

Accord cadre RSG relatif au télétravail

Entre les différentes entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe représentées par Madame Marine de Boucaud, agissant en qualité de mandataire unique des entreprises concernées,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

il est convenu des dispositions suivantes.

Préambule

Le secteur des services est très consommateur de technologie de traitement de l'information ; en particulier les secteurs financiers (assurance, assistance, banque) qui ont très tôt développé l'informatique dans leur fonctionnement courant en déployant alors à la fois l'investissement en matériel et la formation correspondante de leurs salariés.

La démocratisation des technologies fait de celles-ci un outil ordinaire au quotidien qui peut, aujourd'hui, en retour, constituer un excellent atout d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

1. C'est dans cette perspective que s'étaient placés les partenaires sociaux sur le plan interprofessionnel en mettant en place relativement tôt des dispositifs conventionnels relatifs au télétravail :

- d'abord un accord-cadre sur le plan européen dès le 16 juillet 2002
- puis, en France, l'accord National Interprofessionnel du 19 juin 2005

Le Groupe AXA recouvre des entreprises relevant de plusieurs branches professionnelles (assurances, courtage, banque, assistance) dont les activités, pour être relativement proches, n'en présentent pas moins des caractéristiques métiers qui peuvent comporter des impératifs spécifiques au regard de la mise en œuvre du télétravail et de son mode de fonctionnement.

C'est à partir de ce constat que les parties à la négociation ont souhaité établir à travers le présent accord cadre un texte ouvert en vue de permettre à celles des entreprises qui s'y sentent prêtes, socialement et technologiquement, de procéder à la mise en place progressive du télétravail, partant de deux constats :

- lorsque le thème du télétravail avait été abordé dans le cadre de la négociation de la GPEC RSG à l'automne 2012, les délégations syndicales ont considéré que le télétravail :
 - constituait un thème innovant qui méritait d'être traité distinctement pour mieux en affirmer l'intérêt
 - pouvait ainsi faire l'objet d'un accord cadre distinct permettant aux entités de la RSG qui le souhaiteraient de proposer aux collaborateurs volontaires cette nouvelle forme d'organisation du travail au regard de leur propre environnement de travail.

C'est ce qu'indique l'accord RSG du 28 12 2012 sur la GPEC qui énonce en préambule :

« en outre, les partenaires sociaux sont convenus de traiter du sujet du télétravail dans une négociation distincte qui sera ouverte au cours du premier trimestre 2013, ceci sans préjudice des négociations programmées ou actuellement en cours sur le même sujet dans les entreprises de la RSG ».

- La définition relativement ample donnée au télétravail par la loi du 22.03.2012, sous couvert de l'Article L. 1222-9 du Code du Travail, appelle des éclaircissements et précisions pour celles des entreprises qui entendent ouvrir cette possibilité à leurs salariés.

Tel est le contexte dans lequel le présent accord se donne pour objet :

- d'établir les points de repères essentiels qui doivent présider à la mise en œuvre du télétravail adaptée au contexte de l'entreprise concernée recourant à ce mode d'organisation du travail,
- d'appréhender quelques fondamentaux dans l'approche de l'usage des nouveaux outils que permettent aujourd'hui les technologies de l'informatique et du numérique, à l'interface du droit du travail et du droit des personnes.

Sommaire

TITRE I	Télétravail et éléments de référence	3
Article 1.	Une définition à cibler	3
Article 1.1.	Une définition légale de référence	3
Article 1.2.	Un mode d'organisation du travail nécessairement adapté	3
Article 1.3.	Une définition cible à établir	3
Article 1.3.1.	Possibilité initiale donnée par l'entreprise	3
Article 1.3.2.	Salariés concernés	3
Article 1.3.3.	Lieu d'exécution	4
Article 1.3.4.	Articulation avec le contrat de travail	4
Article 2.	Environnement et mise en place dans l'entreprise	4
Article 2.1.	Contexte de travail	4
Article 2.2.	Organisation du télétravail	4
Article 2.3.	Expérimentation	5
Article 3.	Des principes fondamentaux incontournables	5
Article 3.1.	Le volontariat	5
Article 3.2.	La contractualisation	5
Article 3.3.	La prise en charge des coûts par l'entreprise	6
Article 3.4.	La réversibilité	6
Article 4.	Observatoire du télétravail	7
Article 4.1.	Composition	7
Article 4.2.	Fonctionnement	7
TITRE II	Outils, Système d'Information et bon sens numérique	7
Article 4.3.	Les risque opérationnels	7
Article 4.4.	La réputation numérique	8
Article 4.5.	Le bon sens numérique	8
TITRE III	Dispositions Générales relatives à l'accord	8
Article 5.	Effet – durée - révision	8
Article 6.	Dépôt	9

