



## Accord relatif au télétravail au sein de l'UES Norauto

Entre les soussignés :

**L'Unité Économique et Sociale Norauto**, représentée par Madame Camille DELESALLE, Leader 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 Syndicale Centrale **CFTC**
- Madame Corinne BRIENNE en qualité de Déléguée Syndicale Centrale **FO**
- Monsieur Olivier BORIE en qualité de Délégué Syndical Central **SUD INDUSTRIE**

Il est conclu l'accord suivant :



## Préambule

<b>Article 1 : Champ d'application et définition du télétravail</b>	<b>3</b>
<b>Article 2 : L'organisation du télétravail chez Norauto</b>	<b>3</b>
Article 2.1 : Les salariés concernés	3
Article 2.2 : Les critères d'éligibilité	3
Article 2.3 : La notion de double volontariat	4
Article 2.4 : Le rythme de télétravail	4
Article 2.5 : Le suivi du télétravail	5
Article 2.6 : La clause de réversibilité	5
<b>Article 3 : L'environnement du salarié en télétravail</b>	<b>6</b>
Article 3.1 : Le lieu du télétravail	6
Article 3.2 : Les équipements de travail	6
Article 3.3 : La prise en charge des coûts du télétravail	7
Article 3.4 : Le retour sur site	7
<b>Article 4 : Les dispositions relatives aux travailleurs en situation de handicap, aux salariées enceintes et aux salariés aidants</b>	
Article 4.1 : Situation de handicap	7
Article 4.2 : Salariée enceinte	7
Article 4.3 : Salarié aidant	7
<b>Article 5 : Le recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles</b>	<b>7</b>
Article 5.1 : Le télétravail exceptionnel lié aux conditions climatiques, aux mouvements de grèves et pics de pollution	
Article 5.2 : Le télétravail exceptionnel en cas de crise majeure	8
<b>Article 6 : Les règles de fonctionnement du télétravail</b>	<b>8</b>
Article 6.1 : Les règles à respecter en matière de temps de travail	8
Article 6.2 : Information préalable et joignabilité	9
Article 6.3 : Confidentialité et protection des données	9
Article 6.4 : Droit à la déconnexion	9
Article 6.5 : Santé et sécurité	10
<b>Article 7 : L'accompagnement des salariés</b>	<b>10</b>
<b>Article 8 : Les dispositions finales</b>	<b>10</b>
Article 8.1 : Durée de l'accord	10
Article 8.2 : Révision et dénonciation de l'accord	10
Article 8.3 : Signature électronique de l'accord	10
Article 8.4 : Dépôt et publicité de l'accord	11



## Préambule

Afin de favoriser la qualité de vie au travail de ses salariés et améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, NORAUTO propose depuis plus de 10 ans à ses salariés de bénéficier du télétravail.

Ce mode d'organisation du travail s'inscrit dans la politique de l'entreprise en faveur de la satisfaction des salariés et de leur bien-être au travail et concourt ainsi à la réalisation de notre stratégie d'entreprise en matière de fidélisation et d'attractivité de notre marque employeur.

A travers le présent accord, l'entreprise souhaite continuer à proposer ce mode d'organisation du travail flexible à ses salariés, tout en prenant en compte les enseignements issus de nos pratiques du télétravail au cours des dernières années. L'entreprise a ainsi très à cœur de concilier le recours au télétravail et le maintien d'une vie collective et d'un lien social fort entre ses salariés.

L'entreprise souhaite également avec le présent accord mieux accompagner ses salariés dans la mise en place et dans le suivi du télétravail.

## Article 1 : Champ d'application et définition du télétravail

Le présent accord s'applique à l'ensemble de l'Unité Économique et Sociale Norauto et a pour vocation de définir un cadre juridique pour les situations répondant à la définition légale du télétravail.

L'article L.1222-9 du Code du travail modifié par la LOI n°2023-622 du 19 juillet 2023 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 technologies d'information et de communication, par laquelle l'activité du salarié qui aurait pu être réalisée dans les locaux de Norauto est effectuée à distance, depuis le domicile du salarié.

## Article 2 : L'organisation du télétravail chez Norauto

### **Article 2.1 : Les salariés concernés**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés travaillant au sein de l'UES Norauto (annexe 1) dont une partie de l'activité peut être exécutée à distance, en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel au moins égal à 80%.

