

Accord sur l'expérimentation du poste de travail virtuel

Entre les soussignées

L'Unité Economique et Sociale d'AVIVA France composée des sociétés Aviva Assurances, Aviva Vie, le GIE du groupe Aviva France, Aviva Investors France, Aviva Investors Real Estate France, Aviva Europe Services France, représentées par Madame Myriam Saunier, en sa qualité de Directrice des ressources humaines d'Aviva France,

D'une part,

Et

Et les Organisations Syndicales représentatives :

- CFDT représentée par Monsieur Jean-François Perruchot, délégué syndical central, Messieurs Franck Bourdon, Nordine Mebarki, Dominique Rolland, délégués syndicaux,
- CFE-CGC représentée par Monsieur Christian Hertz, délégué syndical central, Madame Marie-Laure Gouache, et Messieurs Ferjel Pacheco et Martial Rongieras, délégués syndicaux,
- UNSA représentée par Madame Isabelle Ajchenbaum Azoulay, et Messieurs Patrick Demuynck, et Mathieu Gourvès, délégués syndicaux,

D'autre part,

Etant précisé que les signataires ont mandat pour conclure un accord applicable au sein de chacune des sociétés qui composent l'UES d'Aviva France,

Handwritten signatures and initials of the signatories, including 'IA', 'MG', 'FP', and 'MLC'.

Préambule

Les parties signataires considèrent que l'exercice du travail sur un autre lieu que celui de l'entreprise est une forme innovante d'organisation du travail ayant pour but de donner à chacun plus de souplesse et de flexibilité dans ses conditions de travail par la responsabilisation et l'autonomie conférées dans l'exercice des missions professionnelles

En outre, l'évolution des nouvelles technologies sur les outils de communication à distance permet à ce jour à la Direction et aux salariés d'envisager de nouveaux modes de travail et ce notamment au travers de la virtualisation du poste de travail du salarié.

L'accord cadre européen du 16 juillet 2002 sur le télétravail stipule notamment que « *les partenaires sociaux considèrent le télétravail à la fois comme un moyen pour les entreprises (...) de moderniser l'organisation du travail, et comme un moyen pour les travailleurs de concilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches* ».

C'est dans ce contexte que la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES se sont rencontrées les 8 janvier 2013, le 17 janvier 2013 puis le 8 avril 2014, afin de négocier sur une expérimentation de la virtualisation du poste de travail permettant un exercice encadré du télétravail au sein de l'UES.

L'accord a été soumis avant sa conclusion pour information et consultation au Comité d'Entreprise et aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail concernés.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

La mise en place de l'expérimentation d'une virtualisation possible du poste de travail au sein de l'UES AVIVA France est réalisée dans le cadre d'un pilote d'une durée d'un an.

Ainsi, tous les salariés étant liés par un contrat de travail à durée indéterminée, de plus d'un an avec l'une des sociétés composant l'UES AVIVA France et régi par les dispositions de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurances, pourront être éligibles à cette expérimentation.

Ils devront être en mesure d'exercer leur activité professionnelle en autonomie et les contraintes opérationnelles et organisationnelles des services auxquels ils sont rattachés devront pouvoir permettre la mise en place d'un télétravail. Les critères d'éligibilité sont, entre autres : la nature du travail, la capacité du salarié à travailler de façon régulière à distance, la configuration de l'équipe, la performance du salarié à son poste.

Les salariés ayant des postes ou des activités qui par nature nécessitent d'être exercés au sein des locaux de l'UES AVIVA FRANCE, du fait des équipements ou de la nécessité d'une présence physique face aux clients ou aux interlocuteurs quotidiens, ne pourront pas être éligibles à l'expérimentation.

MM
MF
VER
FP
AL
ALG
2

En outre, seuls les salariés disposant d'un équipement informatique personnel avec connexion informatique suffisante de type ADSL, permettant une utilisation dans de bonnes conditions des applications fournies par AVIVA, notamment en terme de temps de réponse et temps d'affichage, et d'installations électriques conformes à la réglementation en vigueur pourront être éligibles au télétravail.

ARTICLE 2 : DEFINITION DU TELETRAVAIL ET DU TELETRAVAILLEUR

L'Article L.1222-9 alinéa 1 du Code du travail dispose que « ... 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 3 : VOLONTARIAT DU TELETRAVAIL

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur.

Son organisation est prévue par avenant au contrat de travail à durée déterminée pour le salarié concerné.

Il est expressément convenu par les parties que le refus du salarié de travailler en télétravail à domicile ne sera en aucun cas constitutif d'un motif de sanctions disciplinaires.

