

# Accord d'entreprise sur le télétravail au sein de la société KYNDRYL France

PREAMBULE	3
CHAPITRE 1 – CADRE JURIDIQUE ET DEFINITIONS DU TELETRAVAIL	3
ARTICLE 1 : CADRE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 2 : DEFINITIONS	4
CHAPITRE 2 – LES DISPOSITIFS DE TELETRAVAIL APPLICABLE CHEZ KYNDRYL	4
ARTICLE 1 : LE TELETRAVAIL REGULIER	4
Article 1.1 – Le principe	4
Article 1.2 – Nombre de jours d'exercice du télétravail	4
Article 1.3 – Eligibilité	5
a) Être en CDI ou en CDD actif	5
b) Exercer un métier dans des conditions et avec une organisation du service compatible avec le télétravail régulier	5
c) Disposer de l'autonomie, de la rigueur, de la fiabilité et de la réactivité nécessaire	5
d) Disposer d'un environnement personnel compatible avec le télétravail (matériel, espace de travail paisible, connexion internet, couverture téléphonique, etc.)	5
e) Pour les salariés exerçant des fonctions dites « client facing », ne pas être en mission chez les clients	5
f) Cas spécifique des temps partiels et forfait jours temps réduit	6
Article 1.4 – Modalités de mise en œuvre	6
a) Entrée dans le dispositif de télétravail régulier	6
b) Processus de pose de jours de télétravail dans l'outil de gestion des temps	6
Article 1.5 – Réversibilité et suspension	7
a) Réversibilité	7
b) Suspension	7
ARTICLE 2 : LE TELETRAVAIL PONCTUEL POUR DES SITUATIONS INDIVIDUELLES OU COLLECTIVES EXCEPTIONNELLES	7
Article 2.1 – Le télétravail contraint ponctuel pour des situations collectives exceptionnelles	7
a) Le principe : un dispositif prenant en compte des situations inhabituelles et imprévues	7
b) Modalités de mise en œuvre	8
Article 2.2 – Le télétravail ponctuel pour des situations individuelles particulières	8
Article 2.3 – Modalités d'adaptation des conditions de travail en cas de télétravail exceptionnel	9
CHAPITRE 3 : MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT ET DISPOSITIONS COMMUNES	9
ARTICLE 1 : LIEU D'EXERCICE DU TELETRAVAIL	9
ARTICLE 2 : SANTE ET SECURITE DES TELETRAVAILLEURS	10
Article 2.1 – La gestion et le contrôle du temps de travail	10
Article 2.2 – Gestion de la charge de travail	10
Article 2.3 – Les modalités d'accompagnement de ces nouveaux modes de travail	11
a) Les modalités d'accompagnement des salariés en télétravail	11
b) Cas particulier des salariés en situation de handicap	12
Article 2.4 – Aides à l'adaptation des conditions de travail à distance	12
a) Utilisation des outils du télétravail	12
b) Gestion des incidents techniques	12
d) Allocation forfaitaire permettant d'indemniser les frais professionnels engagés par les salariés en télétravail	13
Article 2.5 – Précisions en matière d'assurance individuelle et d'accident de travail	13
ARTICLE 3 : DROITS ET OBLIGATIONS DU TELETRAVAILLEUR	14
Article 3.1 – Egalité de traitement	14
Article 3.2 – Obligation du télétravailleur	14
ARTICLE 4 : L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	14
CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES	15
ARTICLE 1 : DUREE DE L'ACCORD	15
ARTICLE 2 : SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD	15
ARTICLE 3 : REVISION	15
ARTICLE 4 : DENONCIATION	15
ARTICLE 5 : FORMALITES DE PUBLICITE ET DE DEPOT	16

**Entre les soussignées :**

La société KYNDRYL France, dont le siège social est situé 17 avenue de l'Europe, 92275 Bois-Colombes cedex, représentée par Madame Caroline THOMAS en sa qualité de Directrice des Relations Sociales,

ci-après désignée, « *la société* » ou « *KYNDRYL* »,

**Et,**

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société KYNDRYL France :

ci-dessous désignées :

- L'UNSA représentée par Max PHILIBERT, délégué syndical
- La CFE/CGC, représentée par Fabien VILLIERE, délégué syndical
- La CGT représentée par Karim NATBI, délégué syndical
- La CFDT représentée par Mathieu JOSIEN, délégué syndical

Ci-après désignées les « *Organisations syndicales* ».

Ci-après désignées ensemble les « *Parties* »

## I. PREAMBULE

Actuellement, il existe différents régimes de télétravail applicables au sein de KYNDRYL. Ils sont, à ce jour, les suivants :

- Le régime applicable aux anciens salariés d'ISC, en application de l'accord d'entreprise ISC sur le télétravail du 2 décembre 2020 ;
- Le régime applicable aux anciens salariés d'IBM France, en application de l'accord d'entreprise relatif aux modes de travail au sein d'IBM France du 21 décembre 2020 ;
- Le régime applicable aux nouveaux embauchés de la société KYNDRYL France, en application de la Charte du nouvel embauché au sein de la société KYNDRYL France.

