

Accord sur la Qualité de vie au travail - télétravail

Entre

La SASU PENELOPE L'AGENCE, au capital de 100 000€, dont le siège social est situé au 52, rue Taitbout – 75 009 PARIS, représentée par Xavier COINTEMENT, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

CFTC

Dumelin Alana

CFE CGC

Florence Richereau

SECI UNSA

Jacini Linda

SUD

Lapaine Aelanie

D'autre part,

des
UN
h

Préambule

Convaincues que la performance durable de l'entreprise passe par la conciliation entre la recherche de performance économique et l'attention portée aux collaborateurs, les parties souhaitent définir un cadre destiné à promouvoir la qualité de vie au travail dans la durée, au sein de l'entreprise.

La démarche « amélioration de la qualité de vie au travail » regroupe les actions permettant d'améliorer les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en créant les conditions favorables à la réalisation des missions et à l'atteinte des objectifs des collaborateurs. ^

L'agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail a retenu les dimensions individuelles déterminantes pour la qualité de vie au travail suivantes :

- Les relations sociales et professionnelles : reconnaissance du travail, respect, écoute, considération des collègues et de la hiérarchie, dialogue social ;
- Le contenu du travail : autonomie, degré de responsabilité ;
- L'organisation du travail : qualité de la prescription du travail, organisation dans la résolution des dysfonctionnements ;
- La réalisation et développement professionnel : rémunération, formation développement des compétences, sécurité des parcours professionnels.

Dès lors, les parties s'accordent sur le fait que la compétitivité de l'entreprise passe aussi par sa capacité à investir en faveur du bien-être et de l'épanouissement, tant individuel que collectif, de ses collaborateurs, au service de la performance globale et durable de l'entreprise, combinant réussite économique et sociétale.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 2242-8 et suivants du Code du travail relatives à « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ».

A cet égard et soucieuse de mettre en œuvre de façon concrète et dans la durée les sujets de bien-être au travail, l'entreprise PENELOPE L'AGENCE s'efforce, depuis de nombreuses années, de négocier et conclure des accords sur les thèmes de la qualité de vie au travail. A ce titre, ont été signés et sont appliqués les accords suivants :

- Accord en faveur de l'emploi et de l'insertion des collaborateurs en situation de handicap du 10 mai 2016, faisant l'objet d'une renégociation pour la période 2019-2021,
- Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 12 août 2016, faisant l'objet d'une renégociation pour la période 2019-2022,
- Accord relatif à la lutte contre le stress au travail du 26 septembre 2017,
- Accord intergénérationnel du 26 septembre 2017.

Le présent accord vient renforcer cette base conventionnelle relative à la qualité de vie au travail.

Ceci étant rappelé, les partenaires sociaux se sont rencontrés et ont négocié les actions suivantes :

Article 1 : Les processus RH

Pour atteindre les objectifs ambitieux qu'elles se sont fixées, les parties entendent réaffirmer le caractère stratégique des processus RH dont les actions visent :

- à accompagner le développement des collaborateurs en anticipant leurs besoins en ressources et en compétences,
- à construire des parcours professionnels pertinents pour les collaborateurs, encourageant notamment la mobilité professionnelle,
- à fidéliser les collaborateurs notamment en suscitant leur engagement.

1.1 : Entretiens annuels et professionnels

Ces entretiens sont des moments privilégiés entre le collaborateur et son manager leur permettant de faire le point sur la situation professionnelle actuelle et à venir, sur les objectifs de progrès et sur les besoins et/ou souhaits de formation et/ou d'évolution professionnelle.

Ils contribuent en ce sens à l'amélioration de la qualité de vie au travail, notamment en assurant une meilleure connaissance des missions des collaborateurs et de leurs moyens à travers l'évaluation de leur charge de travail.

Ces entretiens permettent de faire le point sur d'éventuelles difficultés rencontrées tels que : pénibilité, violences diverses, environnement de travail pas adapté ou dégradé, etc.

Les parties au présent accord conviennent que l'ensemble des collaborateurs en poste doit bénéficier, à sa demande, après une longue absence et au moins tous les deux ans à compter de son embauche, d'un entretien individuel et professionnel.

Il appartient aux managers de sensibiliser les collaborateurs à l'intérêt de se rencontrer régulièrement en totale confiance afin de créer un environnement de travail pérenne dans une démarche collaborative.

1.2 : Reconnaissance du travail

La reconnaissance au travail est un facteur indéniable de motivation et de fidélisation des collaborateurs. Elle leur offre un contexte propice à l'épanouissement dans leur travail, favorisant la progression de chacun, la montée en compétences et le développement de carrière.

Conscientes de l'intérêt de cette thématique, les parties ont développé de façon poussée la reconnaissance du travail dans l'accord relatif à la lutte contre le stress au travail.