ARTICLE 4 : PROCEDURE DE DEMANDE DE TELETRAVAIL

Tout salarié souhaitant télétravailler devra exprimer sa demande par écrit (au moyen du formulaire disponible sous le site intranet) auprès de sa hiérarchie avec copie à la Direction des Ressources Humaines.

Au regard des conditions énoncées à l'article 1, la hiérarchie, en lien avec la DRH, validera ou non l'éligibilité du poste et du salarié au télétravail.

En cas de réponse positive de la hiérarchie cette réponse se fera sous réserve que le salarié atteste qu'il dispose d'un accès informatique suffisant de type ADSL.

L'accord sera matérialisé par la rédaction d'un avenant au contrat de travail. L'avenant au contrat est valable et applicable uniquement pour le poste que le salarié occupe à la date de celui-ci. En cas de changement de poste, l'avenant devient automatiquement caduc

Handwritten notes and initials in the bottom right corner, including "IA", "MLG", and "3".

ARTICLE 5 : CARACTERISTIQUES DU TELETRAVAIL

Tout salarié dont la demande aura été acceptée par sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines en fonction des contraintes de maintien d'activité du service, et notamment le mercredi, aura la possibilité de télétravailler au minimum 1 jour par semaine et au maximum 2 jours par semaine, cette dernière possibilité étant réservée aux salariés exerçant à temps plein.

Le nombre de jours télétravaillés par semaine sera formalisé dans l'avenant au contrat de travail du salarié.

Il ne pourra être modifié par l'employeur ou le salarié qu'à titre exceptionnel et dérogatoire, uniquement si des contraintes opérationnelles ou organisationnelles le justifient et sous réserve de respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Les journées de télétravail non effectuées par le salarié de sa propre initiative ne pourront pas donner lieu à un crédit cumulé ou à un report ultérieur.

En cas de circonstances exceptionnelles (type évènement climatique, grève de transports...), les salariés équipés de la VDI pourront être autorisés à travailler chez eux.

ARTICLE 6 : PRINCIPE DE REVERSIBILITE

Afin de permettre au collaborateur et au manager d'expérimenter ce nouveau mode de travail, de vérifier son bon fonctionnement technique et organisationnel et de s'assurer qu'il répond bien aux attentes de chacun, une période d'adaptation de 3 mois est prévue. Durant cette période dite d'adaptation prévue à l'avenant au contrat de travail, le salarié et/ou sa hiérarchie aura la possibilité de mettre fin par écrit et unilatéralement au télétravail moyennant un délai de prévenance de 15 jours sauf accord réciproque des parties pour abréger ce délai. Le salarié reviendra alors exercer son activité professionnelle au sein des locaux de l'UES AVIVA FRANCE.

Le délai de prévenance débutera à la date de la notification écrite de la décision du salarié ou de sa hiérarchie.

A l'issue de cette période d'adaptation, le télétravail conservera un caractère réversible. Il pourra y être mis fin, par l'une ou l'autre des parties, en cas :

- D'impératif lié à l'activité de l'entreprise ;
- De non respect par l'une des parties de ses obligations ;
- De non respect des règles d'hygiène et sécurité dûment constaté.

Le salarié et sa hiérarchie auront également la possibilité de mettre fin par écrit et unilatéralement au télétravail moyennant un délai de prévenance d'un mois. Le salarié reviendra alors exercer son activité professionnelle au sein des locaux de l'UES AVIVA FRANCE.

M
H
JF
JA
EP
DLG 4

Le délai de prévenance débutera à la date de la notification écrite de la décision du salarié ou de sa hiérarchie.

Ces délais de prévenance permettent d'organiser le retour du salarié au sein des locaux de l'UES AVIVA FRANCE dans les meilleures conditions possibles. Ils pourront être réduits ou supprimés en cas d'impossibilité pour le salarié de poursuivre le télétravail.

ARTICLE 7 : ORGANISATION DU TRAVAIL DES TELETRAVAILLEURS

ARTICLE 7-1 : TEMPS DE TRAVAIL DES TELETRAVAILLEURS

Les salariés organiseront leur temps de travail en respectant les durées minimales de repos prévues par le code du travail.

Pour le télétravailleur dont le temps de travail est décompté en heures, la journée de télétravail correspond à l'horaire théorique de travail du service dont il relève. La possibilité de débit et crédit horaire étant par conséquent exclue.

Pour le télétravailleur en forfait jours, le télétravail n'a pas d'incidence sur son temps de travail. Il organise toutefois son temps de travail en respectant les durées minimales de repos prévues par le Code du travail.