Le présent accord vise à harmoniser ces différents dispositifs et à :

- définir le périmètre et les modalités de mise en œuvre du télétravail conformément à la nouvelle approche sur le lieu de travail mise en place au sein de Kyndryl permettant aux salariés d'avoir un ou plusieurs sites de rattachement. Il est rappelé que la nouvelle approche sur le lieu de travail a fait l'objet d'une information et consultation auprès du CSE qui a rendu un avis favorable à la majorité.
- garantir que ce mode d'organisation soit réalisé dans l'intérêt des salariés et de la société ;
- porter une attention particulière à la santé et à la sécurité des salariés concernés ainsi qu'au maintien indispensable du collectif de télétravail afin d'éviter, notamment, tout phénomène d'isolement.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions des articles L. 2232-12 et suivants du Code du travail.

En application des dispositions de l'article L.2253-3 du Code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur celles ayant le même objet au sein de la convention collective nationale de branche des Bureaux d'études techniques, actuellement applicable au sein de la société.

Il se substitue de plein droit et dans tous leurs effets à l'ensemble des dispositions collectives (accords, usages et engagements unilatéraux) ayant le même objet.

## CHAPITRE 1 – Cadre juridique et définitions du télétravail

### ARTICLE 1 : CADRE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION

L'accord-cadre européen du 16 juillet 2002 transposé en droit français par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 fournissent un cadre juridique au télétravail. Le télétravail a ensuite fait son entrée dans le Code du travail à la suite de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 qui a été modifiée et étoffée par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 et la loi de ratification du 29 mars 2018.

Un nouvel accord national interprofessionnel a été conclu le 26 novembre 2020 puis étendu le 2 avril 2021.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de KYNDRYL France selon les modalités décrites ci-dessous.

## ARTICLE 2 : DEFINITIONS

En application des dispositions de l'article L. 1222-9 du Code du travail actuellement en vigueur, « *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* ».

Il est précisé que le travail exécuté dans les locaux d'un client n'est pas considéré comme du télétravail mais comme étant du travail présentiel.

Le présent accord ne vise pas non plus les interventions réalisées par les salariés depuis leur domicile pendant une période d'astreinte.

Dans un souci de rendre le télétravail souple et accessible au plus grand nombre, les parties conviennent de la mise en place des dispositifs suivants :

- **Le télétravail régulier, dit « travail hybride »** : dont les modalités sont déterminées au chapitre 2, article 1 du présent accord ;
- **Le télétravail ponctuel pour des situations individuelles ou collectives exceptionnelles** : ayant notamment vocation à être mis en place dans des contextes particuliers à caractère individuel ou collectif et dont les modalités sont déterminées au chapitre 2, article 2 du présent accord.

## CHAPITRE 2 – Les dispositifs de télétravail applicable chez KYNDRYL

### ARTICLE 1 : LE TELETRAVAIL REGULIER

Les parties ont souhaité construire un dispositif d'organisation du travail en lien avec les attentes des salariés et des managers.

#### Article 1.1 – Le principe

Le télétravail régulier est basé sur un accord mutuel entre le manager et le salarié.

Ce dispositif répond à l'exigence d'une bonne articulation entre le télétravail et l'organisation du service, dont le manager a la responsabilité. A titre d'exemple, le manager conserve la possibilité d'imposer à ses équipes de se réunir sur un lieu qu'il aura déterminé.

Il est précisé que le télétravail est mis en place dans le cadre du seul accord collectif et que l'accord du manager n'aura pas pour effet de contractualiser le bénéfice du télétravail.

#### Article 1.2 – Nombre de jours d'exercice du télétravail

La fréquence du télétravail est déterminée par accord entre le manager et le salarié, conformément aux dispositions du présent accord.

Le nombre de jours de télétravail est fixé de la façon suivante :

- Par principe, sur une base hebdomadaire : le salarié pourra effectuer jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine, avec un minimum de 2 jours de travail par semaine en présentiel (sur site Client ou site Kyndryl),
- **ou,**

- Par accord expresse avec le manager, sur la base d'un forfait mensuel : le salarié pourra effectuer jusqu'à 13 jours par mois de télétravail. La possibilité de passage en forfait mensuel, comme les modalités déterminant l'organisation des jours de télétravail au cours du mois seront à définir avec le manager. En tout état de cause, il ne sera pas possible de dépasser la limite de 5 jours de télétravail consécutifs sur un mois civil. Les jours restants devront se faire en présentiel sur site client ou sur site Kyndryl.

En cas de congés du salarié sur le mois, il lui sera demandé un minimum de présence sur site à son retour de congés.

### **Article 1.3 – Eligibilité**

Tout salarié répondant aux conditions suivantes peut prétendre au dispositif de télétravail régulier :

*a) Être en cours d'exécution de CDI ou de CDD ( y compris pour les apprentis et stagiaires en accord avec leur manager et au regard de leur degrés d'autonomie )*

*b) Exercer un métier dans des conditions et avec une organisation du service compatible avec le télétravail régulier*

Sont éligibles les salariés occupant un poste pouvant être exercé à distance et dont l'exécution en télétravail est compatible avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe.