### **Article 2.2 : Les critères d'éligibilité**

Le télétravail est ouvert aux activités de l'entreprise pouvant être exercées à distance sans que la durée et la qualité de réalisation n'en soient affectées. Il est rappelé que l'exercice de l'activité du salarié en télétravail ne doit pas aller à l'encontre de la bonne continuité du service ou de la bonne réalisation de la mission dans son ensemble.



Le télétravail est fondé sur la capacité du salarié à assurer ses fonctions de façon autonome et implique que l'activité du salarié puisse être exercée à distance avec le même niveau d'efficacité qu'en présentiel. Il nécessite certaines aptitudes individuelles et des qualités professionnelles telles que la gestion du temps de travail, l'autonomie et une bonne maîtrise des outils et applications informatiques indispensables à son activité.

Pour être éligible au télétravail, le salarié doit remplir cumulativement les conditions suivantes :

- Avoir un travail suffisamment dématérialisé ne requérant pas une présence physique quotidienne sur le lieu de travail ;
- Disposer d'une autonomie suffisante prouvée en présentiel dans le poste occupé ;
- Occuper un poste dont l'exécution en télétravail est compatible avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe d'appartenance ;
- Maîtriser les savoirs et le réseau d'interlocuteurs dont il a besoin pour réaliser les actions qui lui sont confiées ;
- Maîtriser l'usage des outils informatiques de communication à distance et de partage collaboratif ;
- Respecter les règles en matière de temps de travail (temps de travail et de repos, équilibre vie privée/vie professionnelle), savoir gérer son temps, ses priorités ;
- Être dans un environnement personnel compatible avec le télétravail et disposer d'un espace adapté garantissant de bonnes conditions de travail (confort, sécurité, connexion internet disposant d'un débit suffisant) ;
- Ne pas exécuter des tâches ne pouvant être télétravaillées pour des raisons de confidentialité et de sécurité des données traitées.

Concernant les stagiaires et les alternants, considérant que le présentiel fait partie de leur apprentissage, leur éligibilité au télétravail sera appréciée par le manager.

### Article 2.3 : La notion de double volontariat

La mise en place initiale du télétravail repose sur la base du volontariat, en somme, le télétravail ne peut être mis en place sans la volonté réciproque du manager et du salarié. Elle nécessite, en outre, l'accord du manager, après avoir apprécié les conditions d'éligibilité.

Le salarié qui remplit les critères d'éligibilité et qui souhaite bénéficier du télétravail en fait la demande à son manager.

En cas de refus, le manager apporte une réponse écrite et motivée à la demande de télétravail.

Dans le cas où le passage au télétravail est proposé au salarié par l'entreprise, le salarié peut refuser et ce refus ne constitue, en aucun cas, un motif de sanction ou de rupture du contrat de travail.

### Article 2.4 : Le rythme de télétravail

Le télétravail pourra être effectué à raison de 2 jours maximum par semaine. Les salariés à temps partiel à 80% ne pourront donc télétravailler qu'1 jour maximum par semaine.

Chaque journée de télétravail est fractionnable en demi-journée, néanmoins, conformément à notre engagement environnemental, le salarié peut privilégier des journées entières de télétravail pour limiter ses déplacements.



Il est également précisé qu'en vue de préserver le lien social, la cohésion d'équipe et le service aux clients (internes ou externes), une présence minimale sur le lieu habituel de travail de 3 jours par semaine est requise.

Par ailleurs, la planification du télétravail tiendra compte des périodes d'absence sur site du salarié sur une même semaine (déplacement, formation, congés ...), de sorte que le télétravail sera limité ou ne pourra être planifié sur la semaine considérée.

Enfin, le télétravail ne doit pas gêner le fonctionnement d'une équipe ou d'un service, nuire aux rituels d'équipe ou d'entreprise. A cet effet, le manager dispose d'une faculté d'ajustement et peut définir les jours où la présence sur site est indispensable pour les rituels collectifs et managériaux (*exemples : présence aux rendez-vous managériaux, rituels d'entreprise comme les rendez-vous "bleu et jaune", stand up meeting...*).

### **Article 2.5 : Suivi du télétravail**

Le manager informe son équipe de la possibilité offerte par le présent accord d'effectuer du télétravail dans les conditions fixées par le présent accord.

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

Si besoin, le salarié pourra également solliciter un temps d'échange spécifique auprès de son manager en dehors de l'entretien annuel.