Il est rappelé que les télétravailleurs en forfait jours sont tenus de respecter des plages horaires de travail en cohérence avec le fonctionnement de l'entreprise. A ce titre, il est indispensable qu'ils puissent être contactés à des horaires permettant à chacun d'exercer son activité professionnelle dans des conditions normales.

ARTICLE 7-3 : FIXATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Le supérieur hiérarchique effectuera un suivi régulier des réalisations du télétravailleur. Il contrôlera son activité en évaluant sa charge de travail et en mettant en place des critères de résultats équivalents à ceux prévalant pour les salariés de fonction et de qualification comparables.

L'entretien annuel sera en plus de ce suivi nécessaire et régulier l'occasion de faire le point sur les conditions d'activité en télétravail et la charge de travail.

ARTICLE 7-4 : MAINTIEN DU LIEN SOCIAL ET PREVENTION DE L'ISOLEMENT DU TELETRAVAILLEUR

Il est rappelé que le télétravail étant organisé sur la base d'1 jour par semaine au minimum et de 2 jours par semaine au maximum, le télétravailleur sera chaque semaine amené à rencontrer physiquement des collègues de travail et sa hiérarchie. Cette présence hebdomadaire lui permettra également de pouvoir rencontrer physiquement les représentants du personnel et de consulter les panneaux d'affichage.

W
11/6
JEP
MLG
IA
FP
5

La hiérarchie veillera à ce que le télétravail ne soit pas un frein à la participation physique aux réunions avec d'autres salariés ou interlocuteurs externes.

Les salariés en télé travail doivent assister aux réunions pour lesquelles leur présence physique est requise par leur hiérarchie .Dans la mesure du possible, ces réunions seront planifiées suffisamment à l'avance pour permettre au télétravailleur d'organiser son déplacement.

En outre, le télétravailleur aura accès de son poste de travail à l'intranet du groupe et donc à l'ensemble des informations de l'UES.

ARTICLE 8 : EQUIPEMENT DE TRAVAIL

Afin que le collaborateur qui sera en situation de télétravail soit responsabilisé dans ce domaine, l'entreprise attirera son attention sur le fait qu'il doit disposer d'un espace de travail conforme à un exercice satisfaisant de ses missions professionnelles.

L'entreprise met à disposition une solution informatique spécifique permettant au collaborateur d'accéder depuis son installation personnelle à l'ensemble des applications et outils informatiques et ce, dans des conditions optimum.

Cette installation ne devra pas être utilisée durant les périodes d'absence (congrés payés, congrés maternité, congé paternité) ou de suspension du contrat de travail (maladie....).

L'entreprise prendra en charge 50 % du coût de l'abonnement ADSL du collaborateur, et ce dans la limite de 15 € par mois quelque soit le nombre de jour de télétravail et sur présentation d'un justificatif.

Cet engagement étant limité à la durée de l'accord.

Le collaborateur attestera avoir pris ses dispositions pour contrôler la conformité aux normes de sécurité des installations électriques de son lieu de télétravail.

La mise en place du télétravail nécessite par ailleurs l'accès obligatoire au service Webmail de façon à ce que le collaborateur puisse en toutes circonstances garder un contact avec l'entreprise. Le collaborateur s'engage à faire une demande d'accès au service et à disposer tout au long de la période de télétravail de codes d'accès valides.

Le salarié pourra accéder à une assistance technique à distance en cas de difficultés d'accès au poste virtualisé, pendant les horaires de travail définis dans son avenant au contrat de travail. Les numéros d'appel dont dispose le collaborateur sont les suivants :

- 01 76 62 68 80
- Numéro vert 0800 10 78 05

En cas de réclamation il dispose par ailleurs de l'adresse internet suivante :

DSI_Service_Delivery SERV@aviva.fr

Handwritten initials and marks in the bottom right corner, including "TA", "MD", "FR", and "6".

Si un dysfonctionnement du fait du matériel du collaborateur ou du dispositif informatique en place dans l'entreprise entraîne une indisponibilité du poste de télétravail de plus d'une journée, il pourra être demandé de réintégrer les locaux d'Aviva dans l'attente d'une remise en service.

Les impressions et envois de documents par courrier devront être effectués dans les locaux de l'entreprise.

En cas d'impossibilité temporaire prévue de télétravailler durant une période pour le salarié (coupure d'électricité, de téléphone, travaux au domicile, ...) ou l'employeur, le salarié devra modifier ses jours de télétravail en accord avec sa hiérarchie ou venir travailler durant cette période dans les locaux de l'entreprise.

