



**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE  
DU TRAVAIL A DISTANCE  
AU SEIN D'ENGIE SA**

0

HB

EP

NB



## Préambule

La note de posture Groupe du 6 mai 2014 se rapportant aux nouveaux modes de travail à distance a invité les entités du Groupe à mettre en œuvre des modes d'organisation et de fonctionnement nouveaux, parmi lesquels le travail à distance, porteur d'atouts tant pour l'entreprise que pour ses salariés :

*« ... En permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, le travail à distance participe directement au développement du bien-être au travail et donc à la performance de l'entreprise (performance sociale et économique)».*

*« Facteur d'innovation sociale, le travail à distance est nécessairement fondé sur une relation de confiance entre le manager et son collaborateur».*

Le travail à distance constitue en effet à la fois un moyen pour les entreprises de moderniser l'organisation du travail, de donner aux salariés une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs missions, tout en permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les salariés.

C'est dans cette perspective qu'à partir de 2015, ENGIE SA a élaboré une note de cadrage sur le travail à distance, dans l'objectif de lancer des expérimentations dans les entités volontaires.

Différentes modalités de mise en œuvre du travail à distance ont ainsi été déployées, dont les principes fondateurs étaient les suivants :

- cohérence : un cadre de cohérence a été défini par ENGIE SA, posant les orientations et mettant à disposition des entités un support méthodologique et des outils concrets ;
- subsidiarité : dans le respect du cadre de cohérence, les modalités de mise en œuvre opérationnelles ont été laissées à la main des entités engagées dans une expérimentation ;
- volontariat des salariés pour travailler à distance et décision managériale : le passage en travail à distance repose sur une demande du salarié, et une décision prise par le manager, en lien avec le Responsable RH.

Sur la base des retours d'expérience réalisés auprès des managers et des collaborateurs, qui ont montré l'intérêt de ce nouveau mode de travail tant pour l'entreprise que pour les salariés, les parties entendent, au travers du présent accord, pérenniser les situations déjà en place et favoriser le développement du travail à distance sur l'ensemble du périmètre d'ENGIE SA.

## 1 CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements d'ENGIE SA et des entités managériales qui les composent.

Il définit les conditions de recours et les principes de mise en place du travail à distance à ENGIE SA, notamment les critères d'éligibilité, ainsi que les modalités de mise en œuvre.



Il est précisé que l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et ses deux avenants signés en juillet 2013, ayant mis en place le télétravail pour certaines catégories de salariés actuellement rattachés à la Direction des Marchés Particuliers (DMPA), restent en vigueur. Les salariés relevant de ces accords continuent de bénéficier du travail à distance dans les conditions définies par ces derniers et ne sont pas compris dans le champ d'application du présent accord.

## 2 PRINCIPES

---

### 2.1. Définition du travail à distance

Conformément à l'article L.1222-9 du Code du Travail, le travail à distance désigne « toute forme d'organisation 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 ».

Ses 3 caractéristiques principales sont ainsi définies :

- la localisation du salarié hors des locaux de son employeur,
- le caractère régulier et volontaire de ce mode de travail,
- l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

### 2.2. Volontariat du salarié et décision managériale

L'accès au travail à distance repose sur le volontariat du salarié.

La demande est à l'initiative du collaborateur. Sa mise en œuvre est subordonnée à l'accord préalable du responsable hiérarchique, qui apprécie la demande en fonction des conditions d'éligibilité définies au chapitre 3.

Les parties rappellent que le travail à distance repose sur un accord de confiance entre le salarié et son management, et la capacité du salarié à exercer ses fonctions de façon autonome.

La situation de travail à distance est formalisée par la signature d'une convention individuelle de travail à distance, qui vaut avenant au contrat de travail.

### 2.3. Période d'adaptation et réversibilité

Afin de permettre au salarié et à son manager de s'assurer que la mise en place du travail à distance répond bien à leurs attentes respectives, une période d'adaptation de 3 mois est prévue, pendant laquelle l'un ou l'autre pourront mettre fin au travail à distance, en motivant leur décision par écrit, et en respectant un délai de prévenance de deux semaines.