Par ailleurs, l'entreprise réalisera chaque année une enquête qualitative et quantitative du recours au télétravail auprès des collaborateurs au regard de l'évolution de nos façons de travailler et de notre organisation du travail. Les résultats de cette enquête seront présentés au Comité Social et Economique.

### **Article 2.6 : La clause de réversibilité**

Le télétravail n'est pas un droit, il est une possibilité d'organisation soumise à l'approbation du salarié et du manager, réversible par les deux parties.

A cet effet, le manager et le salarié disposent d'un droit de réversibilité. A tout moment, chacune des parties peut décider de mettre fin unilatéralement au télétravail.

Le manager motive sa décision par écrit au salarié. Lorsqu'il est mis fin au télétravail, le salarié concerné reprend son activité au sein des locaux de l'entreprise dans un délai de 15 jours suivant la décision, dans les mêmes conditions d'emploi qu'avant le passage à ce mode d'organisation et restituera le cas échéant l'équipement nécessaire mis à sa disposition dans le cadre du télétravail.

Par ailleurs, le télétravail pourra être suspendu temporairement si les besoins du service auquel appartient le salarié ont évolué et rendent nécessaire la présence de celui-ci dans les locaux de la société, notamment en raison d'une évolution de l'activité et / ou de l'organisation du service, ou en raison d'un ou plusieurs départs et / ou d'absences de salariés.



### **Article 3 : L'environnement du salarié en télétravail**

#### **Article 3.1 : Le lieu du télétravail**

Le télétravail s'effectue au domicile principal habituel du salarié. Le domicile s'entend comme le lieu de résidence habituel, déclaré par le salarié dans la cadre de la gestion administrative de la paie.

Le salarié disposera d'un espace à l'exercice du télétravail où il aura l'équipement nécessaire à l'activité professionnelle à distance. Le télétravailleur doit s'engager à ce que cet espace de travail soit adapté au télétravail, propice au travail, à la concentration et au calme, lui permettant :

- d'exercer ses missions professionnelles dans des conditions optimales, à l'écart de toute forme de nuisance extra-professionnelle ;
- de bénéficier d'un environnement conforme aux règles d'hygiène et de sécurité applicable à tout salarié ;
- de se consacrer à son activité lors de son temps de travail ;
- de pouvoir utiliser les outils informatiques et de communication nécessaire à son activité ;
- de disposer d'un abonnement internet à son domicile et d'une connexion offrant un débit suffisant ;
- d'attester de la conformité de l'installation électrique de son domicile aux normes de sécurité en vigueur et de justifier d'une assurance couvrant le télétravail ;

En cas de changement de poste et/ou d'établissement, si le salarié concerné souhaite continuer à télétravailler, il échangera avec son manager afin de s'assurer de la compatibilité de sa nouvelle mission et/ou de sa situation, avec le télétravail.

#### **Article 3.2 : 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, Norauto fournit un ordinateur portable ainsi qu'un téléphone portable avec abonnement professionnel si son poste le nécessite et si le salarié n'en dispose pas déjà un dans les locaux de l'entreprise.

La ligne mobile personnelle ne doit pas être utilisée à des fins professionnelles. Aussi, pour les salariés ne disposant pas d'une ligne mobile professionnelle, un système de RING central via l'ordinateur portable est utilisé.

Norauto prend à sa charge les frais liés à l'utilisation, l'entretien, la réparation, voire au remplacement du matériel précédemment indiqué. Norauto reste propriétaire de ces équipements mis à disposition du salarié qui doivent uniquement être utilisés à des fins professionnelles.

Le salarié s'engage à prendre soin du matériel qui est mis à sa disposition dans le cadre du télétravail, en assure la bonne conservation et s'engage à le restituer au terme de la période de télétravail ou au terme de la relation contractuelle.

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.



### **Article 3.3 : La prise en charge des coûts du télétravail**

Dès lors que le télétravail s'exerce sur la base du volontariat et que sont fournis aux salariés les équipements nécessaires ci-dessus, aucun frais supplémentaire, notamment concernant le logement ou le mobilier, ne sera pris en charge par l'entreprise.

### **Article 3.4 : Le retour sur site**

Dans le cas d'un problème technique ou d'une impossibilité temporaire de télétravailler (*coupure d'électricité, de téléphone, de connexion internet, de réseau informatique, des outils associés, non accessibilité des applications réseaux, ...*), le salarié doit revenir travailler, sans délai, sur son lieu de travail habituel, dans les locaux de l'entreprise, jusqu'à résolution de ces problèmes techniques ou matériels.