1.3 : Développement des compétences et du parcours professionnel

La formation tout au long de la vie professionnelle est un enjeu majeur dans la carrière du collaborateur permettant de valoriser son parcours et ses compétences et de servir l'entreprise.

A ce titre, l'entreprise PENELOPE L'AGENCE a développé plusieurs actions de formations au profit de ses salariés.

- Des formations en e-learning permettant aux collaborateurs de s'améliorer en langue anglaise,
- Un MOOC relatif aux métiers de l'accueil,
- Des partenariats avec des institutions afin de former et ramener dans l'emploi des personnes sans bagage académique (contrats de professionnalisation, CQP...)
- Une plateforme de mobilité accessible à tous les collaborateurs depuis l'espace personnel de l'extranet.

Le Comité social et économique est consulté chaque année sur le bilan de la formation de l'année précédente et sur les perspectives pour l'année suivante.

Article 2 : Prévention des risques psycho-sociaux

2.1 : Lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes et la violence au travail

2.1.1. : Actions de lutte

L'entreprise PENELOPE L'AGENCE réaffirme l'importance qu'elle accorde à la préservation de la santé physique et mentale de ses collaborateurs, à leur sécurité ainsi qu'à la prévention des risques professionnels.

A ce titre, il est fait une stricte application des articles L.1151-1 et suivants du Code du travail relatifs à la lutte contre le harcèlement, tant moral que sexuel, et la violence au travail. L'ensemble des textes susvisés est ainsi inscrit dans le règlement intérieur de l'entreprise (titre III).

La société Pénélope rappelle qu'aucune attitude laxiste ne sera tolérée face à ces agissements.

Qui plus est, en application de l'article L.1153-5-1 du Code du travail, un référent, membre du service RH, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sera désigné au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

De même, en application de l'article L2314-1 du Code du travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le Comité social et économique parmi ses membres au plus tard lors de la réunion de novembre 2018.

Dès la désignation de ces deux référents, une note de service sera adressée à l'ensemble des équipes opérationnelles et leurs coordonnées seront inscrites dans tous les cahiers de consignes des sites et sur le panneau réservé à l'affichage de l'employeur.

2.1.2 : Signalements des faits

Les salariés qui se sentent en situation de souffrance avérée doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement au travers d'un dispositif efficace et dans lequel ils ont confiance. Aussi, il est indispensable que les salariés sachent quels interlocuteurs ils peuvent solliciter lorsqu'ils sont confrontés à une situation ou à un comportement de nature à porter atteinte à leur santé, notamment psychique, ou à celle de personnes de leur entourage professionnel.

Les parties rappellent que, dans une telle hypothèse, le salarié peut recourir à sa convenance au service RH, au médecin du travail, aux représentants du personnel et/ou aux référents visés dans l'article précédent.

2.2 : Mise en place d'une plateforme destinée à améliorer le bien-être des salariés au travail

Afin d'anticiper ou tout le moins faire cesser une situation de mal-être au travail, l'entreprise PENELOPE L'AGENCE a mis en place, en partenariat avec l'entreprise MOODWORK, une plateforme numérique permettant à chaque collaborateur du siège d'analyser les sources de bien-être ou mal-être au travail afin d'y remédier.

Selon le résultat, un programme de développement personnel, soutenu par des scientifiques, psychologues et coachs est mis en place afin de faire un bilan mensuel de bien-être. Des programmes personnalisés sont accessibles afin de donner des pistes d'amélioration du bien-être au travail, autour de quatre grands thèmes, à savoir :

- Gérer son stress
- Réguler l'hyper-investissement
- Ressentir plus d'affects positifs
- Développer son assertivité.

L'entreprise insiste sur le caractère strictement confidentiel des résultats individuels de sorte que le salarié peut librement s'exprimer.

Un bilan de l'utilisation de cette plateforme à destination des salariés sera fait en avril 2019 afin de décider s'il convient de faire perdurer son existence et, éventuellement, de l'étendre à l'ensemble des salariés.

Article 3 : Droit d'expression

Consciente que le dialogue ouvert et la faculté de pouvoir s'exprimer librement contribuent, pour les salariés, à la qualité de vie au travail, l'entreprise PENELOPE L'AGENCE s'engage à encourager et favoriser l'expression des collaborateurs sur leur lieu de travail. Cette liberté d'expression se manifesterà de manière individuelle et/ou collective, sans pour autant entraver le rôle imparti aux instances de représentation du personnel.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à encourager l'organisation, au sein des équipes, de réunions de service et de temps d'échanges afin de favoriser l'expression des salariés notamment sur l'organisation et la charge de travail, les dossiers et sujets qu'ils traitent et éventuelles difficultés qu'ils rencontrent, l'environnement de travail. Ces réunions constituent en effet un vecteur de communication majeur permettant aux collaborateurs de bénéficier d'une information continue et l'intégrant à un véritable collectif.