En dehors de la période d'adaptation, il pourra être mis fin à l'organisation en travail à distance à l'initiative du collaborateur ou à celle du manager, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois. Cette décision devra être motivée par écrit.

HB

DP

UM



### 3 ELIGIBILITÉ

---

L'accès au travail à distance doit être compatible avec les obligations de service, le bon fonctionnement de l'équipe et de l'entité concernée.

Il est ouvert aux salariés répondant aux critères d'éligibilité définis ci-dessous.

#### 3.1. Critères d'éligibilité liés à l'activité et au poste

Le travail à distance est ouvert aux seuls postes et activités compatibles avec ce mode d'organisation du travail. Ne sont donc a priori pas éligibles au travail à distance les activités :

- requérant une présence physique permanente dans les locaux de travail habituels,
- impliquant l'usage d'équipements uniquement disponibles dans les locaux de l'entreprise,
- associées à des risques opérationnels, des impératifs de sécurité et de confidentialité.

Pour des activités dont il est difficile de mesurer la compatibilité avec cette forme de travail, des expérimentations peuvent être menées. Les entités concernées en informeront le comité de suivi.

#### 3.2. Critères d'éligibilité liés au salarié

Sont éligibles les salariés :

- en CDI et en CDD, à l'exclusion des alternants, et présents depuis au moins un an dans l'entreprise, quel que soit leur collège d'appartenance,
- à temps complet, et à temps partiel ne travaillant pas moins de 4 jours par semaine,
- disposant d'une autonomie suffisante pour l'exercice de leurs missions :
  - autonomie dans l'organisation du travail et expérience suffisante pour réaliser les missions confiées et atteindre les objectifs, sans qu'ils aient besoin d'une collaboration étroite et permanente avec le manager, les collègues ou d'autres services de la société,
  - autonomie dans l'utilisation des outils bureautiques et applications associés à leur activité.

#### 3.3. Conditions liées au logement du salarié

Dans l'hypothèse où le salarié travaille à distance à son domicile, certaines conditions liées à son logement doivent être remplies.

##### ▪ **espace de travail du salarié**

Le salarié doit disposer à son domicile d'un espace dédié et conforme aux règles de sécurité électrique en vigueur.

##### ▪ **équipements informatiques du logement**

Le logement doit disposer d'une connexion internet compatible avec les activités du salarié travaillant à distance à son domicile.

##### ▪ **assurance**

Avant la signature de l'avenant au contrat de travail, le salarié fournira à son employeur une attestation d'assurance, certifiant qu'il a bien déclaré sa situation de travail à distance à sa compagnie d'assurance.



## 4 MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL A DISTANCE

---

### 4.1. Lieux de travail à distance

Le travail à distance est possible :

- à domicile,
- en tiers lieux internes (sites du Groupe).

Si certains salariés en font la demande motivée, et dès lors que le travail à distance n'est pas envisageable à domicile ou sur un site du Groupe, les entités managériales pourront accepter la mise en place du travail à distance en tiers lieu externe. La décision sera prise par le manager, en fonction de l'activité du salarié, de l'organisation de l'équipe, et du coût généré pour l'utilisation de ce tiers lieu externe.

Le lieu de travail en tiers-lieu sera mentionné dans l'avenant au contrat de travail. Le salarié s'engagera à respecter le règlement intérieur du site concerné.

### 4.2. Nombre de jours en travail à distance et répartition

Le nombre de jours de travail à distance pour **les salariés à temps complet** est fixé à 1 jour par semaine ; il peut être porté à 2 jours par semaine, sous réserve de l'accord du management.

**Les salariés à temps partiel** travaillant au moins 4 jours par semaine peuvent également adopter la modalité de travail à distance. En ce cas, le nombre de jours en travail à distance est limité à 2 jours par mois ; il peut être porté à 4 jours par mois, sous réserve de l'accord du management.

