

**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES
CONCERNANT LE TELETRAVAIL DURANT L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE
LIE A L'EPIDEMIE DE COVID-19**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Société SOFIP,

Dont le siège social est à Toulouse (31106 cedex 1), BP 80609 - 5 rue Michel Labrousse
Représentée par Madame Présidente ou toute personne habilitée

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise dûment habilitées à signer le présent accord :

- Monsieur , Délégué Syndical CFDT
- Monsieur , Délégué Syndical CFTC

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L1222-11 du Code du travail et suite à l'entrée en vigueur de l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19 et du décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19, la Société a décidé d'étendre le télétravail à compter du 16 mars 2020.

Au regard des circonstances exceptionnelles et de la durée de l'état d'urgence sanitaire, la Société a décidé de prendre des mesures spécifiques pour les salariés en télétravail durant cette période.

Article 1 – Champ et durée d'application

Le présent accord est applicable au sein de la Société SOFIP.

Il s'applique aux salariés en télétravail à partir du 16 mars 2020 et, au plus tard, jusqu'à la fin de la période d'état d'urgence sanitaire.

Article 2 – Modalités d'exercice du télétravail

- Horaires de travail :

Le télétravail à domicile n'a pas pour effet de modifier l'activité habituelle du collaborateur, son volume d'activité ou son amplitude horaire. L'activité d'une journée en télétravail doit correspondre en terme de productivité à une journée normale de travail.

La charge de travail à domicile est réputée correspondre au volume de travail habituel du salarié. Par conséquent, aucun dépassement du temps de travail effectif ne doit être généré.

Pendant le télétravail à domicile, le collaborateur doit rester joignable par l'entreprise pendant ses plages habituelles de travail et en mesure de répondre aux sollicitations de l'employeur.

Pour assurer le bon fonctionnement et la continuité de service, le collaborateur s'engage à :

- Participer à toutes les réunions téléphoniques organisées par sa hiérarchie,
- Respecter scrupuleusement les règles et les consignes qui lui seront fixées par sa hiérarchie pour assurer le bon fonctionnement du travail à distance.

- Lieu de Télétravail :

Si le collaborateur décide de télétravailler dans un lieu différent de son domicile, il devra garantir que ce lieu permet de réaliser techniquement la mission et il devra en informer par écrit son responsable hiérarchique ainsi que le service RH de la société, ceci notamment pour garantir la bonne couverture en termes d'assurance (cf alinéa suivant et article 5 ci-dessous)

- Assurance couvrant les risques de télétravail

Le télétravailleur s'engage à informer son assureur du fait qu'il télétravaille et notamment s'il travaille avec du matériel appartenant à l'entreprise.

Article 3 – Allocation forfaitaire

Durant la période d'application du présent accord, la Société verse au salarié qui a télétravaillé, sans production d'un justificatif, une allocation forfaitaire selon le barème ci-dessous :

- 1 euro pour une demi journée ouvrée télétravaillée (matin ou après-midi),
ou
- 2 euros pour une journée ouvrée entièrement télétravaillée.

Donc au maximum 5 journées ouvrées par semaine. Les jours fériés non travaillés ainsi que les jours de repos hebdomadaires ne donnent donc pas droit à cette allocation.

Cette allocation forfaitaire sera versée au salarié pour l'ensemble des coûts directs liés à l'exercice du télétravail notamment son abonnement internet personnel et les énergies consommées du fait de sa présence à son domicile (électricité, chauffage, etc.).

Conformément à une information du réseau des URSSAF en date du 18 décembre 2019, cette allocation serait exonérée de cotisations et contributions sociales.

Article 4 – Condition suspensive

La Société va adresser un rescrit social auprès de l'URSSAF pour vérifier la conformité du présent accord à la législation relative aux cotisations et contributions de sécurité sociale contrôlées par cet organisme et à l'information de celui-ci en date du 18 décembre 2019.

Cet accord ne sera applicable qu'en cas de décision favorable tacite ou explicite de l'URSSAF dans un délai de 3 mois dès réception de la demande complète.

Article 5 – Accident du travail

En cas de survenue d'un accident du travail, le télétravailleur informera immédiatement son responsable ainsi que le service RH de la société SOFIP.

Article 6 – Confidentialité

Le collaborateur en télétravail doit assurer l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des informations qui lui sont confiées, auxquelles il a accès ou qu'il crée dans le cadre du télétravail sur tout support et par tout moyen et notamment sur papier, oralement ou électroniquement.

Article 7 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée durant la période d'état d'urgence sanitaire afin de lutter contre la propagation du covid-19.

Article 8 – Révision et dénonciation

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou les organisations syndicales qui y sont habilitées en application de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 9 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité suivantes, à la diligence de la Direction :

- un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis, à l'issue de la séance de signature, en main propre contre décharge à chaque signataire ainsi qu'à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'ayant pas signé l'accord,
- un exemplaire sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise absente lors de la séance de signature,

Du fait du confinement et donc de la tenue de la négociation à distance, les parties actent que les 2 modalités définies ci-dessus sont remplies par voie électronique.

- deux exemplaires seront déposés de façon dématérialisée sur la plateforme du ministère du travail dont une version intégrale en format PDF signée des parties et une version en format docx sans nom prénom paraphe ou signature accompagnée des pièces requises,
- un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse.

Le présent accord sera mis à disposition des salariés au service RH de la société.

Il fera l'objet d'un affichage aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Toulouse, le 23 avril 2020

En 5 exemplaires dont un pour chaque partie.

Pour SOFIP
Madame

Pour la CFDT, son délégué syndical
Monsieur

Pour la CFTC, son délégué syndical
Monsieur