

Accord collectif d'entreprise à durée déterminée relatif au Télétravail Au sein de la société Canon France

Entre :

La société Canon France S.A.S dont le siège social est situé au 17, quai du Président Paul Doumer 92414 Courbevoie, SIREN 738 205 269, RCS Nanterre, SIRET 738 205 269 01 395, représentée par Mr Philippe LE DISERT, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dument habilité à cet effet,

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de Canon France, ayant été dûment mandatées à effet de négocier et conclure le présent accord :

- **CFE-CGC** représentée par M. Alain CHARPIGNY en sa qualité de délégué syndical;
- **CGT** représentée par M. Mohand CHEKAL en sa qualité de délégué syndical;
- **CFDT** représentée par Mme Chrystèle VANHOUTTE et M. Patrick TUTIN en leur qualité de délégués syndicaux ;

D'autre part,

Les parties conviennent des dispositions suivantes.

Préambule :

Le présent accord collectif à durée déterminée a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre du télétravail à domicile.

Il s'inscrit dans le cadre des principes et règles établis par l'accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 ainsi que les dispositions des articles L. 1222-9 et suivants du code du travail et l'engagement pris au travers de l'accord relatif au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et autres mesures accompagnant le projet de réorganisation de la société Canon France SAS (ci-après « l'Accord PSE »), en date du 17 décembre 2013 qui instaure le principe du télétravail comme l'une des mesures de reclassement interne.

L'objet de la présente négociation se limite donc, exclusivement, à la mise en œuvre du télétravail pour les salariés visés par le projet de réorganisation, tel que défini dans l'Accord PSE, et n'a pas pour finalité d'être étendu aux autres salariés.



Pour rappel, conformément à l'article L1222-9 du Code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Article 1 : Salariés éligibles au télétravail

Les salariés éligibles au télétravail sont les salariés qui, dans le cadre de l'accord PSE, remplissent les conditions suivantes :

- Être en activité à la date d'entrée dans le présent dispositif,
- Exercer une activité sédentaire (hors techniciens et commerciaux itinérants) sur un poste de travail supprimé et situé en Province, c'est-à-dire en dehors de la région Ile de France,
- Accepter une modification temporaire de son contrat de travail afin de conserver, pour une durée de 2 ans maximum, son lieu de résidence habituel, situé hors de la région Ile de France, tout en réalisant sa prestation de travail selon les modalités précisées ci-après,
 - 3 Jours ouvrés à son poste de travail situé au sein de la région Ile de France,
 - 2 jours ouvrés à son domicile, c'est à dire sous forme de télétravail

Le salarié doit être volontaire à exercer son activité sous forme de télétravail.

Article 2 : Avenant au contrat de travail

La mise en œuvre du télétravail à domicile fait nécessairement l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant les conditions de passage au télétravail.

L'avenant au contrat de travail précise, notamment,

- La date de début du télétravail,
- La période d'adaptation au télétravail d'une durée de 4 mois, telle que prévu par l'Accord PSE (voir ci-après),
- La durée de validité de l'avenant d'une durée maximum de deux ans,
- L'adresse du lieu d'exercice du télétravail,
- Les modalités d'exécution du télétravail à domicile,
- Les jours télé travaillés,
- Les plages horaires durant lesquels le salarié est joignable par l'employeur,
- Les modalités d'indemnisation des frais professionnels liés au télétravail et des frais spécifiques à la situation de télétravail.

Il est expressément convenu que l'avenant au contrat de travail est conclu pour une durée déterminée et qu'au terme de la durée prévue audit avenant, le salarié pourra soit effectuer sa prestation de travail à temps complet au lieu où est situé son poste en région Ile de France, soit choisir de rester dans le cadre de l'Accord PSE (voir les modalités 2 et 3 décrites en pages 32 et suivantes de l'Accord PSE).

Article 3 : Période d'adaptation au télétravail

La période d'adaptation est celle prévue à l'Accord PSE (cf. : page 27/55, B1 ii b.)

Le salarié dispose d'une période d'adaptation au télétravail de 4 mois.

Cette période débute à compter de la prise de poste.

