

Accord**Relatif à l'organisation du travail à distance au sein du groupe Eiffage**

TABLE DES MATIERES

Préambule.....	3
Article 1 : CHAMP D'application.....	3
Article 2 : Définition et formes du travail à distance.....	3
• Travail à distance sur un autre site du Groupe.....	3
• Travail à distance au domicile du salarié.....	4
• Circonstances exceptionnelles.....	4
Article 2.1 : Définition du salarié travaillant à distance.....	4
Article 3 : Conditions de mise en place du travail à distance.....	5
Article 3.1 : Volontariat.....	5
Article 3.2 : Contrat de travail – CDI - CDD.....	5
Article 3.3 : Ancienneté.....	5
Article 3.4 : Compatibilité du poste de travail.....	5
Article 4 : Modalités de mise en œuvre.....	6
Article 4.1 : Formalisation de la demande par le salarié.....	6
Article 4.2 : Période d'adaptation et réversibilité.....	6
Article 4.3 : Formalisation du passage au travail à distance.....	6
Article 5 : Organisation.....	7
Article 6 : Cas particuliers.....	8
Article 6.1 : Spécificités des travailleurs handicapés.....	8
Article 6.2 : Spécificités des femmes enceintes.....	8
Article 6.3 : Spécificités des salariés à temps partiel thérapeutique.....	8
Article 6.4 : Spécificités Inaptitude.....	8
Article 7 : Equipement de travail.....	8
Article 8 : Protection des données.....	9
Article 9 : Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	9
Article 10 : Adhésion.....	9
Article 11 : Suivi de l'accord.....	9
Article 12 : Révision.....	10
Article 13 : Dépôt et Publicité.....	10

2 U m
813
B E M

PREAMBULE

Conscient que le travail à distance répond à une demande sociétale, économique et environnementale, le Groupe EIFFAGE souhaite mettre en œuvre ce mode de travail lorsqu'il est possible.

Le travail à distance a notamment pour but de permettre une meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle des salariés. Toutefois, la mise en place du travail à distance nécessite également de veiller à la préservation du lien avec l'entreprise, et à la continuité du développement du salarié. Pour être efficient, le travail à distance suppose l'autonomie du salarié, dépend de la nature des activités qu'exerce ce dernier et de la relation de confiance entre lui et son supérieur hiérarchique. Le travail à distance ne peut en aucune manière avoir pour effet une dégradation du travail liée au poste par rapport à une situation présenteielle.

Ainsi, le présent accord a pour objectif de définir le cadre et l'organisation du travail à distance au sein du Groupe.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord groupe s'applique dans toutes les filiales majoritairement détenues par Eiffage, situées en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer.

En application de l'article L 2253-5 du Code du travail, les dispositions du présent accord se substituent aux stipulations ayant le même objet que les conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord Groupe. De même, le présent accord met fin aux usages existants en la matière.

Toutefois, tout avantage issu de dispositions contractuelles relatives au travail à distance est maintenu.

ARTICLE 2 : DEFINITION ET FORMES DU TRAVAIL A DISTANCE

Il s'entend au sens de la définition de l'article L.1222-9 et suivants du Code du travail, c'est-à-dire comme « 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 ».

Les situations de travail « nomade » (non rattaché à un territoire) avec l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, notamment les déplacements professionnels, ne relèvent pas de la définition du travail à distance.

Par le présent accord, le Groupe prévoit que le travail à distance d'un salarié peut être mis en place sur un autre site du Groupe, que son lieu de travail, en fonction des possibilités d'accueil du site, ou à défaut au domicile du salarié. Quelle que soit la forme du travail à distance, le salarié devra remplir les conditions prévues à l'article 3 du présent accord pour en bénéficier.

• Travail à distance sur un autre site du Groupe

Ce mode de travail à distance est destiné à permettre au salarié de travailler depuis le site le plus proche de son domicile. Le salarié pourra donc exercer ses fonctions dans des locaux qui

4 3
SG
AG

appartiennent au Groupe et qui soient différents de son lieu habituel, et en capacité de l'accueillir dans de bonnes conditions de travail.