Handwritten signatures and initials in purple ink, including "MB", "KCH GS", "DR nu", "TA", "AS", "BS", "UB", and "CT".

TITRE I Télétravail et éléments de référence

Article 1. Une définition à cibler

Article 1.1. Une définition légale de référence

L'article L.1222-9 du Code du Travail établit ainsi la définition du Télétravail :

« 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 1.2. Un mode d'organisation du travail nécessairement adapté

Le télétravail, s'il apparaît maintenant en phase avec l'évolution de la société française, doit faire l'objet d'une appropriation par les entreprises concernées en RSG.

Chacune des entreprises est à même de procéder, dans le cadre légal et conventionnel, aux adaptations que peuvent nécessiter :

- la nature même de leur activité,
 - les métiers qui s'y exercent,
 - l'évolution de l'emploi au regard de son environnement économique,
- pour la mise en œuvre du télétravail.

Le télétravail est ainsi susceptible de constituer à la fois un moyen :

- pour les entreprises, de favoriser l'emploi en modernisant et assouplissant l'organisation du travail et en respectant l'aménagement du territoire en même temps qu'il peut contribuer à la prévention du stress au travail au sens de l'accord RSG du 25.02.2010,
- pour les salariés : de concilier vie professionnelle et vie personnelle, tout en leur donnant une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches, dans le sens du mieux-être au travail.

Il peut constituer en outre pour les personnes en situation de fragilité, une possibilité renforcée tant en matière d'insertion que de maintien dans l'emploi.

Article 1.3. Une définition cible à établir

Au regard des alternatives qui apparaissent dans la définition légale du télétravail, il convient de préciser quelles peuvent être les composantes de la définition du télétravail dans le Groupe AXA.

Article 1.3.1. Possibilité initiale donnée par l'entreprise

L'entreprise peut mettre le télétravail en place, dans le cadre d'une approche multimodale, à l'issue d'une expérimentation :

- soit après consultation sur le dispositif retenu par la Direction, à titre transitoire, en vue d'une négociation,
 - soit par conclusion d'un accord,
- en fonction de ses spécificités économiques, organisationnelles et conjoncturelles au regard des caractéristiques de ses métiers.

Article 1.3.2. Salariés concernés

Le télétravail concerne les seuls salariés qui normalement « auraient dû exécuter leur travail dans les locaux de l'entreprise ».

Il ne vise donc pas les salariés nomades ou itinérants, qui exercent déjà une partie de leurs activités hors des locaux de l'entreprise, les salariés commerciaux exerçant sur le terrain, ni les Cadres de Direction.

L'entreprise définira les conditions d'accès du salarié au télétravail étant donné que ce mode d'organisation est destiné aux collaborateurs autonomes et comporte :

- une alternance systématique entre le travail en entreprise et le travail dans le lieu d'exécution prédéfini dans l'avenant au contrat du travail relatif au télétravail suivant l'article 1.3.3 ci-dessous (avec 1 ou 2 jours, exceptionnellement 3 jours par semaine en télétravail), en veillant à prévenir l'isolement du collaborateur et à maintenir un lien social avec la vie de l'entreprise.
- une mise en œuvre conforme aux fondamentaux, notamment : volontariat, contractualisation.

Article 1.3.3. Lieu d'exécution

Le télétravail « hors des locaux de l'entreprise », pour être maîtrisé dans ses tenants et aboutissants, s'entend d'un travail exécuté dans un lieu pré défini. Ce sera principalement le domicile du salarié ; toutefois chaque entreprise pourra examiner les modalités ponctuelles susceptibles d'être adaptées, au regard de son activité.

Article 1.3.4. Articulation avec le contrat de travail

Le télétravail, à ce stade, ne constitue pas dans le Groupe AXA un mode d'organisation du travail mis en place dès la conclusion du contrat de travail, au moment du recrutement.