Le salarié aura jusqu'au terme de la période d'adaptation pour revenir, s'il le souhaite, sur sa décision d'accepter le poste proposé et devra en informer la Direction des Ressources Humaines par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge) à condition de respecter un délai de prévenance de 15 jours avant de cesser de travailler sur le poste de reclassement.

En cas de rétractation au cours de la période d'adaptation, le salarié serait, si son reclassement interne sur un autre poste n'était pas possible, licencié pour motif économique et éligible aux mesures de reclassement externe de l'accord PSE

Article 4 : Adresse du lieu d'exercice du télétravail

Par défaut, l'adresse déclarée auprès de l'entreprise comme lieu d'habitation habituel du salarié est le lieu d'exercice du télétravail.

Le domicile s'entend comme un lieu de résidence habituelle en France sous la responsabilité pleine et entière du salarié télétravailleur. Le lieu du domicile est obligatoirement déclaré à la Direction des Ressources Humaines de Canon France lors de la signature de l'avenant et devra figurer dans ledit avenant.


Le salarié s'engage à informer la Direction de tout changement d'adresse impliquant un changement de son domicile au moins 4 semaines à l'avance.

De même, le salarié devra confirmer que son règlement de copropriété ou le bail d'habitation ne s'oppose pas à ce qu'il exerce son activité professionnelle de son domicile.

Article 5 : Les conditions d'exercice du télétravail et clause de réversibilité

Le télétravailleur organise son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et des accords collectifs en vigueur au sein de l'entreprise ainsi que des dispositions de son contrat de travail.

La situation de télétravail ne modifie pas le contenu et les objectifs de la fonction exercée et l'activité demandée, au télétravailleur, est équivalente à celle des autres salariés en situation comparable travaillant au sein des locaux de l'entreprise.



Le salarié pourra à tout moment pendant la durée de son avenant temporaire demander à ce qu'il soit mis fin au télétravail et effectuer sa prestation à temps complet sur son nouveau lieu de travail en région Ile de France, sous réserve toutefois de respecter un délai de prévenance de 15 jours. Un nouvel avenant viendra formaliser cette situation.

Article 6 : Organisation du temps de travail à domicile

Le télétravailleur organise son temps de travail à domicile sur la base de 2 jours ouvrés entiers télé travaillés pour une semaine ordinaire de 5 jours ouvrés.

Afin de réduire les contraintes relatives au déplacement/ hébergement du télétravailleur en région Ile de France lorsque ce dernier exerce son activité au sein des locaux de l'entreprise, le principe suivant est retenu : les deux jours de télétravail sont soit accolés à la fin de semaine (jours télé travaillés (vendredi /lundi), soit précèdent la fin de semaine (jours télé travaillés jeudi/vendredi) soit suivent la fin de semaine (jours télé travaillés lundi/mardi

Le choix de l'une de ces combinaisons s'effectuera en fonction des souhaits du télétravailleur, de la nécessité de continuité du service, du nombre de télétravailleur et de salarié à temps partiel au sein du service

L'avenant devra préciser, les jours télé travaillés.

En cas de modification exigée par les besoins du service ou souhaitée par le télétravailleur, le responsable hiérarchique devra en informer le salarié en respectant un délai de prévenance de 15 jours ouvrés

De même le salarié devra informer son responsable hiérarchique dans un délai de 15 jours de la modification souhaitée

L'organisation du télétravail à domicile s'exerce dans le cadre des horaires de travail habituel du service auquel le télétravailleur est affecté.

Les horaires de travail sont établis sur des bases comparables à celles d'un travail réalisé dans les locaux de l'entreprise.

La situation de télétravail ne modifie ni l'horaire habituel, ni l'amplitude de travail effectif lorsque le salarié réalise son activité dans les locaux de l'entreprise.

L'avenant au contrat de travail détermine les plages horaires durant lesquels l'entreprise peut contacter le télétravailleur.

Les plages horaires comprennent une pause déjeuner.

L'entreprise est tenue de respecter la vie privée du télétravailleur et, à ce titre, s'interdit de le contacter en dehors des plages horaires définies par l'avenant.

Chaque télétravailleur a l'obligation de respecter le temps de travail effectif pour lequel il est rémunéré.