ARTICLE 9 : CONFIDENTIALITE, TRAITEMENT ET SECURITE DES DONNEES

Du fait de la grande autonomie dont bénéficie le collaborateur pendant la journée de télétravail, il est soumis à une obligation de confidentialité renforcée. Il s'engage à prendre connaissance et à appliquer la charte d'utilisation du poste informatique dit « virtuel » et à prendre toutes précautions utiles pour que personne ne puisse avoir accès aux données, mot de passe, et plus généralement toutes informations concernant l'entreprise ou ses clients.

ARTICLE 10 : ASSURANCE DOMMAGE

Le collaborateur attestera qu'il est bien couvert par une « assurance multirisques » habitation et s'engagera à prendre également les dispositions nécessaires pour informer son assureur multirisque de sa nouvelle situation de télétravailleur sans réception de clientèle.

ARTICLE 11 : FORMALISATION D'UN AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

La mise en œuvre du télétravail sera formalisée par un avenant à durée déterminée au contrat de travail du salarié.

Cet avenant stipulera notamment :

- La répartition des jours travaillés en entreprise et des jours travaillés choisie d'un commun accord entre le salarié et sa hiérarchie.
- La possibilité de modifier cette répartition par l'employeur ou le salarié à titre exceptionnel et dérogatoire, uniquement si des contraintes opérationnelles ou organisationnelles le justifient et sous réserve de respecter un délai de prévenance.
- Que les journées de télétravail non effectuées par le salarié de sa propre initiative ne pourront pas donner lieu à un crédit cumulé ou à un report ultérieur.
- Les plages horaires à respecter.
- Les solutions informatiques mises à disposition et leurs modalités d'utilisation.

IA
FP
7

- Les conditions de réversibilité du télétravail.
- La durée de la période d'adaptation.
- Le rattachement hiérarchique
- L'engagement du salarié de disposer d'un accès informatique suffisant de type ADSL, permettant une utilisation dans de bonnes conditions des applications fournies par Aviva France notamment en termes de temps de réponse et temps d'affichage.
- Que le salarié a connaissance des règles d'utilisation du système informatique en vigueur au sein de l'UES Aviva France (charte informatique).

L'avenant au contrat de travail du salarié contiendra également :

- une clause relative à une impossibilité temporaire prévue de télétravailler durant une période du fait du salarié ou de l'employeur : le salarié devra modifier ses jours de télétravail en accord avec sa hiérarchie ou venir travailler durant cette période dans les locaux de l'UES AVIVA France.
- Une clause relative à une impossibilité temporaire non prévue de télétravailler du fait du salarié ou de l'employeur : le salarié devra contacter sa hiérarchie dans les plus brefs délais, afin de prévoir les modalités dans lesquelles il viendra exercer son activité dans les locaux de l'entreprise. Si l'impossibilité arrive en milieu de journée, le salarié et sa hiérarchie veilleront à trouver la meilleure solution possible pour ne pas faire déplacer le salarié dans les locaux de l'entreprise pour un temps réduit.

ARTICLE 12 : DROITS DES TELETRAVAILLEURS

ARTICLE 12-1 : EGALITE DE TRAITEMENT

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'UES Aviva France.

ARTICLE 12-2 : VIE PRIVEE DU SALARIE

L'employeur doit garantir le respect de la vie privée du salarié.

Ainsi, pour le télétravailleur dont le temps de travail est décompté en heures, l'employeur s'engage à ne pas le contacter en dehors des plages horaires de travail du service dont il relève.

Pour le télétravailleur en forfait jours, l'employeur et le salarié conviendront ensemble de l'organisation du télétravail.

ARTICLE 12-3 : FORMATION

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable travaillant dans l'UES AVIVA FRANCE.

M
W
JFP
EP
ITLG
IA
8

ARTICLE 12-4 : DROITS COLLECTIFS

Les télétravailleurs ont les mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés en situation comparables qui travaillent au sein de l'UES Aviva France, notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales.

Les télétravailleurs sont soumis aux mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel. Ils sont inclus dans le calcul déterminant les seuils nécessaires pour les instances représentatives du personnel.

Lorsqu'ils travaillent à leur domicile, les collaborateurs restent liés à l'entreprise dans les conditions normales de la législation et de la réglementation du travail et gardent le bénéfice de la Convention collective applicable dans l'entreprise.

L'adoption de la formule de télétravail permet d'exercer les fonctions avec une grande liberté d'exercice, sans pour autant remettre en cause le lien de subordination qui lie le collaborateur à la Société en vertu de son contrat de travail.

ARTICLE 13 : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles des télétravailleurs.