Les métiers qui par nature imposent la présence physique du salarié sur son lieu de travail de référence ou chez des clients sont donc exclus du dispositif de télétravail régulier.

Par ailleurs, certains métiers, pouvant habituellement être exercés à distance, peuvent nécessiter temporairement une présence obligatoire sur site. A ce titre, le manager d'une équipe peut venir limiter temporairement le recours au télétravail (*exemples : réponse à un appel d'offre au sein d'une équipe ; closing de fin de trimestre etc.*).

*c) Disposer de l'autonomie, de la rigueur, de la fiabilité et de la réactivité nécessaire*

Le télétravail repose sur une relation de confiance mutuelle et de respect réciproque entre le télétravailleur et son manager. Le salarié doit pouvoir exercer son métier à distance, sans être systématiquement et obligatoirement présent avec ses collègues en un même lieu. Il doit savoir définir, avec expérience, ses priorités et s'organiser pour réaliser ses activités dans les meilleures conditions possibles pour atteindre les objectifs fixés.

L'appréciation des conditions d'éligibilité du collaborateur au télétravail, au regard de ces critères ci-dessus, sera réalisée par le manager.

*d) Disposer d'un environnement personnel compatible avec le télétravail (matériel, espace de travail paisible, connexion internet, couverture téléphonique, etc.)*

Sont éligibles au télétravail régulier les salariés disposant d'un équipement de travail adapté : connexion internet haut débit sécurisé, espace de travail approprié et adapté à un exercice satisfaisant et sécurisé de ses missions professionnelles (relevant de la responsabilité du salarié).

*e) Pour les salariés exerçant des fonctions dites « client facing », ne pas être en mission chez les clients*

Les fonctions dites « *Client facing* » regroupent les fonctions dont l'organisation du travail nécessite des déplacements réguliers et systématiques en clientèle afin d'y assurer une prestation commerciale et/ou de service.

Aussi, lorsque les salariés exerçant ces fonctions sont en mission chez un client, ils ne peuvent être en télétravail que si le client l'accepte, et selon les modalités en vigueur chez le client.

#### *f) Cas spécifique des temps partiels et forfait jours temps réduit*

Les parties au présent accord conviennent que les salariés en temps partiel ou temps réduits peuvent bénéficier du télétravail régulier au prorata de leur temps de travail. Le nombre de jours de télétravail s'apprécie mensuellement en fonction de leur temps de travail.

Ainsi, par exemple, pour un salarié travaillant à 50%, ce dernier pourra bénéficier jusqu'à 6 jours de télétravail par mois.

Le télétravail sera proportionnel au temps de travail. Ex :  $\frac{1}{4}$  de Temps aura  $\frac{1}{4}$  de 13 Jours

Pour les salariés bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique, le recours au télétravail sera examiné au regard de la situation du salarié, de l'activité exercée et après étude de l'organisation avec le manager et en cohérence avec les recommandations de la médecine du travail.

#### **Article 1.4 – Modalités de mise en œuvre**

##### *a) Entrée dans le dispositif de télétravail régulier*

Le salarié éligible recevra une communication contenant l'accord sur le télétravail, lui proposant de bénéficier du dispositif de télétravail régulier. Le salarié fera part de son choix d'adhérer ou non au dispositif dans les meilleurs délais.

La communication précisera le processus d'adhésion au dispositif du télétravail régulier.

Le salarié, ayant accepté de rentrer dans le dispositif du télétravail régulier, se verra appliquer et respectera les modalités prévues par le présent accord.

En cas de réponse négative, le manager devra alors motiver sa décision dans son mail de refus, notamment au regard des conditions d'éligibilités prévues par le présent accord. En cas de contestation de la décision par le salarié, le manager et / ou le salarié peuvent solliciter un entretien avec la Direction des Relations Sociales qui devra, de préférence, se tenir dans les 30 jours calendaires après la demande d'entretien.

##### *b) Processus de pose de jours de télétravail*

Le salarié devra poser ses jours de présence sur site dans l'outil de gestion mis en place au sein de Kyndryl à cet effet. Ces jours pourront être posés par journée entière ou demi-journée.

Le manager recevra alors une notification automatique.

Il est demandé au salarié de respecter un délai de prévenance de 4 jours, sauf circonstances exceptionnelles, afin d'anticiper la présence sur site et les jours télétravaillés, ce qui permettra au manager de faire part des éventuelles difficultés que pourraient poser la pose d'un jour de télétravail à une date donnée et de garantir une bonne organisation du travail dans chaque équipe.

Le manager devra également respecter un délai de prévenance de 48h dans l'éventualité où il souhaite la présence sur site d'un collaborateur en télétravail, sauf circonstances exceptionnelles.

Le manager pourra demander au salarié de repositionner un jour de présence sur site (et de poser une autre journée de télétravail), notamment en cas d'impératif ou de nécessité liée à l'activité ou l'organisation professionnelle.