De même, le télétravailleur s'engage à respecter les règles relatives aux durées maximales de travail, aux repos quotidien et hebdomadaire, à l'interdiction du travail de nuit ou de travailler plus de 6 jours consécutifs.

Un entretien sera organisé chaque année, avec le salarié et son responsable hiérarchique pour faire le point sur la situation et plus précisément sur l'organisation du travail, la charge de travail et les axes éventuels d'amélioration. Cet entretien pourra être organisé à l'issue de l'entretien professionnel annuel.

Article 7 : Santé et sécurité au travail

Les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables au télétravailleur à domicile. Dans le cadre de ses obligations légales dans le domaine de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail à l'égard de l'ensemble des salariés, l'entreprise s'assure que le télétravailleur exerce son activité dans des conditions conformes.

La situation de télétravailleur fait que toutes les obligations qui relèvent de l'entreprise ne peuvent être transposées à l'identique au domicile du salarié.

Le télétravailleur est donc informé de la politique de l'entreprise en matière de sécurité et de santé au travail et, plus particulièrement des règles relatives à l'usage d'écran de visualisation et sur le fait qu'il doit disposer, ce dont il atteste d'un espace de travail conforme à l'exercice de son activité professionnelle.

Le télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer les politiques de sécurité de l'entreprise.

La vérification du respect et de la correcte application de ces politiques par le télétravailleur, peut être réalisée par : le responsable hiérarchique, les représentants du personnel compétents (Membre de la délégation du personnel au CHSCT, Délégués du Personnel) et des autorités administratives compétentes.

Cette vérification est subordonnée à l'accord express et préalable du télétravailleur.

Afin de s'assurer que des mesures soient prises pour éviter l'isolement du télétravailleur, la liste des télétravailleurs sera communiquée aux membres du CHSCT.

Article 8 : Application de la législation relative à l'accident de trajet ou de travail, maladie

Les accidents de trajet ou de travail survenus au télétravailleur sont soumis aux mêmes régimes que s'ils étaient intervenus dans les locaux de l'entreprise.

En situation de télétravail, la présomption d'imputabilité de l'accident survenu au domicile du télétravailleur s'appliquera si l'accident survient durant les heures de travail prévues par l'avenant et dans la partie du domicile transformée en bureau.

Article 9 : L'équipement du télétravailleur à domicile

Article 9-1 : Équipements informatique et téléphonique

Les équipements informatiques et téléphonique PC portable, station d'accueil, écran(s) imprimante, téléphone mobile...), aux normes et standard de l'entreprise nécessaires au télétravail à domicile sont fournis, installés et maintenus par l'entreprise.

Le matériel doit être utilisé dans le cadre strictement professionnel.

Il est rappelé que l'ensemble du matériel confié relève du droit de propriété exclusif de l'entreprise et qu'il devra être restitué par le salarié à la fin du télétravail.

La mise à disposition du matériel sera encadrée par un inventaire contradictoire.

Le télétravailleur bénéficie du même appui technique informatique qu'un salarié qui exerce son activité dans les locaux de l'entreprise.

Article 9-2 : Équipements de bureau

L'achat de l'équipement de bureau (bureau, fauteuil,...) est remboursé par la société aux télétravailleurs, sur présentation de justificatifs et dans la limite d'un plafond de 250.00 €.

Article 10 : Assurance

Le télétravailleur s'engage à assurer son habitation (lieu d'exercice habituel du télétravail au sens de l'article 3 du présent accord) contre les risques habituellement couverts par une police d'assurance de type « multirisques d'habitation ».

Une attestation d'assurance sera remise à la Direction des Ressources humaines.

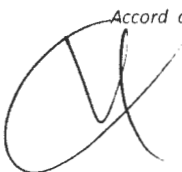
Il est précisé que l'ensemble d'assurance de responsabilité souscrite par l'entreprise s'appliquent - selon leurs termes et conditions - sans condition particulière dans le cadre de l'exercice a domicile du télétravail.

Les conséquences pécuniaires de la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés ou bien de tiers restent donc assurées dans le cadre du télétravail.

Article 11 : Indemnisation de la situation de télétravail

L'indemnisation de la situation de télétravail s'effectue sur la base du remboursement des frais réels mensuels et justifiés.