Le télétravail est rendu accessible au salarié ayant déjà démontré son expérience professionnelle dans l'entreprise. Il résulte d'un double volontariat de l'entreprise et du salarié déjà en fonction.

Article 2. Environnement et mise en place dans l'entreprise

Dans les entreprises de la RSG les partenaires sociaux ont à prendre en compte plusieurs facteurs de leur environnement pour faire le choix de cette possibilité d'organisation du travail et définir les modalités du télétravail.

Article 2.1. Contexte de travail

Les dispositions propres aux entreprises pourront être établies en relations avec divers éléments du contexte de travail:

- la nature des activités et/ou métiers exercées,
- la configuration des transports urbains et l'éloignement (du domicile),
- les évolutions de l'organisation des services de l'entreprise,
- la possibilité du fonctionnement à distance des applications informatiques,
- la nature des informations/dossiers utiles et/ou traitées, notamment au regard de leur confidentialité.

Article 2.2. Organisation du télétravail

Le télétravail pour être adapté aux métiers exercés dans l'entité considérée, peut conduire à plusieurs types de solutions d'organisation du télétravail :

- soit un mode d'organisation collective correspondant à un déploiement piloté dans les différents départements de l'entité ;
- soit un mode d'organisation individualisé correspondant à des situations précises de collaborateurs, ceux-ci demeurant cependant au sein d'une équipe ayant des impératifs de fonctionnement

impliquant l'équipement en matériel et la maintenance pris en charge par l'entreprise

WDB

T.A

KCH

PS

YLB

OS

M

GS

run

4

Cependant en cas de changement de poste dans une activité comportant une évolution vers un métier différent, le télétravail pourra être suspendu suivant des modalités prévues au niveau de l'entreprise ; sa reprise pourra intervenir si la nouvelle fonction est compatible.

Les salariés du Groupe AXA en télétravail bénéficieront des dispositions légales relatives aux accidents du travail et de trajet.

Ils sont couverts par la législation sur les accidents du travail et la maladie professionnelle pour les accidents survenus dans l'exécution du travail à domicile.

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs, en particulier celles relatives à l'utilisation des écrans informatiques.

L'entreprise prévoit l'articulation utile au regard du rôle du CHS-CT.

Le télétravail qui est demandé par le médecin du travail pendant une période limitée, pour raison de santé du salarié n'a pas vocation à relever de l'accord sur le télétravail ou du dispositif spécifique correspondant, sauf dispositions expresses précisées au niveau de l'entreprise.

Article 3.3. La prise en charge des coûts par l'entreprise

Les équipements informatiques mis par l'entreprise à la disposition du télétravailleur en vue d'un usage professionnel, sont fonction de l'environnement métier du salarié accédant au télétravail.

L'entreprise précisera les modalités de prise en charge de :

- la maintenance de l'équipement,
- l'assistance téléphonique,
- l'abonnement internet.

L'ensemble des systèmes informatiques mis à la disposition du télétravailleur doit être utilisé pour un usage exclusivement professionnel.

Le télétravailleur doit prendre toutes les mesures de sécurité et de protection nécessaires pour éviter l'accès d'un tiers à ces systèmes.

En matière d'assurance, l'entreprise prend en charge, dans le cadre de son contrat RC exploitation, les risques dommages et responsabilité civile lié au matériel informatique fourni au télétravailleur.

Dès lors que le collaborateur se trouve en situation de télétravail à son domicile :

- il doit y prévoir un espace de travail spécifique dans lequel sera installé le matériel professionnel mis à sa disposition, obéissant aux règles de sécurité des installations électriques applicables (selon que le bâtiment d'habitation est neuf, rénové, ou existant*) et permettant un aménagement ergonomique du poste de télétravail.
- il s'engage à prévenir son assureur de son activité professionnelle à domicile.

Article 3.4. La réversibilité

Lors de la mise en place des modalités d'exercice de l'activité du télétravailleur, il sera pris soin de préciser, dans l'avenant au contrat de travail, la durée déterminée pendant laquelle est prévue la situation du télétravailleur et les modalités de sa cessation. Il ne peut être admis de tacite reconduction de l'avenant; celui-ci doit faire l'objet d'une reconduction expresse.