## Article 1.5 – Réversibilité et suspension

### a) Réversibilité

Si le manager demande à ce qu'un salarié ne bénéficie plus du dispositif de télétravail régulier, sa demande doit être motivée par mail. Il est recommandé au manager de respecter un délai de prévenance **de 15 jours** pouvant être réduit en cas d'accord entre le salarié et son manager. Ces mêmes principes s'appliquent au salarié souhaitant renoncer au bénéfice du télétravail.

Par ailleurs, et si nécessaire, il pourra être mis fin à la situation de télétravail de manière immédiate et unilatérale par KYNDRYL, en cas de :

- modification importante des conditions de travail devenant incompatibles avec la situation de télétravail régulier ;
- changement de métier devenant incompatible avec la situation de télétravail régulier ;
- non-respect, par le salarié, des règles relatives au télétravail ou de ses conditions d'éligibilité telles que prévues dans le présent accord.

Lorsqu'il est mis fin à la situation de télétravail, le salarié exerce son métier sur son/ses site(s) de rattachement (dans le respect des instructions données par Kyndryl) ou sur le site client, et s'engage à restituer le matériel, le cas échéant, mis à sa disposition dans le cadre du télétravail régulier.

### b) Suspension

Le dispositif de télétravail régulier est un dispositif dont la suspension est possible lorsque le télétravail devient incompatible avec l'organisation du travail. Tel est le cas notamment et non exclusivement : lors d'une prise de poste, pour des besoins de service (*exemples : réponse à un appel d'offre client ; gestion de projet ; closing...*), en cas d'évolution dans la situation professionnelle ou personnelle du salarié, en cas d'activité professionnelle non effectuable en télétravail (par ex : mission chez le client, réunions nécessitant la présence physique du collaborateur).

Dans ce cas le manager peut alors totalement ou partiellement suspendre le dispositif pendant une période déterminée. Cette suspension doit être motivée. Un délai de prévenance de 48 heures minimum devra être respecté avant chaque suspension, sauf circonstances exceptionnelles ou exception pouvant notamment être motivée par l'urgence ou une nécessité professionnelle.

Les jours non-télétravaillés ne seront pas reportables d'un mois sur l'autre.

## ARTICLE 2 : LE TELETRAVAIL PONCTUEL POUR DES SITUATIONS INDIVIDUELLES OU COLLECTIVES EXCEPTIONNELLES

### Article 2.1 – Le télétravail contraint ponctuel pour des situations collectives exceptionnelles

#### a) Le principe : un dispositif prenant en compte des situations inhabituelles et imprévues

Le code du travail prévoit un certain nombre de circonstances aux termes desquelles il est possible que l'entreprise soit à l'initiative du télétravail.

Le présent dispositif est prévu pour répondre à des situations inhabituelles et imprévues, internes ou externes à KYNDRYL, ou à des situations d'urgence (intempéries, évènements sanitaires, situations géopolitiques exceptionnelles, force majeure...).

L'article L.1222-11 du Code du travail actuellement en vigueur dispose « *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 ».*

Le télétravail exceptionnel constitue un aménagement collectif du travail rendu nécessaire à la continuité de l'activité et/ou garantissant la protection des salariés. Ce dispositif dérogatoire ne peut être mis en place que si un évènement le justifie et sera strictement limité dans le temps en prenant fin, au plus tard, au terme de l'évènement en cause. A l'issue, les salariés retrouvent leur organisation de travail habituelle.

En cas de télétravail contraint pour circonstances exceptionnelles collectives, l'allocation forfaitaire sera maintenue pour tous les salariés.

#### *b) Modalités de mise en œuvre*

Il est acquis qu'il est possible que l'entreprise puisse recourir à du « télétravail contraint ponctuel pour des situations collectives exceptionnelles » notamment en cas de conditions climatiques particulières, pandémie, force majeure. Le dispositif est alors déclenché par la Direction Générale, qui informe l'ensemble de la ligne managériale et les salariés du recours au télétravail. Le champ du dispositif est défini à cette occasion et peut varier en fonction de la situation amenant à sa mise en place.

Dans la décision de mise en place, la Direction définira :

- Le nombre de jours télétravaillés
- Le champ géographique de mise en place ;
- Les personnels concernés

Il est précisé que ce dispositif peut également concerner les stagiaires, les alternants et les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation. En cas de déclenchement de ce dispositif, relevant du pouvoir de direction unilatéral de l'employeur, celui-ci consulte le CSE, dans les plus brefs délais.

Par ailleurs, si la situation de télétravail exceptionnel, au sens de l'article L.1222-11 du Code du travail, devait se poursuivre au-delà de 15 jours calendaires, les organisations syndicales signataires du présent accord et la Direction se réuniront dans les plus brefs délais afin d'envisager, le cas échéant, une adaptation du dispositif et des modalités d'accompagnement.

#### **Article 2.2 – Le télétravail ponctuel pour des situations individuelles particulières**

Comme le précise l'ANI du 26 novembre 2020, *« le télétravail peut, dans certains cas, être considéré comme une solution permettant de prendre en compte certaines situations spécifiques de salariés ».*

Pour les salariés dit en situation de fragilité particulière, il est possible que l'entreprise et le salarié puissent recourir à du « télétravail individuel en cas de circonstances individuelles particulières » : ces situations pouvant notamment être liées à la santé du salarié, le télétravail peut apparaître comme un dispositif d'aménagement des conditions de travail permettant la préservation de la santé et de la sécurité des salariés.

