

Accord d'entreprise Télétravail sur période de crise sanitaire en lien avec le COVID-19

Entre :

L'Association départementale de parents et amis de personnes handicapées mentales (Adapei 45)
Les papillons blancs du Loiret – 69 rue de Verdun – 45400 FLEURY LES AUBRAIS, immatriculée
77560751800450, représentée par M en sa qualité de Président et conformément à son mandat
de représentation et de signature dans le cadre de la présente négociation.

D'une part,

Et :

Le syndicat « CGT Adapei 45 »,

Représentée par M , déléguée syndicale, désignée par courrier en date du 18 mars 2019,

Le syndicat « CFDT »,

Représenté par M , délégué syndical, désigné par courrier en date du 18 mars 2019,

Et,

Représenté par M , déléguée syndicale, désignée par courrier en date du 21.11.2019,

Le syndicat « CFE-CGC »,

Représenté par M , déléguée syndicale, désignée par courrier en date du 5 avril 2019,

Le syndicat « Sud Santé Sociaux »

Représenté par Mme Sandrine JEROME, déléguée syndicale, désignée par courrier en date du 28
janvier 2019,

D'autre part,

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L.1222-11 du Code du travail « en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être 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. » ;

Compte tenu des circonstances exceptionnelles actuelles en lien avec la gestion de crise sanitaire liée au COVID-19, l'Adapei45 a pris la décision de mettre place pour certaines fonctions le télétravail.

Si la mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier, il a semblé nécessaire de conclure un accord d'entreprise, afin de préciser et d'encadrer ces nouvelles modalités d'exécution du travail.

TITRE 1. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 Cadre juridique

Le présent Accord d'entreprise est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L 2232-12 du Code du travail.

Article 1.2 Durée et date d'effet

Le présent Accord d'entreprise est conclu pour une durée déterminée, en lien avec la gestion de crise sanitaire liée au COVID-19.

Il prendra fin à la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré en application de l'article 4 de la loi du 23 mars 2020

Article 1.3 Adhésion- dénonciation- révision

1.3.1. Toute organisation syndicale de salariés représentative au sein de l'association qui n'est pas signataire de l'accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Une notification devra également être faite dans un délai de huit jours par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires.

1.3.2. Le présent accord pourra être révisé dans des conditions prévues à l'article L 2261-7-1 du Code du Travail :

« - Tant que perdure le cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés :

- Représentatives dans le champ d'application de l'accord,
- Signataires ou adhérentes de cet accord.

- Une fois achevé sous le cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu par une plusieurs organisations syndicales de salariés représentatifs dans le champ d'application de l'accord, peu important qu'elles aient ou non signé ou adhéré à l'accord ».

1.3.3. Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires.

Dans ce cas, la durée de préavis réciproque est de 1 jour. Au cours du préavis, les dispositions du présent accord resteront en vigueur.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée ou mail avec accusé de réception par son auteur aux autres signataires de l'accord et doit donner lieu à dépôt, conformément aux dispositions de l'article L 2231-6 du Code du travail.

Article 1.4. Publicité de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L 2231-6 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (l'un en version papier, l'autre en version électronique) à la DIRECCTE territorialement compétente, à savoir la DIRECCTE du Loiret et en un exemplaire au Conseil de Prud'hommes territorialement compétent, soit Orléans.

En outre, un exemplaire sera remis à chaque partie signataire.

Les parties rappellent que dans un acte distinct du présent accord, elles pourront convenir qu'une partie du présent accord ne fera pas l'objet de la publication prévue à l'article L 2231-5-1 du Code du Travail.

A défaut d'un tel acte, le présent accord sera publié dans une version intégrale rendue anonyme.

Article 1.5. Information et consultation des IRP et des salariés

Les Délégués Syndicaux ont été consultés pour négociation du présent accord le 03.04.2020.

Le CSE a été informé du projet du présent accord le 08.04.2020.

Au vu du contexte actuel, les salariés de l'association seront collectivement informés du présent accord par diffusion sur le Web Employé. Les salariés dont les fonctions sont directement concernées par cette mesure en seront informés par mail avec accusé de réception ou appel.