## **Article 4 : Les dispositions relatives aux travailleurs en situation de handicap, aux salariées enceintes et aux salariés aidants**

### **Article 4.1 : Situation de handicap**

Pour les salariés en situation de handicap ayant besoin d'une adaptation spécifique du poste de travail pour pouvoir télétravailler, Norauto pourra prendre en charge les aménagements nécessaires du poste de travail en coordination avec la mission Handi-Santé et le médecin du travail. Cet engagement s'inscrit dans la continuité de l'Accord relatif au Handicap signé en Janvier 2023.

### **Article 4.2 : Salariée enceinte**

A sa demande, le rythme de télétravail d'une salariée enceinte d'au moins 5 mois bénéficiant du télétravail, pourra être augmenté, et ce jusqu'à son départ en congé maternité.

Cette possibilité est ouverte sous réserve de l'accord du manager. Elle ne doit pas perturber l'organisation du service.

### **Article 4.3 : Salarié aidant**

Tout en devant s'assurer des nécessités du service et du maintien de la cohésion et du collectif, le manager portera une attention particulière au salarié en situation d'aidant de manière à faciliter l'articulation entre sa mission et sa situation d'aidant. La situation d'aidant est appréciée par référence aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 5 : Le recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles**

Il est rappelé que les dispositifs ci-dessous s'adressent uniquement aux salariés dont l'activité peut être exécutée à distance (article 2.1 du présent accord).

### **Article 5.1 : Le télétravail exceptionnel lié aux conditions climatiques, aux mouvements de grèves et pics de pollution**

En cas de circonstances exceptionnelles et de courtes durées liées aux conditions climatiques, à des mouvements de grève des transports, ou bien encore en raison de pics de pollution (dans les



conditions prévues par l'article L.223-1 du Code de l'environnement), le salarié pourra recourir au télétravail après en avoir informé au préalable son manager par tout moyen, dans la mesure où cela est compatible avec l'exercice de ses missions. Une fois informé, le manager décide de la durée de mise en place du télétravail exceptionnel en fonction de la durée des perturbations ayant empêché le salarié de se rendre sur son lieu de travail.

### **Article 5.2 : Le télétravail exceptionnel en cas de crise majeure**

La continuité d'activité en télétravail est mise en place par l'entreprise lorsque celle-ci est contrainte d'adapter son fonctionnement et son organisation qui se trouve bouleversés par un événement exceptionnel de grande ampleur, par exemple dans le cas d'une crise sanitaire majeure.

Dans ce cadre, l'entreprise a recours au télétravail comme un mode d'aménagement nécessaire du poste de travail. Le télétravail a alors pour vocation de garantir la santé et la sécurité des salariés, et/ou d'assurer la continuité de l'activité dans des situations inhabituelles et imprévisibles, ou dans un contexte d'urgence.

Dans le cadre de ce contexte inhabituel et imprévisible, la Direction de l'entreprise s'engage d'une part à prendre en compte la situation personnelle du salarié pour concilier au mieux les contraintes liées à la continuité de l'activité de l'entreprise et les contraintes d'organisation personnelle et familiale du salarié (garde d'enfant, aidants familiaux...).

D'autre part, l'entreprise s'engage à déployer l'accompagnement nécessaire auprès des salariés pour leur permettre de vivre du mieux possible cette situation très exceptionnelle.

Enfin, il est précisé que dans ce cas de figure précis, les règles énoncées aux articles du présent accord liées au rythme et aux modalités de recours au télétravail ne s'appliquent pas. L'entreprise se conformera et adaptera les mesures qui seront mises en place par les autorités pour faire face à la situation.

Le Comité Social et Économique sera informé des modalités de mise en œuvre de la continuité d'activité en télétravail.

### **Article 6 : Les règles de fonctionnement du télétravail**

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

#### **Article 6.1 : Les règles à respecter en matière de temps de travail**

Le salarié en télétravail effectue sur sa journée de travail, le nombre d'heures prévues sur son poste. Le télétravail ne génère pas d'heures supplémentaires ni de travail de nuit.

Le salarié en télétravail gère l'organisation de son temps de travail à distance dans le respect des règles légales et conventionnelles qui lui sont applicables dans l'entreprise, en particulier celles relatives aux temps de repos.