Les télétravailleurs seront informés de la politique de l'UES Aviva France en matière de santé et de sécurité au travail.

Les télétravailleurs s'engagent à appliquer correctement ces politiques de sécurité.

ARTICLE 14 : PROTECTION SOCIALE

Le télétravailleur bénéficie d'une couverture sociale identique aux autres salariés de l'UES Aviva France.

Les télétravailleurs bénéficient de la législation sur les accidents du travail et de trajet. Un accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant les jours de télétravail et dans la plage journalière sera soumis au même régime que s'il s'était intervenu dans les locaux de l'entreprise pendant le temps de travail.

Cette présomption s'applique conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Par ailleurs, il est précisé que le télétravailleur est couvert au titre de la législation sur les accidents de trajet dès lors qu'il se déplace pour se rendre dans les locaux de l'entreprise ou dans le cadre de tout autre déplacement qu'il est amené à faire dans l'exercice de ses missions.

Dans ces cas (maladie et accident de trajet), le télétravailleur doit informer son responsable

M
MF
ALG
FF
9

hiérarchique de l'accident dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son travail dans les locaux de l'entreprise et transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident du travail

ARTICLE 15 : PUBLICITE

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés des parties, l'un remis auprès des services du ministère du travail et l'autre au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée aux services du ministère du travail du lieu de signature de l'accord.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R.2262-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et il sera porté à la connaissance de l'ensemble du personnel par l'intranet d'entreprise.

ARTICLE 16 : ENTREE EN VIGUEUR – DUREE DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord prendront effet au 1^{er} juin 2014.

Il est conclu pour une durée déterminée d'un an. A cette date, l'accord cessera de plein droit à l'échéance du terme, cette clause constituant la stipulation contraire visée à l'article L 2222-4 du Code du Travail. Les avenants télétravail en cours à cette date conserveront le bénéfice de ses dispositions jusqu'à leur propre terme."

Article 17 : CLAUSE DE REVISION

Le présent accord formalise les modalités de mise en place d'un dispositif expérimental .Aussi, il est expressément convenu à l'article 18 que les parties au présent accord se rencontreront en cours d'année pour examiner les conditions d'application et donc envisager les adaptations nécessaires au présent accord.

La partie qui prendra l'initiative d'une révision en informera chacun des signataires. La demande de révision précisera le ou les articles concernés.

W
MG
JFP
IA
FP
ALG
10

Les parties devront engager des négociations dans les meilleurs délais. La direction prendra l'initiative de convoquer les parties. Les dispositions de l'accord dont la modification est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision.

L'avenant portant révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

ARTICLE 18 : SUIVI DE L'ACCORD

Un point spécifique sur l'expérimentation de la virtualisation du poste de travail sera fait en milieu puis en fin d'année devant le CHSCT.

Lors de ces réunions, les éléments suivants seront communiqués :

- Nombre d'avenant télétravail mis en place.
- Répartition télétravail sur 1 jour/ télé travail sur 2 jours.
- Répartition des télétravailleurs sur les jours de la semaine.
- Nombre de périodes d'adaptation réussies.
- Nombre de salariés ayant demandé à ne plus télétravailler.

Fait à Bois-Colombes, le 12 mai 2014

Pour la Direction,

Myriam Saunier, Directrice des ressources humaines d'Aviva France, représentant l'Unité Economique et Sociale d'AVIVA France composée des sociétés Aviva Assurances, Aviva Vie, le GIE du groupe Aviva France, Aviva Investors France, Aviva Investors Real Estate France, Aviva Europe Services France,

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

- CFDT représentée par Monsieur Jean-François Perruchot, délégué syndical central, et Messieurs Franck Bourdon, Nordine Mebarki, Dominique Rolland, délégués syndicaux,



JFP T
NBG FP
11

- CFE-CGC

représentée par Monsieur Christian Hertz, délégué syndical central, Madame Marie-Laure Gouache, et Messieurs Ferjel Pacheco et Martial Rongieras, délégués syndicaux,

Handwritten signatures for CFE-CGC. On the left, there are several overlapping, scribbled-out lines. To the right, there is a signature that appears to be 'Ferjel Pacheco' written in a cursive style.

- UNSA

représentée par Madame Isabelle Ajchenbaum Azoulay, et Messieurs Patrick Demuynck, et Mathieu Gourvès, délégués syndicaux

Handwritten signatures for UNSA. On the left, there is a signature that appears to be 'Isabelle Ajchenbaum Azoulay' written in a cursive style. To the right, there are two more signatures: one is a simple horizontal line with a small flourish, and the other is a more complex, scribbled signature.