Par ailleurs, s'agissant du droit d'expression collectif, les parties au présent accord s'engagent à entretenir des relations constructives afin de répondre au mieux aux attentes des collaborateurs.

Article 4 : Télétravail

Les parties ont souhaité mettre en place et encadrer une nouvelle forme d'organisation du travail dans l'entreprise en négociant des dispositions sur le télétravail, en application de l'article L.1222-9 du Code du travail.

Ces dispositions répondent à un double objectif de performance pour l'entreprise et d'amélioration de la qualité de vie des salariés en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Les parties considèrent que le télétravail est une forme innovante d'organisation du travail et soulignent que la responsabilité, l'autonomie et la confiance mutuelle entre le collaborateur et sa hiérarchie constituent des facteurs essentiels à la réussite de ce mode d'organisation du travail.

Les parties rappellent que la confiance mutuelle entre le salarié et sa hiérarchie et le sens commun des responsabilités sont les facteurs clés de la réussite du télétravail.

Le télétravailleur 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.

Le télétravailleur a le même accès à la formation professionnelle et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'entreprise. Le télétravailleur bénéficie des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés et est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que les autres salariés de l'entreprise.

Le télétravailleur doit être placé dans une situation identique à celle des salariés exerçant une activité comparable au sein des locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne la charge de travail, les délais d'exécution, ainsi que l'évaluation des résultats du télétravailleur.

4.1 : Champ d'application

4.1.1 : Définition du télétravail

Le télétravail est défini par l'article L.1222-9 du Code du travail. Il « désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait 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. »

Handwritten signatures and initials:
A large signature in blue ink.
Initials "d.c." in blue ink.
Initials "LST" in blue ink.
Initials "L9" in blue ink.

Est donc qualifié de télétravailleur le collaborateur qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

4.1.2 : Collaborateurs éligibles au télétravail

Les parties considèrent que le télétravail est basé sur une relation de confiance mutuelle qui nécessite une bonne connaissance du fonctionnement et des interlocuteurs au sein de la société et envers les clients et ou potentiels clients ainsi qu'une relation bien établie entre l'intéressé et son responsable hiérarchique.

Compte tenu des spécificités de ce mode d'organisation, le télétravail ne peut être ouvert qu'à des postes ou des activités objectivement compatibles avec cette forme d'organisation. Ainsi, ne peuvent être éligibles les collaborateurs dont l'activité requiert une présence physique dans les locaux de l'entreprise, notamment en raison des équipements matériels ou du nécessaire contact avec les autres collaborateurs.

En outre, les parties reconnaissent que le télétravail repose sur la capacité du salarié à exercer ses fonctions de manière autonome. Dès lors, le degré d'autonomie du collaborateur sera apprécié pour déterminer son éligibilité au télétravail.

Sont donc seuls concernés par la mise en œuvre du télétravail les personnels suivants :

- ⇒ Disposant d'une capacité d'autonomie suffisante dans le poste occupé et ne nécessitant pas de soutien managérial rapproché
- ⇒ Occupant un poste pouvant être exercé à distance
- ⇒ Occupant un poste dont l'exécution en télétravail est compatible avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe de rattachement

Le manager sera attentif à ce que le nombre de télétravailleurs au sein de son équipe soit compatible avec le bon fonctionnement du service et de l'organisation.

A l'inverse, sont expressément exclus les salariés ayant une activité qui par nature requiert d'être exercée dans les locaux de l'entreprise ou ceux du client (personnel affecté sur site...).

Le télétravail pouvant permettre une intégration professionnelle facilitée des collaborateurs en situation de handicap, l'entreprise s'engage à étudier avec une attention toute particulière les demandes formulées par les collaborateurs bénéficiant d'une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé et justifiant de l'ensemble des conditions susvisées.

En outre, la Société portera une attention toute particulière aux demandes de télétravail des collaborateurs en retour de longue maladie, de plus de 50 ans, ayant un temps de transport supérieur à trois heures par jour ainsi que des femmes en situation de grossesse.

4.2 : Modalités de mise en œuvre du télétravail

4.2.1 Modalités d'acceptation du télétravail

Le télétravail revêt un caractère doublement volontaire ; il est basé sur le principe d'acceptation mutuelle. Les parties conviennent que lorsqu'un salarié remplissant les conditions d'éligibilité souhaite opter pour le télétravail, il adresse une demande écrite conjointe au responsable hiérarchique et au service des ressources humaines en motivant sa demande.