A ce titre, il doit respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives par période de 24h, ainsi que d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures.



## Article 6.2 : Information préalable et joignabilité

Le télétravail fait obligatoirement l'objet d'une information préalable auprès du manager et de l'équipe. Ont été identifiés comme bonnes pratiques au sein des équipes : *les agendas partagés sur Google Agenda avec précision du télétravail, un Google Sheet précisant les salariés en télétravail au sein des équipes...*

Le salarié en télétravail devra être joignable aux plages horaires prévues au planning, et en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise.

L'organisation de ces plages de joignabilité et les moyens ou outils utilisés peuvent faire l'objet d'un échange au sein des équipes, étant rappelé que l'organisation collective du travail au sein des équipes en télétravail doit s'exercer dans des conditions similaires à l'organisation habituelle sur site.

En ce sens, le télétravail n'a pas pour effet d'élargir les plages horaires habituelles ou de remplacer ou créer des situations d'astreintes.

## Article 6.3 : Confidentialité et protection des données

Le salarié en télétravail est informé des règles permettant de préserver la confidentialité et la sécurité des données utilisées et traitées à son domicile.

Ainsi, le salarié en télétravail s'engage à respecter la réglementation relative à la protection des données, de confidentialité et de sécurité informatique en vigueur dans l'entreprise, auquel il est soumis, y compris lorsqu'il télétravaille.

## Article 6.4 : Droit à la déconnexion

Le salarié bénéficie d'un droit individuel à la déconnexion. Ainsi, en dehors des plages de joignabilité, le salarié n'est pas tenu de répondre aux éventuelles sollicitations et il assure lui-même l'équilibre, au sein de son domicile, entre missions et vie personnelle.

Le télétravail ne doit pas avoir pour effet de modifier, à la hausse ou à la baisse, l'activité habituelle, la charge de travail et l'amplitude horaire du salarié, habituellement applicable dans les locaux de l'entreprise.

Le manager ne peut exiger d'un salarié qu'il se connecte à tout moment en dehors des plages habituelles de travail. A ce titre, un salarié ne peut être sanctionné pour ne pas avoir utilisé les outils mis à sa disposition en dehors de ces plages habituelles de travail, à l'exception des heures supplémentaires demandées expressément par l'entreprise dans les délais de prévenance impartis.

Enfin, l'entreprise veillera à :

- Lutter contre la surcharge informationnelle liée à l'utilisation de la messagerie électronique en incitant à une utilisation raisonnée de la messagerie ;
- Lutter contre le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels (par exemple en incitant les collaborateurs à ne pas solliciter de réponse immédiate à leur email ou chat si ce n'est pas nécessaire).



### **Article 6.5 : Santé et sécurité**

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

Le salarié doit informer dès que possible son manager de la survenance d'un accident, dans les mêmes conditions et dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son travail dans les locaux de l'entreprise.

### **Article 7 : L'accompagnement des salariés**

Afin de mieux appréhender l'organisation du télétravail, la Direction de l'entreprise mettra en place un guide, complémentaire au e-learning, qui reprendra notamment les bonnes pratiques en matière d'organisation de l'activité en télétravail ou encore en matière de protection de la santé et de la sécurité en télétravail.

### **Article 8 : Les dispositions finales**

#### **Article 8.1 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans et prendra effet à compter du 01/11/2023.

#### **Article 8.2 : 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 8.3 : Signature électronique de l'accord**

Les parties conviennent expressément que l'accord signé par voie électronique constitue l'original du document et fait foi entre les Parties.

Les parties s'engagent à ne pas contester la recevabilité, l'opposabilité ou la force probante de l'accord sur le fondement de sa nature électronique.

Les parties reconnaissent expressément que l'accord signé électroniquement constitue une preuve écrite et à la même valeur probante qu'un écrit sur support papier conformément aux dispositions du Code civil.

En conséquence, les parties reconnaissent expressément que l'accord pourra valablement leur être opposé.

Ces stipulations sont valables pour tout avenant à l'accord que les parties seraient amenées à signer.

La solution de signature électronique utilisée est la solution du prestataire de service de confiance DOCUSIGN. Ce tiers de confiance est qualifié Référentiel Général de Sécurité (RGS), certifié ETSI TS 102 023 au niveau européen (European Telecommunications Standards Institute) et déclare garantir la sécurité technique et la valeur probante du système de signature électronique mis en place. L'archivage de la preuve électronique est réalisé par DOCUSIGN.