Les salariés souhaitant bénéficier du présent dispositif, et donc déroger à la limite du nombre de jours télétravaillés, devront en faire la demande à leur manager. Cette demande devra être justifiée et les mesures d'adaptation seront examinées au regard de la situation du salarié, de l'activité exercée par le salarié, après étude de l'organisation, et en cohérence avec les recommandations du service de santé au travail. Ainsi, par exemple, après étude de la situation, les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier de cette dérogation.

Cette dérogation constitue un aménagement ayant pour objectif la préservation et la protection de la santé des salariés. Ce dispositif dérogatoire ne peut être mis en place que si un évènement le justifie et sera strictement



limité dans le temps en prenant fin, au plus tard, au terme de l'évènement en cause. A l'issue, les salariés concernés retrouvent leur organisation de travail habituelle.

Cette dérogation peut également bénéficier aux salariées enceintes, aux aidants familiaux et femmes allaitantes jusqu'au 6 mois de l'enfant afin de pouvoir améliorer leur équilibre vie privée / vie professionnelle.

Au besoin les situations particulières feront l'objet d'un entretien avec la DRH et la médecine du travail.

### **Article 2.3 – Modalités d'adaptation des conditions de travail en cas de télétravail exceptionnel**

Si la situation de télétravail exceptionnel (individuelle ou collective) venait à durer plus de 15 jours, et afin de prendre en compte la diversité des espaces de travail et des conditions liées, les parties au présent accord ont convenu de la possibilité de déclencher une procédure de prêt de matériel bureautique.

En cas de télétravail contraint ponctuel pour des situations collectives exceptionnelles, cette procédure sera communiquée, afin que les salariés puissent récupérer les équipements nécessaires au télétravail, hors sièges de bureau.

Le matériel de prêt mis à la disposition du télétravailleur par l'entreprise, à usage strictement professionnel, reste la propriété de KYNDRYL et devra lui être restitué en fin de situation de télétravail. Le salarié, qui bénéficiera de ce dispositif, prendra soin des équipements qui lui sont confiés afin de les restituer à l'issue de la période de télétravail exceptionnelle, dans l'état où ils lui ont été remis, en tenant toutefois compte de l'usure normale.

## **CHAPITRE 3 : Modalités d'accompagnement et dispositions communes**

### **ARTICLE 1 : LIEU D'EXERCICE DU TELETRAVAIL**

Il est préalablement rappelé que pour tout salarié, le lieu de référence d'exercice de son activité est son site de rattachement.

Le salarié est autorisé à télétravailler à son domicile ou dans tout autre lieu situé en France.

Le lieu d'exercice du télétravail doit être propice à la réalisation de son activité, et doit également :

- garantir la sécurité du salarié (notamment conformité électrique du lieu) et celle de ses équipements ;
- permettre d'assurer la discrétion, la confidentialité et l'intégrité des informations, documents et données qui lui sont confiés ou auxquels il a accès.

Le salarié bénéficiant du télétravail garantit :

- qu'il dispose d'une ligne internet ayant un débit adapté au télétravail ;
- que l'installation électrique de son lieu de télétravail est conforme et que son environnement de travail lui offre des conditions matérielles permettant d'exercer son activité professionnelle dans toutes les conditions de sécurité ;
- qu'il a informé son assureur du télétravail.

L'ensemble des conditions énumérées ci-dessus relèvent de la responsabilité du salarié bénéficiaire du télétravail.

## ARTICLE 2 : SANTE ET SECURITE DES TELETRAVAILLEURS

### Article 2.1 – La gestion et le contrôle du temps de travail

En raison du climat de confiance nécessaire au bon déroulement du télétravail, les salariés en télétravail s'engagent à respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et au temps de travail.

Les salariés en télétravail dont le temps de travail est décompté en heures respecteront leurs horaires de travail et la durée du travail déterminée. L'accomplissement d'heures supplémentaires devra préalablement être validé par le manager.

Les salariés en télétravail dont le temps de travail est décompté en jours respecteront les dispositions légales et conventionnelles relatives au temps de repos et à l'amplitude horaire.

Les salariés en télétravail rempliront, comme les salariés présents sur site, les outils relatifs au temps de travail mis en place au sein de KYNDRYL à savoir actuellement les outils workday et octime.

#### ➤ Plages de disponibilité

Les salariés soumis à des horaires doivent, lorsqu'ils sont en télétravail, respecter leurs horaires de travail contractuels ou collectifs sans dépassement. Ils doivent rester joignables pendant ces horaires. Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, lorsqu'ils sont en télétravail, sont donc réputés avoir réalisé l'horaire journalier moyen.

Pour les salariés au forfait-jours, les plages de disponibilité, pendant lesquelles ils doivent être joignables, sont limitées à la nécessité pour le salarié de bénéficier de son repos quotidien et hebdomadaire, tout en veillant à respecter l'environnement, en particulier familial du salarié. Ces plages de disponibilité sont fixées en concertation avec le manager et peuvent évoluer en fonction des nécessités de l'activité.