Par principe, le travail à distance doit être effectué de manière privilégiée selon cette modalité.

Les sites devront organiser la visibilité de leurs locaux libres pour l'interne et pour les potentiels travailleurs à distance (salles de réunion / bureaux disponibles pour cause de RTT, congés payés, maladie, déplacements...), et en permettre l'accès.

- **Travail à distance au domicile du salarié**

Il ne peut être recouru à cette forme de travail à distance que si l'exercice de l'activité professionnelle du salarié sur un autre site du Groupe est impossible à quel que titre que ce soit et/ou si des considérations d'ordre personnel justifient que le travail à distance soit effectué au domicile du salarié (par exemple, éloignement important du domicile, handicap,...).

Le domicile s'entend comme la résidence du salarié, disposant d'un accès suffisant et stable à internet permettant une exécution normale du travail.

- **Circonstances exceptionnelles**

A titre exceptionnel, sans condition d'ancienneté, quel que soit son type de contrat, tout salarié du Groupe pourra être amené à travailler à domicile dans les cas suivants :

- Pandémie.
- Grève des transports empêchant, ou perturbant fortement la venue sur site.
- Episode de pic de pollution (restriction de circulation...).
- Intempéries (neige, verglas, canicule...).

La mise en œuvre du travail à distance dans ce cadre est 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, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-11 du Code du travail.

Il est mis en place à la demande du salarié et après validation par l'employeur ou à l'initiative de l'employeur, par tout moyen (email, téléphone...).

ARTICLE 2.1 : DEFINITION DU SALARIE TRAVAILLANT A DISTANCE

Le terme de salarié travaillant à distance désigne toute personne salariée du Groupe qui effectue, du travail à distance tel que défini ci-dessus.

Les articles suivants visent aussi bien le travail à distance sur un site du Groupe qu'au domicile du salarié.

4 4
SB
EM
AB

ARTICLE 3 : CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU TRAVAIL A DISTANCE

ARTICLE 3.1 : VOLONTARIAT

La mise en place du travail à distance implique obligatoirement un accord réciproque entre le salarié et sa hiérarchie.

ARTICLE 3.2 : CONTRAT DE TRAVAIL – CDI - CDD

Sont éligibles au travail à distance, les salariés en contrat à durée indéterminée et déterminée.

Les alternants, aussi bien en contrat d'apprentissage que de professionnalisation, ainsi que les stagiaires ne sont pas éligibles au travail à distance, sauf dans les cas pour circonstances exceptionnelles prévues au présent accord.

ARTICLE 3.3 : ANCIENNETE

Le salarié doit avoir une ancienneté minimale égale à douze mois dans le Groupe pour être éligible au travail à distance sauf circonstances exceptionnelles (cf ci-dessus article 2).

ARTICLE 3.4 : COMPATIBILITE DU POSTE DE TRAVAIL

Le salarié doit avoir une capacité à pouvoir travailler à distance, qui se justifie notamment par son autonomie. Il doit avoir une bonne connaissance de son poste de travail et savoir gérer son temps de travail. Il doit par ailleurs exercer un poste de travail compatible avec la situation de travail à distance. Ainsi, la compatibilité du poste s'entend par :

- La possibilité d'effectuer des tâches hors des locaux habituels de travail,
- Le type de poste pouvant être exercé partiellement à distance et du type d'organisation dans le service dans lequel il est exercé,
- Le nombre de salariés du service déjà en travail à distance et de la répartition de ces derniers dans la semaine.

L'incompatibilité du poste est constatée par l'employeur en fonction de ces critères.

Le responsable hiérarchique devra veiller à ce que le nombre de salariés bénéficiant du travail à distance soit réellement compatible avec le bon fonctionnement du service, ses interactions avec les autres services, et avec l'organisation de l'équipe. Dans cette logique, il lui appartient d'autoriser ou non le travail à distance.