Un salarié en télétravail 2 jours par semaine est remboursé de ces frais professionnels à hauteur d'un montant plafonné de 40.00 € par mois.



Ce remboursement s'effectue sur justificatifs (factures de l'opérateur internet, électricité...) par note de frais.

Ce remboursement compense, notamment, les frais d'installation, de maintenance, de fonctionnement de la connexion internet personnelle du télétravailleur ainsi que les frais découlant de l'occupation d'une partie de l'espace privé à des fins professionnelles (frais d'énergies, d'assurance, de loyer, de charges...).

Article 12 : Indemnisation des frais de déplacements et d'hébergements liés au télétravail

Le salarié en situation de télétravail à son domicile exerce, à contrario, son activité, pour partie (3 jours ouvrés par semaine) au sein des locaux de l'entreprise situés en région Ile de France.

Le salarié bénéficie dans le cadre du présent accord des remboursements de frais de repas et d'hébergement ainsi que d'un aller /retour par semaine à son domicile.

Ces remboursements s'effectuent selon les dispositions en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 13 : Temps de trajet entre le lieu de télétravail et le lieu d'activité au sein de l'entreprise

Le temps de trajet entre le lieu de télétravail et le lieu d'activité au sein de l'entreprise fera l'objet d'une compensation selon les règles relatives aux grands déplacements en vigueur au sein de l'entreprise

La compensation du temps de trajet s'effectuera sur le temps de télétravail réalisé à domicile

Article 14 : Signature, entrée en vigueur, durée de l'accord et révision

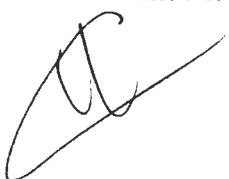
La signature du présent accord sera précédée d'une consultation du CHSCT et du Comité d'entreprise de la société Canon France.

Le présent accord sera applicable à compter du lendemain de son dépôt pour une durée déterminée dont le terme est fixé au lendemain de la sortie de la situation de télétravail du dernier salarié bénéficiaire des dispositions du présent accord.

Au terme de cette période, il cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet et ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

Conformément aux dispositions en vigueur, le présent accord pourra faire l'objet d'une révision selon les conditions et formes prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Article 15 : Notification-Publicité-Formalités de dépôt



En conformité avec l'article L.2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par l'entreprise à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au terme du délai de signature.

Un exemplaire du présent accord sera communiqué aux Instances Représentatives du Personnel.

Il sera tenu à disposition du personnel et un avis sur les modalités de consultation sera affiché.

Les formalités de dépôt prévues aux articles L.2231-6 et suivants du code du travail et D.2231-2 du code du travail seront applicables.

Ainsi, une fois expiré le délai d'opposition des organisations syndicales représentatives non signataires, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) à la DIRECCTE. Un exemplaire sera déposé au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

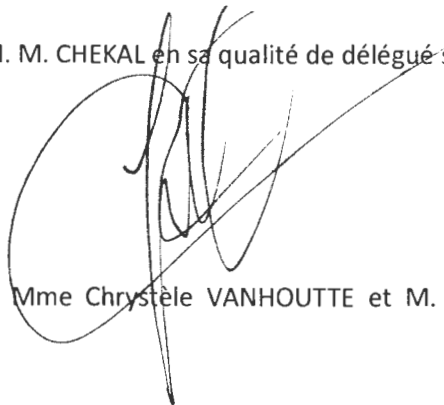
Fait à Courbevoie, le 19 mai 2014, en 7 exemplaires originaux.

L'entreprise Canon France, représentée par M.P. LE DISERT, en sa qualité de directeur des ressources humaines, dument habilité à cet effet,

Les organisations syndicales représentatives au sein de Canon France, ayant été dument mandatées à effet de négocier et conclure le présent accord :

CFE-CGC représentée par M. A CHARPIGNY en sa qualité de délégué syndical ;

CGT représentée par M. M. CHEKAL en sa qualité de délégué syndical ;

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to M. M. CHEKAL, is written over the text of the CGT representative.

CFDT représentée par Mme Chrystèle VANHOUTTE et M. Patrick TUTIN en leurs qualités de délégués syndicaux ;