Pendant ces plages horaires, le salarié en télétravail est tenu de répondre au téléphone ainsi qu'à ses mails, de consulter sa messagerie et de participer aux réunions téléphoniques ou vidéoconférences professionnelles.

#### ➤ Droit à la déconnexion

Le salarié en télétravail bénéficie du droit à la déconnexion conformément aux dispositions applicables au sein de la société.

Dans ce cadre, il est demandé au salarié d'utiliser les fonctionnalités d'indisponibilité « out of office » pour signifier les absences planifiées et indiquer les salariés délégués à contacter.

Il est également demandé aux salariés d'utiliser la mention suivante : \* \* \* Si vous recevez ce message en dehors de vos heures de travail, merci de ne le traiter qu'en cas d'urgence avérée \* \* \*

### Article 2.2 – Gestion de la charge de travail

Le manager veillera à assurer un contact régulier avec chaque salarié en télétravail, qui ne doit pas constituer un frein à la participation à la vie du service et notamment aux réunions.

Le télétravail ne doit pas avoir pour effet d'augmenter la charge de travail habituelle du salarié ou de compromettre la bonne exécution du travail. Le salarié et son manager veilleront tous deux à communiquer

régulièrement sur l'avancement des travaux à réaliser. A cette occasion, la charge de travail du salarié pourra le cas échéant être réajustée si nécessaire. Le salarié, devra, en outre, contacter son manager sans délai en cas de difficulté de réalisation des travaux qui lui sont confiés, afin d'identifier avec son manager les moyens de l'alléger.

L'évolution de la charge de travail du salarié, notamment dans le cadre du télétravail, fera l'objet d'une attention particulière lors d'un entretien annuel sur la charge de travail avec son manager, ou lors de tout changement de poste.

Par ailleurs, lors de l'entretien annuel sur la charge de travail, les conditions d'exercice du télétravail et de la charge de travail doivent être évoquées par le salarié et son manager afin que des solutions concertées puissent, le cas échéant, être trouvées pour adapter la situation.

Enfin, l'entretien annuel sur la charge de travail ne constitue pas le seul moment dédié d'échange entre le salarié et le manager quant au suivi de la charge de travail. Les contacts réguliers entre le manager et le salarié doivent permettre d'apporter une attention particulière à l'examen de la charge de travail des salariés, que cela soit à l'initiative du manager comme du salarié.

### **Article 2.3 – Les modalités d'accompagnement de ces nouveaux modes de travail**

Chaque salarié est susceptible de rencontrer au cours de sa vie des difficultés d'ordre professionnel et/ou personnel. L'instauration du télétravail peut venir modifier la visibilité des signaux d'alerte pouvant permettre de réagir. A ce titre, les parties au présent accord ont souhaité arrêter les modalités d'accompagnement suivantes.

#### *a) Les modalités d'accompagnement des salariés en télétravail*

Un guide de bonnes pratiques du travail à distance sera disponible pour l'ensemble des salariés de l'entreprise sur l'intranet, au sein duquel le salarié y trouvera des conseils et recommandations pour créer un quotidien de travail fructueux, permettant de rester attentif à ses proches, de veiller au juste équilibre vie professionnelle et personnelle, de garder le lien avec ses collègues et de ne pas s'isoler. Ce guide pourra notamment comprendre les éléments suivants :

- Bien vivre le travail à distance (exemples : effectuer régulièrement des pauses, garder un rythme journalier cohérent, privilégier la lumière naturelle, l'adaptation de son poste de travail, des exercices d'étirements...)
- Veiller à l'équilibre vie professionnelle et personnelle (rappel des règles du droit à la déconnexion...)
- S'organiser en équipe et maintenir le lien avec ses collègues (partager ses réalisations, difficultés, charge de travail avec le manager et les membres de son équipe, être attentif aux réactions de ses collègues, prendre des nouvelles de ses collègues, célébrer les succès...)
- Ne pas rester seul(e), obtenir de l'aide (contact du soutien psychologique, soutien médico- social...)
- Se tenir informé.
- Prévoir une réunion périodique entre le manager et ses équipes en fonction des besoins opérationnels

Outre la mise à disposition d'un guide de bonne pratique dont une partie sera consacrée à la prévention du risque d'isolement, il est rappelé que tous les salariés, y compris lorsqu'ils sont en situation de télétravail, bénéficient d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement reposant sur une équipe pluridisciplinaire composée :

- Des services de santé au travail, comprenant notamment :
  - Les médecins du travail
  - Un service d'assistance sociale
  - Un service d'assistance psychologique en ligne

• **Numéro vert**  
(sauf Polynésie Française)  
**Depuis la métropole : 0 800 94 42 29**  
**Depuis les Drom-Com : 00 800 12 05 12 05**

• ou

- **Formulaire à remplir en ligne pour être contacté**  
Depuis la métropole  
Depuis les DROM COM  
Depuis la Polynésie Française (+ Nouméa)

#### *b) Cas particulier des salariés en situation de handicap*

Une attention particulière sera portée à la mise en place du télétravail pour les salariés bénéficiaires d'une RQTH (Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé).