Il est convenu que dans l'hypothèse où la hiérarchie serait saisie de plusieurs demandes de passage en travail à distance nécessitant un arbitrage entre les salariés, il sera tenu compte de la situation personnelle des salariés et de leur temps de transport par rapport à leur lieu de travail. L'employeur s'assurera que la planification des jours de travail à distance puisse éventuellement répondre à ce problème.

5
AG 2 88 EM

ARTICLE 4 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

ARTICLE 4.1 : FORMALISATION DE LA DEMANDE PAR LE SALARIE

Le salarié souhaitant la mise en place du travail à distance en fait la demande par écrit. Tout refus devra faire l'objet d'une réponse écrite et motivée de manière objective de la part de la direction. Le service RH de l'entité devra être en copie de la demande et de la réponse.

ARTICLE 4.2 : PERIODE D'ADAPTATION ET REVERSIBILITE

La situation de travail à distance est soumise à une période d'adaptation de trois mois, durant laquelle le salarié comme le supérieur hiérarchique peuvent décider d'y mettre fin de manière unilatérale moyennant le respect d'un délai de prévenance de quinze jours avant le retour à l'organisation classique du travail.

Au-delà de cette période d'adaptation, en cas de circonstances exceptionnelles affectant de manière conséquente l'organisation du service du salarié travaillant à distance ou son poste (changement de poste, réorganisation du service...), le salarié et son supérieur hiérarchique pourront décider d'un commun accord de mettre un terme au travail à distance.

Le salarié et le supérieur hiérarchique devront prévoir un entretien afin d'échanger sur leurs motivations.

ARTICLE 4.3 : FORMALISATION DU PASSAGE AU TRAVAIL A DISTANCE

La réponse à la demande de mise en place du travail à distance doit se faire, par écrit, dans un délai de quatre semaines à compter de la réception de la demande. Sans retour, le salarié devra s'adresser à son DRH régional.

Une fois, la période d'adaptation validée, tout passage à ce mode d'organisation de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié concerné. Cet avenant au contrat de travail est d'une durée de deux ans maximum lors de sa mise en place, puis d'une durée d'un an, renouvelable par accord exprès des parties, sous réserve d'un accord groupe en vigueur. ← Avenir

- L'avenant au contrat de travail comportera la référence au présent accord afin de porter à la connaissance des salariés les conditions de mise en œuvre ainsi que la réversibilité de la situation,
- S'il y a lieu, le jour retenu dans la semaine qui sera effectué en travail à distance, ←
- La mention du lieu d'exercice du travail à distance défini à l'article 2. ←

Cette formalisation permettra au service Ressources Humaines de comptabiliser les salariés en situation de travail à distance.

Un mois avant le terme de l'avenant, les parties se rencontrent pour étudier l'opportunité et les conditions d'un renouvellement de l'avenant, renouvellement d'une durée d'un an reconductible selon le même processus.

6
883
EM

ARTICLE 5 : ORGANISATION

Le salarié en situation de travail à distance doit satisfaire à certaines obligations.

Lors des journées exercées dans le cadre de ce mode d'organisation, le salarié doit être joignable, par le biais de son mail professionnel, son Skype qui devra être activé s'il en est équipé, et lorsque le service du salarié l'utilise, ou son téléphone professionnel s'il en est attributaire, le cas échéant, sur une plage correspondante à ses horaires habituels de travail. Il devra être en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que s'il était dans les locaux de l'entreprise.

Les salariés soumis à l'horaire collectif de travail doivent également respecter leur temps de travail, temps de pause, et le droit à la déconnexion.

Le travail à distance s'exerce pour les salariés à temps complet dans une limite d'un jour maximum par semaine, fixé en accord avec l'employeur. A titre exceptionnel et provisoire, elle peut être portée à deux jours par semaine, sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique.