Ce dernier s'assure que le nombre de jours retenus n'impacte pas le bon fonctionnement de l'équipe, et notamment les moments collectifs.

**Le jour en travail à distance peut être fixe ou flexible.** La modalité retenue sera spécifiée dans l'avenant au contrat de travail du salarié.

Si le jour pris en travail à distance est **fixe**, il ne peut être déplacé, sauf demande expresse du salarié acceptée par le manager, ou du manager, pour le bon fonctionnement de l'équipe et des activités ; un délai de prévenance de 48 heures est alors autant que possible respecté, sauf accord exprès des deux parties. S'il coïncide avec un jour férié, il ne peut être reporté.

Si le jour pris en travail à distance est **flexible**, sa programmation est faite en accord avec le management.

En tout état de cause, le temps de présence physique du salarié dans les locaux de l'entreprise devra être au minimum de 3 jours par semaine, afin de prévenir tout risque d'isolement. Le manager pourra déroger à cette disposition, en fonction de son appréciation de la situation.

### 4.3. Temps de travail

Le travail à distance ne modifie pas les horaires de travail habituels du salarié.



Le collaborateur est joignable sur les mêmes plages horaires que lorsqu'il travaille sur son lieu habituel de travail. L'entreprise veille dans ce cadre au respect de la vie privée du salarié.

#### **4.4. Les équipements mis à la disposition du collaborateur pour le travail à distance**

Les salariés en travail à distance doivent être dotés par l'entreprise des équipements et matériels nécessaires à l'exercice de leur activité en travail à distance.

Ces derniers sont déterminés d'un commun accord entre le salarié et le manager lors de l'entretien préalable à la mise en œuvre du travail à distance.

Pour les salariés ayant des besoins spécifiques (notamment les personnes en situation de handicap), un examen au cas par cas sera effectué par le manager, en lien étroit avec le Responsable Ressources Humaines de l'entité et, le cas échéant, avec la Médecine du Travail.

## **5 SITUATION DU SALARIE TRAVAILLANT A DISTANCE**

---

Le passage en travail à distance, en tant que tel, ne modifie en rien la situation du salarié.

Les salariés qui travaillent à distance continuent de se voir appliquer les mêmes droits et avantages légaux, réglementaires et conventionnels, et les mêmes politiques individuelles et collectives en vigueur dans l'entreprise, en matière d'évaluation, de formation ...

### **5.1. Santé et sécurité**

Les dispositions légales et conventionnelles, ainsi que les règles internes relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en travail à distance.

Les modalités de déclaration d'un accident du travail, intervenant au domicile ou en tiers-lieu, sont identiques.

### **5.2. Système d'information et confidentialité des données**

Le salarié en travail à distance s'engage à respecter les règles de sécurité informatique et de confidentialité en vigueur à ENGIE SA et dans son entité.

## **6 MODALITES DE MISE EN PLACE DU TRAVAIL A DISTANCE**

---

### **6.1. Les différentes étapes de passage au travail à distance**

La demande du salarié de passage en travail à distance est faite par écrit (mail) à son manager, avec copie au Responsable Ressources Humaines de l'entité.

Un entretien a ensuite lieu avec le manager, afin d'évaluer si les conditions d'éligibilité sont remplies et d'envisager les modalités de mise en œuvre du travail à distance. Le manager dispose d'un délai maximum de 15 jours après l'entretien, pour apporter sa réponse au salarié.



## 6.2. Contractualisation

Le travail à distance donne lieu à contractualisation sous forme d'un avenant au contrat de travail, qui précise pour chaque salarié concerné les modalités du travail à distance retenues.

La mise en œuvre débute dès que les conditions contractuelles et matérielles sont réunies.

L'avenant est conclu pour une durée déterminée, dans le cadre du poste occupé, et dans la limite de la durée de l'accord; en cas de changement de poste, le bénéfice du travail à distance sera réexaminé par le nouveau manager.