Les personnes en situation de handicap sont éligibles au télétravail dans les mêmes conditions que les autres salariés. Cependant, des mesures d'adaptation du dispositif peuvent être nécessaires comme celles évoquées chapitre 2, article 2.2 ; elles seront examinées au regard de l'activité exercée par la personne en situation de handicap, après étude de l'organisation avec son manager et en cohérence avec les recommandations du médecin du travail.

#### **Article 2. 4 – Aides à l'adaptation des conditions de travail à distance**

##### *a) Utilisation des outils du télétravail*

Le salarié en télétravail utilisera, pour son activité professionnelle, le matériel informatique lui ayant été confié par KYNDRYL, à savoir l'ordinateur portable professionnel et le téléphone portable professionnel mis à sa disposition. A cet effet, il s'engage à en faire un usage conforme à sa destination dans les conditions d'emploi normales, à en prendre soin et en avoir l'usage exclusif.

Il s'engage également à prendre les dispositions nécessaires à la protection et à la sauvegarde des données et documents à sa disposition sur tous supports et par tous moyens fournis par KYNDRYL. Il s'engage également à ne pas laisser accéder des tiers non autorisés, à respecter les règles relatives à la confidentialité, sécurité informatique et à avertir son manager de toute anomalie constatée.

L'intégralité de l'équipement devra être rendu à KYNDRYL, dans un état d'usure normal, en cas de rupture du contrat de travail.

##### *b) Gestion des incidents techniques*

Chaque salarié de l'entreprise dispose d'un ordinateur portable équipé des suites logicielles nécessaires à la bonne exécution du télétravail. Par ailleurs, chaque salarié de l'entreprise bénéficie d'un service d'assistance technique dénommé « Help@Kyndryl.com » sur l'Intranet Kyndryl (*Appel au Support [help@kyndryl](mailto:help@kyndryl.com) et/ou chat [+33 9 7107 8557](tel:+33971078557) ou 0801 841 154*)

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail persistants, et après intervention du service d'assistance, le salarié doit en aviser immédiatement son manager qui prendra alors les mesures

appropriées pour assurer le bon fonctionnement de l'activité. Le télétravail pourra alors être suspendu dans l'attente de la résolution des problèmes techniques.

*c) Allocation forfaitaire permettant d'indemniser les frais professionnels engagés par les salariés en télétravail*

L'URSSAF prévoit sur son site internet la possibilité d'allouer une allocation forfaitaire globale à un salarié en situation de télétravail. Cette allocation est réputée avoir été utilisée conformément à son objet, à savoir de couvrir les frais engagés par le salarié au titre du télétravail

KYNDRYL versera chaque mois, quel que soit le dispositif utilisé, et de manière automatique, une allocation forfaitaire de 30 € au salarié en télétravail.

Les salariés en maladie, accident du travail ou longue maladie ne seront pas concernés par le versement de cette allocation.

Chaque journée de télétravail donnera droit au bénéfice d'un ticket restaurant.

*d) Forfait équipement individuel et unique*

Un forfait équipement individuel et unique d'un montant total de 300 euros sera octroyé aux salariés en situation de télétravail afin de pouvoir équiper leur domicile dans le cadre de la mise en place du télétravail.

Chaque collaborateur qui devra s'équiper pourra se rendre sur le site d'un prestataire dédié afin de pouvoir commander les équipements nécessaires (écran, clavier, souris, siège de bureau....). Le choix de l'équipement reviendra au salarié qui ne pourra pas dépasser le budget alloué.

Ce budget sera alloué une seule fois après la validation de la période d'essai du salarié. Ce budget est individuel et ne peut être cédé à un autre salarié.

**Article 2.5 – Précisions en matière d'assurance individuelle et d'accident de travail**

Tout accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail, pendant le temps de travail applicable au sein de l'entreprise, sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise. L'accident survenu lors de l'exercice du télétravail bénéficie d'une présomption d'accident de travail, en particulier durant les plages habituelles de travail.

En sus des garanties des assurances habitation individuelles qui intègrent fréquemment l'extension des garanties aux situations de travail à domicile, l'ensemble des salariés de KYNDRYL sont couverts par l'assurance de l'entreprise.

Le salarié s'engage à informer son assureur qu'il exerce son activité professionnelle depuis son domicile principal/autre résidence en France plusieurs jours par semaine et s'assurer que son assurance multirisques habitation couvre sa présence à son domicile principal/ autre résidence en France pendant les journées de télétravail.

## ARTICLE 3 : DROITS ET OBLIGATIONS DU TELETRAVAILLEUR

### Article 3.1 – Egalité de traitement

Le salarié en situation de télétravail 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.

Ainsi, l'ensemble des règles applicables en matière de rémunération, d'évaluation des résultats, d'accès à la formation professionnelle, de gestion de carrière, d'accès à l'information de l'entreprise, sont identiques à celles des collaborateurs en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Le télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres salariés.