Sauf dérogation de la hiérarchie, ces jours ne pourront être positionnés ni le lundi, ni le vendredi.

En tout état de cause, le travail à distance ne pourra s'effectuer que sur une journée complète qui ne pourra être accolée à une absence (sauf jour férié). Dans ce cas de figure où le jour de la reprise coïncide avec le jour initialement travaillé à distance, le salarié devra se rendre dans son lieu de travail habituel, sans pour autant que le jour de travail à distance soit reporté sur la même semaine.

A titre exceptionnel (réunion, formation...), le jour fixé peut être déplacé mais sur la même semaine.

Les conditions de travail dans le cadre du travail distance font l'objet d'un point particulier de discussion lors de l'entretien annuel individuel.

Au cours de cet entretien, la régulation de la charge de travail du salarié sera étudiée.

En cas de dysfonctionnement, ce sujet pourra également être remonté par tout moyen par le salarié à sa hiérarchie et vice versa, et pourra faire l'objet d'un entretien spécifique. En tout état de cause, la charge de travail doit être équivalente à celles des salariés en situation comparable qui ont un poste de nature équivalente travaillant dans les locaux de l'employeur.

Au cours de l'entretien, le salarié pourra également formuler son envie de poursuivre ce modèle d'organisation du travail ou bien demander son retour à une organisation classique.

Les salariés à temps partiel travaillant au moins quatre jours par semaine peuvent également accéder au travail à distance, (le jour non travaillé n'étant pas considéré comme une absence au sens du 6° paragraphe). En ce cas, le nombre de jours en travail à distance est limité à deux jours par mois pouvant être décompté dans ce cas en demi-journées ; il peut être porté, à titre exceptionnel, à quatre jours par mois, sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique. Tout refus devra être motivé par écrit.

7
USB
E H

ARTICLE 6 : CAS PARTICULIERS

ARTICLE 6.1 : SPECIFICITES DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Conformément à l'article L. 1222-9 du Code du travail, les parties prévoient explicitement que le travail à distance est accessible aux travailleurs handicapés mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail, qui remplissent les conditions d'éligibilité fixées par le présent accord. A titre dérogatoire, les travailleurs handicapés n'occupant pas un poste éligible à un mode d'organisation en travail à distance en application du présent accord pourront néanmoins formuler une demande de passage en travail à distance qui fera l'objet d'un examen spécifique. Toute décision de refus devra systématiquement être motivée.

Il est par ailleurs convenu que dans l'hypothèse où la hiérarchie serait saisie de plusieurs demandes de passage en travail à distance nécessitant un arbitrage entre les salariés, il sera tenu compte de l'éventuelle situation de handicap pour départager les candidats au travail à distance. Ainsi, les salariés handicapés seront prioritaires.

Par dérogation à l'article 5 du présent accord, le travail à distance pourra être porté à deux jours par semaine pour les travailleurs handicapés.

ARTICLE 6.2 : SPECIFICITES DES FEMMES ENCEINTES

Les salariés femmes enceintes se voient faciliter le travail à distance et ce, dans les mêmes conditions visées à l'article 6.1.

ARTICLE 6.3 : SPECIFICITES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

De même, les salariés en situation de longue maladie ou ayant un arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle grave, et qui souhaitent maintenir un lien avec leur entreprise, peuvent demander, après avis médical, et signature d'un avenant pour temps partiel thérapeutique, la mise en place du travail à distance dans les conditions définies à l'article 6.1

ARTICLE 6.4 : SPECIFICITES INAPTITUDE

En cas d'aptitude partielle, il pourra également être envisagé d'appliquer les dispositions de l'article 6.1 en accord avec le médecin du travail.

ARTICLE 7 : EQUIPEMENT DE TRAVAIL

Le salarié en situation de travail à distance devra être en possession de certains équipements ; en particulier, un ordinateur portable mis à disposition par l'entreprise. ↗

L'équipement ainsi fourni reste la propriété de l'entreprise et il lui incombe d'effectuer les actions de maintenance qui s'imposent, et de prendre en charge l'assurance du matériel.