Ces dispositions ne doivent pas exclure l'examen, à la demande du collaborateur, par exception, des circonstances tenant à la situation très particulière de cette personne en vue d'une réversibilité avant terme de l'avenant.

De même peuvent être envisagées des difficultés constatées, dans le cadre du suivi du télétravail réalisé, impliquant le salarié, la RH et le manager, ne permettant pas de renouveler l'avenant.

* texte de référence à ce jour : neuf - arrêté du 22.10.69 ; rénové - décret du 06.03.01 ; existant - circulaire du 13.12.82
Accord-cadre RSG du 31 mai 2013 relatif au télétravail

L'employeur et le salarié pourront convenir de mettre fin au télétravail.

Le suivi individuel des télétravailleurs fera l'objet d'un soin attentif de la part du CRH et des managers dans les entreprises mettant en œuvre un tel dispositif.

Article 4. Observatoire du télétravail

Un « observatoire du télétravail RSG » est mis en place en tant que commission de suivi d'application du titre I du présent accord relatif au télétravail dans les entreprises du périmètre RSG.

Article 4.1. Composition

L'Observatoire du Télétravail comporte des représentants des organisations syndicales représentatives signataires et des représentants de la Direction :

- Les représentants des organisations syndicales représentatives signataires comprennent :
 - 1 membre par organisation syndicale signataire,
 - complétés de 12 membres répartis entre les organisations précitées, selon une distribution proportionnelle au plus fort reste, basée sur les résultats du 1^{er} tour des dernières élections des titulaires des Comités d'Entreprise et ou des Comités d'Etablissement (sont prises en compte les voix valablement exprimées au premier tour)
- Un représentant de la Direction des Ressources Humaines d'AXA France préside les séances de l'Observatoire et pourra, le cas échéant, se faire assister par des personnes dont les compétences techniques seront à même d'enrichir la réflexion et les travaux selon les sujets traités en séance.

Article 4.2. Fonctionnement

- Rôle :
 - Suivre la mise en œuvre des dispositifs de télétravail dans les entreprises de la RSG dans le cadre du présent accord
 - Relever les caractéristiques des dispositifs d'entreprise,
 - Relayer les informations utiles auprès des DRH, managers et collaborateurs,
- Fréquence des réunions : 1 séance à mi-année en 2014 et en 2015

TITRE II Outils, Système d'Information et bon sens numérique

Les nouveaux outils de communication en développement constant, les systèmes d'information à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, les médias et réseaux sociaux offrent de plus en plus de possibilités de communication et d'interaction entre les personnes, que ce soit dans le cadre d'une utilisation professionnelle ou privée.

Sur internet, l'information est instantanée, démultipliée quasiment sans limite. C'est là qu'intervient ce que certains dénomment une « vie numérique » dès lors qu'est mis en œuvre la connexion à internet, devant l'écran d'ordinateur, le Smartphone ou la tablette des personnes. Or, ces outils peuvent dévoiler des informations susceptibles de comporter des risques professionnels ou privés dont la gestion est encadrée par les préconisations de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL).

Article 4.3. Les risques opérationnels

Le référentiel des risques opérationnels des banques et compagnies d'assurance en Europe comporte 7 catégories de risques. En font parties les risques dits de « non-conformité » qu'engendre le non respect des dispositions légales réglementaires et administrative applicables aux activités de l'entreprise.

La divulgation d'informations sensibles fait partie des risques opérationnels.

Il appartient aux partenaires sociaux, dans les entreprises, de bien prendre en compte ce type de risque dans la gestion courante des affaires et l'organisation de la vie professionnelle, collective et individuelle, en mettant en exergue les impératifs de discrétion et de loyauté dans les relations du travail dont la jurisprudence sociale la plus récente fait le plus grand cas.

Article 4.4. La réputation numérique

Le site internet de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) a mis en ligne des conseils et dossiers sur la protection de sa réputation numérique.

Les partenaires sociaux se déclarent ici conscients de l'importance de savoir gérer les interactions entre, d'une part, la marque personnelle, d'autre part, la marque de son entreprise. Ce à quoi les entreprises de la RSG seront particulièrement attentives.