Au terme de l'accord, les avenants au contrat de travail en cours continueront de produire effet au plus pendant 6 mois.

## 6.3. Accompagnement

L'accompagnement des salariés, des managers et des équipes dans le déploiement du travail à distance est l'une des conditions clés de son développement et de sa réussite.

Ils bénéficieront donc d'une information appropriée et de l'accompagnement nécessaire dans la mise en œuvre du travail à distance.

Des actions spécifiques (e-learning, présentation dans les CODIR des entités...) pourront également être proposées aux managers et aux salariés, afin de les accompagner dans le déploiement du travail à distance au sein de leur équipe et l'évolution de l'organisation qu'il implique.

La filière RH aura un rôle majeur à jouer dans l'appui tant des salariés que des managers.

Enfin, des temps réguliers d'échanges collectifs, associant les salariés travaillant à distance, les autres membres de l'équipe et le management devront être préservés.

## 6.4. Suivi individuel

Chaque année, l'entretien annuel permet au manager d'aborder notamment les conditions d'activité et la charge de travail du salarié travaillant à distance.

L'entreprise s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution soient évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les missions exécutées dans les locaux de l'entreprise.

Un point de suivi spécifique portant sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail dans le cadre du travail à distance sera organisé à 6 mois après le passage en travail à distance.

## 7 SUIVI DE L'ACCORD

---

Une Commission de suivi est mise en place au niveau d'ENGIE SA.

Elle est composée de représentants des entités et de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire.



Lors de la première année suivant la signature de l'accord, elle se réunira au minimum à deux reprises. Elle se réunira ensuite une fois par an pour dresser le bilan du déploiement du présent accord.

Par ailleurs, les éventuelles situations de désaccord entre un salarié et son manager N+1, qui n'auraient pas été réglées au niveau de l'entité par le manager N+2 et/ou la Direction des Ressources Humaines, pourront être traitées dans cette Commission.

## **8 DISPOSITIONS FINALES**

---

### **8.1. Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2017 pour une période de 3 ans.

Sauf renouvellement décidé dans les conditions de l'alinéa ci-dessous, il cessera de plein droit à l'échéance de son terme.

Le présent accord pourra être renouvelé par tacite reconduction 2 fois 1 an, sans pouvoir dépasser 5 ans. La partie ne souhaitant pas le renouvellement le signifiera à l'autre partie au moins trois mois avant la date de reconduction automatique de l'accord.

Les conventions individuelles, signées dans le cadre d'expérimentations et qui seraient en cours à la date d'entrée en vigueur du présent accord, continueront de produire leurs effets jusqu'à leur terme, sauf nouvelle convention conclue dans le cadre de l'accord avant leur expiration.

### **8.2. Révision**

Sur proposition de la majorité des organisations syndicales représentatives signataires ou sur proposition de la direction, une négociation de révision pourra être ouverte à tout moment. La demande de révision devra être formulée par la partie diligente par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, toutes les organisations syndicales représentatives seront convoquées par la direction de l'entreprise dans un délai de 3 mois suivant la demande de révision.

La révision de l'accord interviendra conformément aux dispositions prévues par le Code du Travail.

### **8.3. Dépôt légal et publicité**

Le présent accord sera notifié, sans délai, par courrier recommandé avec accusé de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

L'avenant sera, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE du lieu de conclusion.

Ce dépôt interviendra, le cas échéant, à l'issue du délai d'opposition.

En outre, un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Un exemplaire de l'accord signé sera remis pour information à chacune des organisations syndicales ayant participé aux négociations.



