

**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**

*Dumalier Odeline*

**CFE CGC**

*Florence Richereau*

**SECI UNSA**

*Jancini Linda*

**SUD**

*Lapaine Delanie*

D'autre part,

*J.C.*

*[Signature]*

*LA*

*[Signature]*

*LA*

### **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

### **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 manifestera 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. »

#### 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.

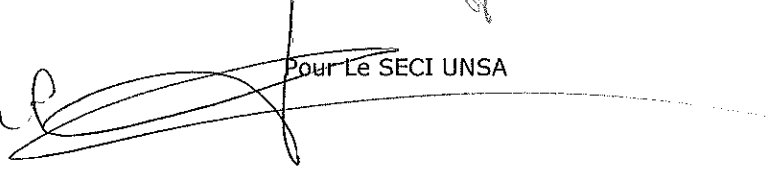
Les équipements fournis par l'entreprise restent la propriété de celle-ci en cas de cessation du télétravail et le collaborateur s'engage à en prendre le plus grand soin et en faire un usage normal, répondant strictement aux impératifs professionnels.

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


Pour La CFE CGC



Pour Le SECI UNSA



Pour SUD



Jacques Linde  
Délégué Syndical

*d.c.*  