TITRE 2. DISPOSITIF DE TELETRAVAIL

Article 2.1 Cadre juridique

Le présent Accord d'entreprise est conclu dans le cadre des dispositions des articles L1222-9 et suivants du Code du travail.

Le présent Accord d'entreprise peut donc convenir de dispositions non prévues par les accords de branche ou contraires, et notamment la Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Article 2.2. Définition

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 (article L1222-9 du Code du Travail).

Le salarié est considéré en temps de travail effectif.

Le recours au télétravail n'a pas pour effet de modifier le poste, sa qualification ou la classification des fonctions.

Au vu des circonstances exceptionnelles, les missions peuvent être priorisées, mises en suspens ou réorganisées par la direction à laquelle le salarié est rattaché.

Article 2.3. Champ d'application

2.3.1 Périmètre d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble ;

- des salariés cadres de l'association
- des salariés personnels administratifs de l'association
- des salariés médicaux et paramédicaux de l'association
- des salariés psychologues de l'association
- des salariés assistants sociaux de l'association
- des salariés de l'association exerçant une fonction éducative avec la mission de référent de projet personnalisés et/ou de groupe

Les autres postes ne sont pas éligibles au télétravail.

2.3.2 Recours au télétravail et éligibilité

Il est rappelé, qu'au regard des circonstances exceptionnelles de crise sanitaire liée au Covid 19, le recours au télétravail s'impose aux salariés, dont les postes sont définis par le présent Accord.

Les fonctions cadres et personnel administratif sont concernés par le télétravail sur l'ensemble de leur temps de travail.

L'éligibilité au télétravail pour les fonctions cadres et personnel administratif est entière.

Les salariés médicaux, paramédicaux, psychologues, assistants sociaux et de fonctions éducatives (avec la mission de référent de projets personnalisés et/ou de groupe) peuvent exercer partiellement leurs fonctions, par télétravail.

Un salarié exerçant partiellement ses fonctions en télétravail peut donc alterner dans son emploi du temps :

- Des plages horaires de télétravail,
- Des plages horaires de travail sur site,
- Des plages horaires de disponibilité, en attente de mobilisation.

Il revient à la direction de définir, pour chaque salarié et selon le besoin identifié, le temps imparti à chaque plage horaire et donc aux plages concernant le télétravail.

L'éligibilité du télétravail pour les fonctions médicales, paramédicales, psychologues, d'assistants sociaux est entière.

L'éligibilité du télétravail pour les fonctions éducatives repose sur le principe de référence de la personne accompagnée et/ou de groupe ; *Le salarié se verra éligible s'il existe un besoin, identifié par la direction, pour une personne accompagnée qu'il a en référence.*

Article 2.4. Passage au télétravail

Le télétravail est à l'initiative de l'employeur. Il ne saura être refusé par le salarié dès lors que le matériel nécessaire à l'exercice, conformément à l'article 2.5 du présent accord, sera fourni.

Dès lors que le matériel nécessaire à l'exercice n'est pas fourni ;

Le télétravail est accessible sur demande du salarié occupant un poste éligible au télétravail tel que défini par l'article 2.4, le directeur étant libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié.

Dans cette hypothèse, le refus opposé au salarié devra être motivé par l'employeur avec des arguments objectifs. Les principaux motifs de refus de passage au télétravail peuvent être, notamment :

- le non respect des conditions d'éligibilité prévues par le présent accord,
- des raisons d'impossibilité technique,

- des raisons de sécurité et de confidentialité des informations et données traitées,
- une désorganisation au sein de l'activité,
- une autonomie insuffisante du salarié.

Le télétravail est également accessible sur proposition de l'Adapei45, le salarié étant libre de refuser cette proposition, sans que cela ne puisse constituer un motif de sanction ou une rupture de son contrat de travail.

Dans cette hypothèse, le travail sollicité refusé se verra organisé par la direction au sein du lieu de travail, conformément aux mesures de sécurités en vigueur.

Lorsque le télétravail sera proposé avec du matériel personnel, une traçabilité écrite et explicite est exigée pour la partie qui en fait la demande, pour la partie qui en fait la réponse.