**Article 8.4 : Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord signé des parties sera déposé en version électronique auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités sur le site suivant :www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Le présent accord sera également déposé auprès du Conseil de prud'hommes de Lys-lez-Lannoy.

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

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

A Villeneuve d'Ascq, le 16 novembre 2023.

Un exemplaire du présent accord sera remis à chacune des parties.

**Pour l'UES Norauto :**

Camille DELESALLE, Leader des Ressources Humaines de Norauto France,

DocuSigned by:  
*DELESALLE Camille*  
6194DD92BD08438...

**Pour les Organisations Syndicales :**

**CFDT**, représentée par Sylvestre AISSI

DocuSigned by:  
*AISSI Sylvestre*  
A82EEF3B9EA8440...

**CFE-CGC**, représentée par Alain MONPEURT

DocuSigned by:  
*Alain MONPEURT*  
B7AB3BE0EE2E485...

**CFTC**, représentée par Maya BESNARDEAU

DocuSigned by:  
*BESNARDEAU Maya*  
88409AE54E874D0...

**FO**, représentée par Corinne BRIENNE

DocuSigned by:  
*BRIENNE Corinne*  
F53D33212073449...

**SUD INDUSTRIE**, représentée par Olivier BORIE

DocuSigned by:  
*BORIE Olivier*  
89FD0FEE8EA24D2...



**Annexe 1 : Liste des sociétés composant l'Unité Économique et Sociale Norauto**

Au jour de la conclusion du présent accord, l'Unité Economique et Sociale Norauto, dont le siège social est à Villeneuve d'Ascq (59650), 2A boulevard Van Gogh, est composée de :

- NORAUTO FRANCE
- NORAUTO INTERNATIONAL
- NORAUTO SOLUTIONS A DOMICILE
- NORAUTO WASH FRANCE
- NORAUTO FRANCE FRANCHISE
- CAMANOSQUE
- CAPAULES
- CENTRE AUTO NIORT
- CAVIGNEUX
- CABIZANOS
- CABAILLEUL
- CAMORTEAU
- CADOLE
- CAVIERZON
- CAAMIENS
- CAARRAS
- CABONNEUIL
- CACHATEAUBERNARD
- CACHERBOURG
- CAFORBACH
- CALAROCHE
- CALENS
- CASECLIN

**Certificat de réalisation**

Identifiant d'enveloppe: A98E7EC714D1435CA9D064956E7C7CB0  
 Objet: DocuSign : Accord télétravail 2023  
 Enveloppe source:  
 Nombre de pages du document: 12                      Signatures: 6  
 Nombre de pages du certificat: 5                      Paraphe: 72  
 Signature dirigée: Activé  
 Horodatage de l'enveloppe: Activé  
 Fuseau horaire: (UTC+01:00) Bruxelles, Copenhague, Madrid, Paris

État: Complétée

Émetteur de l'enveloppe:

Pauline MONNIER

.

...

pmonnier@norauto.fr

Adresse IP: 163.116.176.61

**Suivi du dossier**

État: Original

24/11/2023 10:08:12

Titulaire: Pauline MONNIER

pmonnier@norauto.fr

Emplacement: DocuSign

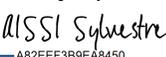
**Événements de signataire**

AISSI Sylvestre

psaissi@norauto.fr

Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune)

**Signature**

DocuSigned by:  
  
 A82EEF3B9EA8450...

Sélection d'une signature : Style présélectionné

En utilisant l'adresse IP: 90.103.79.115

**Horodatage**

Envoyée: 24/11/2023 10:26:56

Consultée: 24/11/2023 20:31:50

Signée: 24/11/2023 20:33:15

**Divulgence relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:**

Accepté: 24/11/2023 20:31:50

ID: c85a98ae-688a-49ae-bb58-dbcc85cfece7

Alain MONPEURT

amonpeurt@norauto.fr

Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune)

DocuSigned by:  
  
 B7AB3BE0EE2E485...

Sélection d'une signature : Style présélectionné

En utilisant l'adresse IP: 212.39.137.210

Envoyée: 24/11/2023 10:26:57

Consultée: 26/11/2023 18:04:00

Signée: 27/11/2023 18:42:02

**Divulgence relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:**

Accepté: 27/11/2023 18:39:33

ID: 38ec8834-7558-442e-b56c-57b0e5c833d4

BESNARDEAU Maya

mbesnardeau@norauto.fr

Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune)

DocuSigned by:  
  
 88409AE54E874D6...

