



Accord relatif au télétravail
au sein de l'UES Norauto

Entre les soussignés :

L'Unité Economique et Sociale Norauto, représentée par Monsieur Stéphane WILMOTTE, Directeur des 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
- Madame Maya BESNARDEAU en qualité de Déléguée 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 :

CS W
AM
SA
CB
FB

Préambule

Par le présent accord, Norauto réaffirme sa volonté de favoriser un mode d'organisation du travail spécifique via la télétravail, afin d'améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses collaborateurs.

L'entreprise souhaite à travers ce nouvel accord impulser sa stratégie Rh en créant un nouveau mode de travail à distance : le télétravail en Centre. Cette nouvelle organisation a pour but un renforcement entre les collaborateurs des Services Teams et les collaborateurs de Réseau.

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 2015, 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 (annexe 1) dont le métier pourrait se prêter au télétravail.

Toute demande du collaborateur devra être validée en amont par le manager.

Seront alors analysés la nature des missions confiées ; la capacité du collaborateur à travailler en autonomie et à bien gérer son temps de travail ; les 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 alors être motivé par des raisons objectives.

Il est précisé que le télétravail est mis en place uniquement sur la base du volontariat.

Article 2 : Définition du Télétravail

L'article L1222-9 du Code du travail modifié par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 définit le télétravail 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 volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

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 ou dans un Centre Norauto.

LJ
W
AM
SA
CB
HPB

Article 3 : Organisations du Télétravail chez Norauto

Norauto permet différentes organisation de travail pour ses collaborateurs, afin de satisfaire leur bien être.

Article 3.1 Les différents modes de télétravail

Deux modes de télétravail peuvent être mis en place entre le collaborateur et l'employeur.

Article 3.1.1 Le télétravail au domicile

Le collaborateur a la possibilité, si son manager accepte sa demande, d'effectuer deux journées par semaine au maximum de télétravail à son domicile.

Article 3.1.2 Le télétravail en Centre

Le collaborateur a la possibilité, si son manager accepte sa demande, d'effectuer une journée de télétravail par semaine au maximum dans un Centre afin de renforcer le lien avec les collaborateurs du Réseau.

Le Directeur du Centre sera informé au préalable pour voir s'il dispose d'un espace suffisant pour accueillir le télétravailleur.

Le Centre devra mettre à disposition du télétravailleur un espace de travail.

Le télétravailleur se conformera aux rythmes et à la vie collective dans le Centre dans lequel il fera du télétravail.

Article 3.2 La fréquence du télétravail

Article 3.2.1 Le télétravail régulier

Le télétravail pourra être effectué de manière régulière si le manager l'accepte.

Ce type de télétravail fera alors l'objet d'un avenant au contrat de travail du collaborateur. L'avenant sera établi pour une durée déterminée et le jour de télétravail choisi par les parties figurera dans ce dernier. Le collaborateur pourra effectuer jusqu'à deux jours maximum dans la semaine de télétravail.

Le télétravailleur régulier sera soumis à une période d'expérimentation de 3 mois.

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

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, 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

↳
W
A7
SA
CB
AB

collaborateur organisant le télétravail prendra automatiquement fin et le matériel mis à sa disposition dans le cadre du télétravail devra être restitué.

Article 3.2.2 Le télétravail occasionnel

Le télétravail pourra également être effectué de manière occasionnelle. Le collaborateur fera alors une demande écrite par tous moyens (mail, sms...) à son manager afin de demander une journée de télétravail.

Article 4 : Les mesures communes aux différentes formes de télétravail

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 : 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, pour les collaborateurs ne disposant pas d'un téléphone professionnel.

Article 4.3 : Les équipements 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 avertir dans les plus brefs délais le service compétent au sein de l'entreprise.

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,...).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 4.4 Protection des données

Li) W
AM
SA
EB
PB

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.

Article 4.5 : 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 5 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu du 30/10/2018 au 30/10/2020; soit pour une durée de deux ans.

Article 6 : Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7 : Dépôt de l'accord

En application des dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-4 du Code du travail, la Direction s'engage à assumer les formalités de publicité et de dépôt.

Le présent accord sera ainsi déposé en 2 exemplaires (dont 1 en version électronique) à la Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de LILLE ainsi qu'auprès du secrétaire du greffe du Conseil de Prud'hommes de LILLE.

Une notification du présent accord sera également opérée, dans les plus brefs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Un exemplaire du présent accord fera enfin l'objet d'un affichage en vue de l'information du personnel de l'Unité Economique et Sociale.

A Lesquin, le 16 octobre 2018

En 8 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

LD
W
AM
SA
CB
PB

Pour l'UES Norauto :

Stéphane Wilmotte, Directeur des Ressources Humaines de Norauto France,



Pour les Organisations Syndicales :

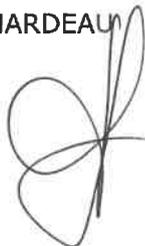
CFDT, représentée par Sylvestre AISSI



CFE-CGC, représentée par Alain MONPEURT



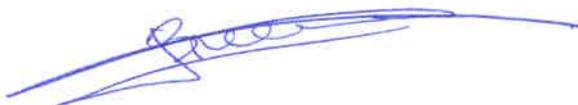
CFTC, représentée par Maya BESNARDEAU



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

W
AN
SA
CB
HB