Article 2.5 Modalités organisationnelles

2.5.1 Aménagement du temps de travail

Le salarié exercera ses fonctions à son domicile, aux horaires habituels s'il est à temps plein en télétravail, aux plages horaires définies s'il exerce ses fonctions partiellement en télétravail.

Dans le cadre d'un horaire individualisé, les plages horaires seront obligatoirement définies entre 7h30 et 20h00.

Le salarié s'engage à informer l'association de toutes difficultés éventuelles pouvant survenir dans l'exécution de celle-ci.

2.5.2 Equipement pour les salariés en télétravail à temps plein

Sous réserve de la conformité des installations électriques et du lieu où s'exerce le travail, l'association fournit au télétravailleur l'ensemble du matériel informatique et de communication permettant l'exercice de leur activité :

- Ordinateur portable
- Connexion VPN
- Pour certaines situations, un téléphone portable peut également être fournit.

Cette mise à disposition est exclusivement réservée à un usage professionnel. Le salarié s'engage à veiller au bon fonctionnement et à l'entretien de ceux-ci.

Outre le matériel informatique, des documents et matériel de papeterie peuvent être emmenés pour exploitation au domicile.

Une fiche de remise de matériel sera signée par le salarié lors de toute mise à disposition, ce matériel devant être impérativement remis à l'Adapei45 en cas d'abandon du télétravail ou en cas de la rupture du contrat de travail.

Des polices d'assurance couvrant l'ensemble des risques liés à la présence et au fonctionnement du matériel de l'entreprise au sein du domicile du salarié sont souscrites et payées par l'association.

2.5.3 Equipement pour les salariés en télétravail à temps partiel

Sous réserve de la conformité des installations électriques et du lieu où s'exerce le travail, l'association fournit, dans la mesure des stocks disponibles, l'ensemble du matériel informatique et de communication permettant l'exercice de leur activité :

- Ordinateur portable
- Téléphone portable

Dans le cas où du matériel ne saurait être fourni faute de stocks, le salarié peut être autorisé à utiliser son matériel personnel, s'il en fait la demande auprès de sa direction, conformément à l'article 2.4.

L'utilisation du matériel personnel autorisé se limite à ;

- L'ordinateur portable pour le seul recours aux visio-conférences

- Le téléphone portable pour le seul recours aux appels téléphonique auprès des parents et partenaires, sous réserve de la mise en place d'un numéro masqué.

Aucun documents, mails ne doit être établi ou enregistré sur du matériel personnel.

Aucun défraiement ne sera effectué pour l'utilisation de ce matériel personnel.

Cette mise à disposition est exclusivement réservée à un usage professionnel. Le salarié s'engage à veiller au bon fonctionnement et à l'entretien de ceux-ci.

Outre le matériel informatique, des documents et matériel de papeterie peuvent être emmenés pour exploitation au domicile.

Une fiche de remise de matériel sera signée par le salarié lors de toute mise à disposition, ce matériel devant être impérativement remis à l'Adapei45 en cas d'abandon du télétravail ou en cas de la rupture du contrat de travail.

Des polices d'assurance couvrant l'ensemble des risques liés à la présence et au fonctionnement du matériel de l'entreprise au sein du domicile du salarié sont souscrites et payées par l'association.

2.6. Sécurité et confidentialité des données

Les télétravailleurs sont tenus d'utiliser uniquement le matériel fournit à titre professionnel et pour le seul compte de l'entreprise à l'exclusion de toute autre utilisation :

- de prendre le soin le plus extrême de ce matériel, y compris les logiciels éventuellement inclus,
- de respecter toutes les procédures et bonnes pratiques d'utilisation sur lesquelles le télétravailleur aura été informé,
- d'aviser immédiatement l'entreprise en cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail,
- de respecter les chartes en vigueur et notamment la RGPD

Le salarié s'engage à faire une utilisation des documents remis qui ne porte pas atteinte à la sécurité de l'association ainsi qu'à la confidentialité des documents internes.

Fait à Fleury Les Aubrais, le 9 Avril 2020

M

Déléguée Syndicale CGT

M

Délégué Syndical CFDT

M

Déléguée Syndicale CFE-CGC

M

Déléguée Syndicale CFDT

M

Déléguée Syndicale Sud Santé Sociaux

Monsieur Michel BOREL
Le Président de l'Adapei 45