En outre, toute utilisation du salarié de cet équipement de travail à des fins illicites, illégales ou pouvant porter atteinte aux intérêts du Groupe sera sanctionnée en accord avec les règles en vigueur dans le groupe.

8
AG SB EM

ARTICLE 8 : PROTECTION DES DONNEES

Le Groupe s'engage, dans le respect de la protection des données, tant professionnelles que personnelles, du salarié à sécuriser ses accès au cours du travail à distance.

Cela se comprend par la mise en place d'un dispositif de sécurité (cryptage, etc...) interne à l'ordinateur permettant ainsi au salarié de travailler depuis chez lui, avec un accès sécurisé au réseau du Groupe.

En tout état de cause, la Charte informatique (annexe au règlement intérieur) continue de s'appliquer aux salariés qui exercent leur travail à distance (disponible sur intranet).

ARTICLE 9 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020 pour une durée indéterminée. Tous les deux ans, une réunion sera organisée avec les organisations syndicales représentatives pour envisager une éventuelle révision.

ARTICLE 10 : ADHESION

Dans les conditions fixées à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative non signataire peut adhérer au présent accord.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Cette notification devra également en être faite aux parties signataires dans le délai de huit jours par lettre recommandée.

ARTICLE 11 : SUIVI DE L'ACCORD

Un comité de suivi constitué des signataires du présent accord et de la Direction se réunira au minimum une fois par an pour examiner les conditions d'application de l'accord et faire un point sur les adaptations qu'il pourrait être utile d'envisager dans le respect des grands principes de cet accord.

A ce titre, seront remis aux Comités sociaux et économiques (CSE) une fois par an la liste des salariés :

- ayant demandé à bénéficier du travail à distance,
- ceux pour lesquels ce dernier a été accepté ou refusé (pour ce dernier cas avec le motif),
- ainsi que ceux pour lesquels il a été mis un terme au travail à distance pendant la période d'adaptation (avec le motif).

Cette liste sera établie par service concerné, et par catégorie socio-professionnelle (CSP).

Par ailleurs, une synthèse sera présentée au comité de suivi.

u 9
83
EM

ARTICLE 12 : REVISION

La révision du présent accord pourra se faire conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

ARTICLE 13 : DENONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par les parties, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

La dénonciation est signifiée par son demandeur à la totalité des autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès de la DIRECCTE ; le préavis de dénonciation est fixé à quatre mois.

La Direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives se réuniront sur convocation de la Direction pendant la période de préavis prévue ci-dessus pour débattre des possibilités d'un nouvel accord.

ARTICLE 14 : DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, il sera procédé au dépôt de cet accord sur la plateforme en ligne « TéléAccords » qui transmet ensuite à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

A ce dépôt, sera jointe une version de l'accord ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du Conseil de prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il sera remis et présenté à chaque CE / CSE.

Enfin, en application de l'article L. 2262-5 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel. Par ailleurs, un exemplaire de ce texte est tenu à la disposition du personnel.

A Vélizy-Villacoublay, le 12 décembre 2019


Fait en 6 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour le Groupe Eiffage :
M. Patrick-Charles FRANQUEVILLE

Patrick Charles Franqueville

Pour les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Eiffage :

Le syndicat C.F.D.T., représenté par
M. *Boua Samir*
en sa qualité de représentant au sens de
l'article L 2232-32 du Code du travail

S. Boua


Le syndicat C.G.T., représenté par
M.
en sa qualité de représentant au sens de
l'article L 2232-32 du Code du travail

Le syndicat C.F.E/C.G.C., représenté
par M. *Allio Gilles*
,
en sa qualité de représentant au sens de
l'article L 2232-32 du Code du travail



Le syndicat F.O., représenté
par M. *MACHET Eric*
, en sa qualité de représentant au sens de
l'article L 2232-32 du Code du travail