Une réponse écrite sera faite dans un délai d'un mois maximum. En cas de refus, cette décision sera écrite et motivée.

4.2.2 : Formalisation du télétravail

Conformément aux dispositions légales, la mise en place du télétravail ne nécessite pas la conclusion d'un avenant au contrat de travail du collaborateur.

Toutefois, pour s'assurer de la bonne réalisation du travail depuis son domicile, le collaborateur se verra remettre, contre décharge, un document relatif aux modalités spécifiques d'exécution de son télétravail. Ce document reprendra également l'ensemble des dispositions légales obligatoires.

Afin de permettre à chacune des parties d'expérimenter le dispositif et de s'assurer qu'il répond bien aux attentes des deux parties, le présent accord prévoit une période dite probatoire travaillée d'un mois à compter de la mise en œuvre du télétravail.

Durant cette période, le collaborateur ou le supérieur hiérarchique pourront demander l'arrêt du télétravail, sans motivation particulière, moyennant un délai de prévenance d'une semaine.

L'accord des parties, quant à la mise en œuvre du télétravail, est réversible, de façon unilatérale et à tout moment par écrit, tant à l'initiative du supérieur hiérarchique que du collaborateur sous réserve que cette décision fasse, au préalable, l'objet d'un écrit motivé.

Le délai de prévenance est fixé à un mois. Il pourra être réduit d'un commun accord.

Le salarié concerné reprendra alors son activité dans les locaux de l'entreprise de manière permanente.

En cas de circonstances exceptionnelles tenant à des impératifs opérationnels, le télétravail peut être provisoirement et immédiatement suspendu à l'initiative du responsable hiérarchique ou du salarié, sans pour autant que cela remette en cause cette forme d'organisation du travail.

4.2.3 Recours exceptionnel au télétravail

En cas de recours occasionnel ou exceptionnel au télétravail, notamment dans les cas suivants :

- épidémie,
- force majeure,
- épisode de pollution (article L.223-1 du Code l'environnement),
- grève généralisée de l'organisme de transports en commun (en cas d'impossibilité totale de se rendre sur le lieu de travail en transports en commun ou par ses propres moyens),

la demande de télétravail est effectuée en concertation entre le salarié et son supérieur hiérarchique et l'accord entre les parties est formalisé par tout moyen écrit précisant la raison et la durée envisagée de la mesure.

4.2.4 : Outils de télétravail

Sauf cas de recours exceptionnel au télétravail, l'entreprise s'engage à fournir au télétravailleur les équipements nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Les choix en matière d'équipements sont effectués par la Direction des systèmes d'information.

Les équipements fournis par l'entreprise restent la propriété de celle-ci en cas de cessation du télétravail et le collaborateur s'engage à en prendre le plus grand soin et en faire un usage normal, répondant strictement aux impératifs professionnels.

En cas de détérioration, de perte ou de vol du matériel, l'événement doit être déclaré à l'entreprise dans les plus brefs délais.

dc.
BR

4.3 : lieu du télétravail

Le présent accord se limite au travail à domicile et exclut par conséquent de son champ d'application toute forme de travail hors des locaux qui n'est pas réalisé au domicile du salarié. Les parties considèrent que le domicile est le lieu de résidence habituelle du collaborateur. Par défaut, le domicile déclaré au service RH est le lieu de télétravail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

4.4 : Modalités de contrôle du temps de travail

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail à domicile dans le respect des temps de repos prévus par la loi et, le cas échéant, des horaires définis dans son contrat de travail.

Le télétravail n'a pas pour effet de modifier l'activité habituelle, la charge de travail ou l'amplitude de travail applicable au sein des locaux de la société.

Le collaborateur en télétravail devra par conséquent être joignable dans le cadre des plages horaires qui lui sont habituellement applicables contractuellement.

Le collaborateur en télétravail doit ainsi donner le même niveau de visibilité sur son activité qu'un salarié travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Le collaborateur en télétravail bénéficiera d'un bilan spécifique avec son responsable hiérarchique durant l'entretien annuel afin d'évoquer les conditions d'exécution de son activité et de sa charge de travail en tant que télétravailleur.

Il est rappelé que le collaborateur en télétravail bénéficie des règles de droit à la déconnexion édictées dans l'accord relatif à la lutte contre le stress au travail.

Article 5 : Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Article 6 : Dépôt et Validité

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt et de publicité.

Fait à Paris en 5 exemplaires, le 17 avril 2019.

La Direction
Xavier COINTEMENT
Directeur des Ressources Humaines



Les organisations syndicales
Pour la CFTC



GA

Jacqui
Lévesque
Linda
Syndical

Pour La CFE CGC

Pour Le SECI UNSA

Pour SUD

d.c.
JL
LA
17