Sélection d'une signature : Style présélectionné

En utilisant l'adresse IP: 90.104.161.101

Signé à l'aide d'un périphérique mobile

Envoyée: 24/11/2023 10:26:56

Consultée: 24/11/2023 10:39:48

Signée: 24/11/2023 10:56:03

**Divulgence relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:**

Accepté: 07/02/2022 14:22:53

ID: 098db7a6-07c7-4d39-bd89-fbb0328773a4

BORIE Olivier

oborie@norauto.fr

Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune)

DocuSigned by:  
  
 89FD0FEE8EA24D2...

Sélection d'une signature : Style présélectionné

En utilisant l'adresse IP: 90.92.169.76

Envoyée: 24/11/2023 10:26:58

Consultée: 24/11/2023 14:24:16

Signée: 24/11/2023 14:26:53

**Divulgence relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:**

Événements de signataire	Signature	Horodatage
--------------------------	-----------	------------

Accepté: 24/11/2023 14:24:16  
ID: be59660b-3c0f-4578-b631-16ca9766ba11

BRIENNE Corinne  
cbrienne@norauto.fr

Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune)

DocuSigned by:  
*BRIENNE Corinne*  
F53D33212073449...

Sélection d'une signature : Style présélectionné  
En utilisant l'adresse IP: 45.80.25.107

Envoyée: 24/11/2023 10:26:57  
Renvoyé: 29/11/2023 09:30:49  
Consultée: 29/11/2023 09:34:56  
Signée: 29/11/2023 09:35:25

**Divulgateur relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:**

Accepté: 29/11/2023 09:34:55  
ID: b9b3d69b-ab4d-404f-b0cd-ddb47dcec224

DELESALLE Camille  
cdelesalle@norauto.fr

DRH  
Norauto

Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune)

DocuSigned by:  
*DELESALLE Camille*  
6194DD92BD08438...

Sélection d'une signature : Style présélectionné  
En utilisant l'adresse IP: 163.116.176.72

Envoyée: 24/11/2023 10:26:57  
Consultée: 24/11/2023 14:25:56  
Signée: 24/11/2023 14:26:37

**Divulgateur relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:**

Accepté: 24/11/2023 14:25:56  
ID: 4deca67c-2b8e-4f26-a248-644e7071217d

Événements de signataire en personne	Signature	Horodatage
--------------------------------------	-----------	------------

Événements de livraison à l'éditeur	État	Horodatage
-------------------------------------	------	------------

Événements de livraison à l'agent	État	Horodatage
-----------------------------------	------	------------

Événements de livraison intermédiaire	État	Horodatage
---------------------------------------	------	------------

Événements de livraison certifiée	État	Horodatage
-----------------------------------	------	------------

Événements de copie carbone	État	Horodatage
-----------------------------	------	------------

Événements de témoins	Signature	Horodatage
-----------------------	-----------	------------

Événements notariaux	Signature	Horodatage
----------------------	-----------	------------

Récapitulatif des événements de l'enveloppe	État	Horodatages
---	------	-------------

Enveloppe envoyée	Haché/crypté	24/11/2023 10:26:58
Livraison certifiée	Sécurité vérifiée	24/11/2023 14:25:56
Signature complétée	Sécurité vérifiée	24/11/2023 14:26:37
Complétée	Sécurité vérifiée	29/11/2023 09:35:25

Événements de paiement	État	Horodatages
------------------------	------	-------------

**Divulgateur relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques**

## **ELECTRONIC RECORD AND SIGNATURE DISCLOSURE**

From time to time, Norauto France (we, us or Company) may be required by law to provide to you certain written notices or disclosures. Described below are the terms and conditions for providing to you such notices and disclosures electronically through the DocuSign system. Please read the information below carefully and thoroughly, and if you can access this information electronically to your satisfaction and agree to this Electronic Record and Signature Disclosure (ERSD), please confirm your agreement by selecting the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures' before clicking 'CONTINUE' within the DocuSign system.

