièle FORTUNATO, Directrice des Relations et Ressources Humaines de Norauto France,



Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par Sylvestre AISSI

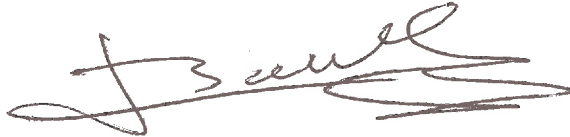
PO TREES



CFE-CGC, représentée par Alain MONPEURT

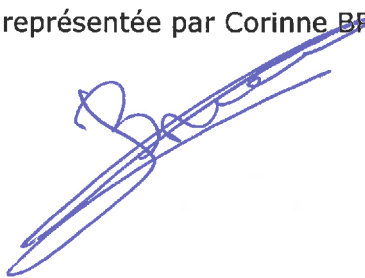


CFTC, représentée par Patrick BAUDUIN



CGT, représentée par Laurent DESPRES


FO, représentée par Corinne BRIENNE



ANNEXE 1 : Liste des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale Norauto

Au jour de la conclusion du présent accord, l'Unité Economique et Sociale Norauto, dont le siège social est à Sainghin-en-Mélantois (59 262), 511/589 rue des Seringats, est composée de :

- ➔ NORAUTO France
- ➔ NORAUTO INTERNATIONAL
- ➔ CAMANOSQUE
- ➔ CAPAULES
- ➔ CAVASUD
- ➔ CENTRE AUTO NIORT
- ➔ CAVIGNEUX
- ➔ CABIZANOS
- ➔ CADIVILLE
- ➔ SAS VAL D'EUROPE
- ➔ CAGARGES
- ➔ CAVITROLLES
- ➔ CALIVRY
- ➔ CAMORTEAU
- ➔ CAGUILERS
- ➔ CABAILLEUL
- ➔ CADOLE
- ➔ CAVIERZON
- ➔ BENOIT AUTO


AN
BP
et