Aussi, les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en situation de télétravail. Pour autant, comme le précise l'ANI du 26 novembre 2020, « *il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée* ».

### Article 3.2 – Obligation du télétravailleur

Le salarié télétravailleur se doit quant à lui de respecter les mêmes obligations que celles auxquelles il est soumis dans l'exercice de ses activités professionnelles lorsqu'elles sont réalisées « sur site » (notamment, confidentialité et loyauté).

Dans cette logique, il veille tout particulièrement à satisfaire aux principes existant en matière de protection des données :

- Respect strict de la législation en vigueur ainsi que des règles fixées par KYNDRYL en la matière .
- Garantie de confidentialité, de conservation de l'intégrité et de la disponibilité des informations qui lui sont confiées ainsi que des accès qui lui ont été octroyés.

Le non-respect des règles, de manière répétée et volontaire, par le salarié peut notamment entraîner l'arrêt du télétravail dans le cadre du processus de réversibilité, et pouvant aller jusqu'à sanction disciplinaire conformément aux dispositions décrites dans le règlement intérieur.

Il est rappelé que ces modalités d'organisation du travail ne remettent pas en cause la continuité et l'effectivité de l'activité. Le salarié placé en situation de télétravail doit donc consacrer l'intégralité du temps passé en télétravail à son activité professionnelle dans les mêmes conditions que s'il était dans les locaux.

Le fait d'exercer tout ou partie de son activité en dehors des locaux de l'entreprise n'exonère pas le salarié du respect des règles applicables au sein de l'entreprise en matière de secret professionnel et de confidentialité ainsi qu'en matière de traitement des données personnelles.

## ARTICLE 4 : L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Le salarié porteur de mandat en situation de télétravail bénéficie des mêmes droits collectifs légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise, notamment quant à l'accès à l'information syndicale et quant aux élections professionnelles.

Des espaces intranet sont alloués aux Organisations syndicales intéressées pour leur communication vers les salariés de l'entreprise. Chaque organisation syndicale demeure totalement responsable du contenu diffusé, qui ne doit contenir aucun propos injurieux ou diffamatoire, conformément aux dispositions législatives applicables en matière de presse. Le contenu de cet espace doit conserver un caractère exclusivement syndical.

## CHAPITRE 4 – Dispositions finales

### ARTICLE 1 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain du dépôt auprès de l'autorité administrative.

### ARTICLE 2 : SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

En application de l'article L.2222-5-1 du Code du travail, en vue du suivi de l'application du présent accord, les Parties signataires conviennent de se revoir chaque année à compter de la date de son entrée en vigueur. A cette occasion, les Parties feront le bilan des éventuelles difficultés d'application ou d'interprétation rencontrées dans la mise en œuvre de l'accord.

En cas d'évolution législative ou conventionnelle et susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de l'accord, les Parties conviennent de se réunir dans un délai de trois mois après la prise d'effet de ces textes afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

### ARTICLE 3 : REVISION

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales signataires habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception, une remise en main propre contre décharge ou un mail avec accusé de réception à l'employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. A la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions légales.

### ARTICLE 4 : DENONCIATION

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du Code du travail, le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail. Cette dénonciation devra être notifiée par son auteur à l'ensemble des signataires et donnera lieu à dépôt. L'accord dénoncé continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.



**ARTICLE 5 : FORMALITES DE PUBLICITE ET DE DEPOT**

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives et remis par la société aux institutions représentatives du personnel ainsi qu'aux délégués syndicaux, conformément aux dispositions de l'article R.2262-2 du Code du travail.

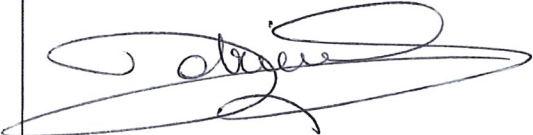

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et D. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est déposé par la société sur la plateforme de Téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera remis aux services du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent accord est, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l'avenant, rendu public et versé dans la base de données nationale des accords collectifs.

Conformément aux articles L. 2232-9 et D. 2232-1-2 du Code du travail, le présent accord est adressé pour information à la Commission paritaire de branche.

Fait à Bois Colombes,

Le 26 Juillet 2022,

Pour la société Kyndryl France <b>Caroline THOMAS</b> Directrice des Relations Sociales	
Pour la CFE-CGC Le Délégué Syndical 01/08/2022 Fabien Villière	
Pour l'UNSA Le Délégué Syndical 29/07/2022 Olivier Philibert	L'Unsa signe cet accord qui n'appelle que du positif pour tous les employés Kyndryl. L'Unsa est satisfaite d'ouvrir les droits à compensation et rétroactivité pour les ex ISC de l'He et aux nouveaux embauchés par sa seule signature de l'Unsa de la veille quant à la méthode d'adhésion au Télétravail.
Pour la CFDT le 01.08.2022 Le Délégué Syndical Mathieu Josien	La CFDT conditionne sa signature au versement rétroactif au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 des indemnités liées au télétravail pour les salariés nouveaux embauchés et ex ISC -
Pour la CGT Le Délégué Syndical	