### **Getting paper copies**

At any time, you may request from us a paper copy of any record provided or made available electronically to you by us. You will have the ability to download and print documents we send to you through the DocuSign system during and immediately after the signing session and, if you elect to create a DocuSign account, you may access the documents for a limited period of time (usually 30 days) after such documents are first sent to you. After such time, if you wish for us to send you paper copies of any such documents from our office to you, you will be charged a \$0.00 per-page fee. You may request delivery of such paper copies from us by following the procedure described below.

### **Withdrawing your consent**

If you decide to receive notices and disclosures from us electronically, you may at any time change your mind and tell us that thereafter you want to receive required notices and disclosures only in paper format. How you must inform us of your decision to receive future notices and disclosure in paper format and withdraw your consent to receive notices and disclosures electronically is described below.

### **Consequences of changing your mind**

If you elect to receive required notices and disclosures only in paper format, it will slow the speed at which we can complete certain steps in transactions with you and delivering services to you because we will need first to send the required notices or disclosures to you in paper format, and then wait until we receive back from you your acknowledgment of your receipt of such paper notices or disclosures. Further, you will no longer be able to use the DocuSign system to receive required notices and consents electronically from us or to sign electronically documents from us.

### **All notices and disclosures will be sent to you electronically**

Unless you tell us otherwise in accordance with the procedures described herein, we will provide electronically to you through the DocuSign system all required notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you during the course of our relationship with you. To reduce the chance of you inadvertently not receiving any notice or disclosure, we prefer to provide all of the required notices and disclosures to you by the same method and to the same address that you have given us. Thus, you can receive all the disclosures and notices electronically or in paper format through the paper mail delivery system. If you do not agree with this process, please let us know as described below. Please also see the paragraph immediately above that describes the consequences of your electing not to receive delivery of the notices and disclosures electronically from us.

### **How to contact Norauto France:**

You may contact us to let us know of your changes as to how we may contact you electronically, to request paper copies of certain information from us, and to withdraw your prior consent to receive notices and disclosures electronically as follows:

To contact us by email send messages to: [olhomme@norauto.com](mailto:olhomme@norauto.com)

### **To advise Norauto France of your new email address**

To let us know of a change in your email address where we should send notices and disclosures electronically to you, you must send an email message to us at [olhomme@norauto.com](mailto:olhomme@norauto.com) and in the body of such request you must state: your previous email address, your new email address. We do not require any other information from you to change your email address.

If you created a DocuSign account, you may update it with your new email address through your account preferences.

### **To request paper copies from Norauto France**

To request delivery from us of paper copies of the notices and disclosures previously provided by us to you electronically, you must send us an email to [olhomme@norauto.com](mailto:olhomme@norauto.com) and in the body of such request you must state your email address, full name, mailing address, and telephone number. We will bill you for any fees at that time, if any.

### **To withdraw your consent with Norauto France**

To inform us that you no longer wish to receive future notices and disclosures in electronic format you may:

- i. decline to sign a document from within your signing session, and on the subsequent page, select the check-box indicating you wish to withdraw your consent, or you may;
- ii. send us an email to [olhomme@norauto.com](mailto:olhomme@norauto.com) and in the body of such request you must state your email, full name, mailing address, and telephone number. We do not need any other information from you to withdraw consent.. The consequences of your withdrawing consent for online documents will be that transactions may take a longer time to process..

### **Required hardware and software**

The minimum system requirements for using the DocuSign system may change over time. The current system requirements are found here: <https://support.docusign.com/guides/signer-guide-signing-system-requirements>.

### **Acknowledging your access and consent to receive and sign documents electronically**

To confirm to us that you can access this information electronically, which will be similar to other electronic notices and disclosures that we will provide to you, please confirm that you have read this ERSD, and (i) that you are able to print on paper or electronically save this ERSD for your future reference and access; or (ii) that you are able to email this ERSD to an email address where you will be able to print on paper or save it for your future reference and access. Further, if you consent to receiving notices and disclosures exclusively in electronic format as described herein, then select the check-box next to ‘I agree to use electronic records and signatures’ before clicking ‘CONTINUE’ within the DocuSign system.

By selecting the check-box next to ‘I agree to use electronic records and signatures’, you confirm that:

- You can access and read this Electronic Record and Signature Disclosure; and
- You can print on paper this Electronic Record and Signature Disclosure, or save or send this Electronic Record and Disclosure to a location where you can print it, for future reference and access; and
- Until or unless you notify Norauto France as described above, you consent to receive exclusively through electronic means all notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you by Norauto France during the course of your relationship with Norauto France.