Article 4.5. Le bon sens numérique

Les parties signataires réitèrent leur intérêt pour le « guide du bon sens numérique » élaboré en 2012 par AXA Prévention et qui énonce 20 conseils indispensables pour faire preuve du Bon Sens Numérique sur les Médias et les réseaux sociaux.

Ce guide rappelle que faire preuve de bon sens numérique, c'est savoir gérer les réponses, les identifier et les anticiper.

Deux éléments liminaires particulièrement importants sont seuls rappelés ici :

« Entre l'image de marque de l'entreprise, la vie privée et la liberté d'expression, un équilibre fragile est à trouver. Pour l'atteindre chacun doit prendre pleinement conscience de ses droits et de ses devoirs... »

« Tous les salariés doivent respecter la confidentialité des informations qui leur sont confiées par leur employeur ou par les clients de l'entreprise.

Les informations sur les produits, les services, la fabrication, les plans marketing et commerciaux, les données financières peuvent avoir un caractère confidentiel et leur divulgation serait préjudiciable pour l'entreprise.»

Les parties signataires recommandent une large diffusion de ce guide du bon sens numérique à travers le Groupe, notamment par le canal du portail ONE, qui permet de mieux discerner les risques des données immatérielles ainsi véhiculées.

Il convient en effet de trouver et respecter au sein des entreprises le juste équilibre entre l'information, la discrétion/confidentialité et le souci de transparence.

TITRE III Dispositions Générales relatives à l'accord

Article 5. Effet – durée - révision

Effet

Compte tenu des expérimentations nécessaires pour mieux comprendre et gérer le télétravail en tant que mode d'organisation du travail plus flexible, le présent accord est à durée déterminée et s'applique sur le périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe (RSG) pour la période allant du 1^{er} mai 2013 au 31 décembre 2015.

Le texte prend effet au 1^{er} juin 2013.

Handwritten signatures and initials:
MdB, KCH, GS, RB, DV, nm, YLB, TA, AS, Q

Durée

Cet accord à durée déterminée cessera ses effets au 31 décembre 2015.

A l'échéance du terme, le présent accord ne saurait produire les effets d'un accord à durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer, dans les six mois précédant le terme du présent accord afin d'étudier l'éventuel renouvellement de l'accord et ses conditions.

Révision

Le présent accord pourra être révisé par les parties signataires, notamment :

- en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur ;
- dans l'hypothèse de changements fondamentaux dans l'organisation économique d'AXA en France susceptibles d'impacter son organisation sociale ou son service à la clientèle.

Au cas où les conditions de l'environnement économique et social viendraient à être modifiées substantiellement, les dispositions inscrites dans le présent accord pourraient être remises en cause et feraient alors l'objet d'une rencontre entre les signataires pour étudier les suites à y donner.

Article 6. Dépôt

Le présent accord fera l'objet dans le respect des articles L 2231-5 et L 2231-6 du Code du travail, d'un dépôt :

- à l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE),
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

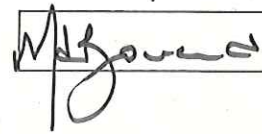
Fait à Nanterre, le 31 mai 2013

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "M", "KCH", "PS", "YLB", "15", and "Q".

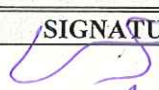
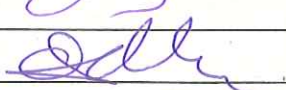
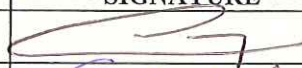
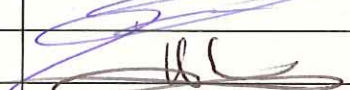
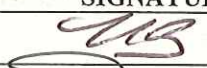
SIGNATURES

Pour les différentes sociétés appartenant au périmètre
du présent accord :

Marine de BOUCAUD



Pour les organisations syndicales :

C. F. D. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
UgAT	Daniel	CSN	
Sourdier	Lilou	Ce	
CFE/CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SOISMIER	Patrick	DS	
CHARI-HAESTESKO	Katrine	DS	
NO-CHAREN	Renée	DESCF	
JULLY	Blaise	DS	
la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
TAARABIT	Abdelhak	DSC	
Zacari	Paugette	CSN	
UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
LEBELIER	YANN	DSC	
MANCHAND	Flavie	DS	
SCHUMACHER	Giulia	DSC	