Fait à La Défense, le 23/02/2017

Pour ENGIE SA, Pierre DEHEUNYNCK, DGA en charge des Ressources Humaines Groupe




Les représentants des Organisations Syndicales représentatives

Pour la CFDT

Hachem BENEJOUENAL  


Pour la CFE-CGC



Nicolas BLANC

Pour la CFTC

Armand PRIGENT - DSC



Pour la CGT

Pour FO Energie et Mines



## ANNEXE : MODELE DE CONVENTION DE TRAVAIL A DISTANCE

*Cette convention, qui tient lieu d'avenant au contrat de travail, pourra être adaptée si nécessaire.*

Entre **ENGIE SA**,

dont le siège social est établi au 1 place Samuel de Champlain 92930 Paris La Défense  
représenté par \_\_\_\_\_  
agissant en qualité de \_\_\_\_\_

ci-après dénommé "l'employeur"

et

Nom et prénom : \_\_\_\_\_  
Fonction : \_\_\_\_\_  
Date d'embauche : \_\_\_\_\_  
Adresse du domicile : \_\_\_\_\_

ci-après dénommé « le salarié/la salariée »

### Préambule

Le travail à distance constitue à la fois un moyen pour les entreprises de moderniser l'organisation du travail et un moyen pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Le présent avenant organise le travail à distance et s'inscrit dans le cadre de l'accord relatif à la mise en place du travail à distance en vigueur au sein d'ENGIE SA.

En application des dispositions de l'article L.1222-9 du Code du Travail et de l'accord relatif à la mise en place du travail à distance en vigueur au sein d'ENGIE SA, sont rappelés les définitions et principes suivants :

- le travail à distance désigne toute forme d'organisation et/ou de réalisation 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.
- le travailleur à distance désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue du travail à distance tel que défini ci-dessus.

### Article 1 – Date d'effet, durée, période d'adaptation et conditions de réversibilité de l'avenant

0

APC

NB



La présente convention individuelle organisant le travail à distance est conclue pour une durée déterminée. Elle prend effet le \_\_\_\_ (date) et se termine, en principe, le \_\_\_\_ (date).

(à noter que l'accord étant conclu pour une durée initiale de 3 ans, la durée initiale de la convention ne peut aller au-delà du 31 mars 2020).

La convention pourra être renouvelée sous réserve de l'accord des deux parties. Un avenant sera alors établi.

En tout état de cause, le terme de l'avenant, renouvellement inclus, ne peut excéder la date de fin de l'accord relatif à la mise en place du travail à distance en vigueur au sein d'ENGIE SA .

Il est précisé que le bénéfice du travail à distance est lié au poste occupé au moment de la conclusion de la présente convention. Aussi, en cas de mobilité fonctionnelle ou géographique, le bénéfice du travail à distance est remis en cause sauf accord écrit du manager établissant que les conditions pour exercer le travail à distance sont toujours réunies. A défaut, la présente convention individuelle deviendra caduque.

Il peut être mis fin au présent avenant à tout instant, par écrit (lettre recommandée AR ou remise en main propre), à la demande du salarié ou à la demande de l'entreprise sous réserve du respect d'un délai de prévenance de deux semaines pendant les trois premiers mois de l'avenant (période d'adaptation, cf. article 2.3 de l'accord) puis d'un mois au minimum à l'issue de la période d'adaptation. La réversibilité implique le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise sur son site de rattachement et au sein de son équipe de travail (sauf en cas de mobilité géographique ou fonctionnelle). Les demandes doivent être motivées par écrit.

La mise en œuvre du travail à distance du salarié est subordonnée au respect des conditions liées au logement précisé à l'article 3.3 dudit accord collectif et notamment à la présentation par le salarié de l'attestation d'assurance dans le cas où le lieu de travail à distance est le domicile du salarié.

## Article 2 – Lieu(x) d'exercice du travail à distance

*A remplir en fonction de la modalité retenue*

### a. À domicile :

Le lieu pris en compte pour l'exercice du travail à distance est situé à l'adresse suivante :

\_\_\_\_\_

Le salarié s'engage à ne pas exercer de travail à distance à partir d'un autre endroit que celui mentionné ci-dessus lorsqu'il est en Travail à distance à domicile.

Le salarié s'engage à informer sans délai l'employeur de tout changement d'adresse et à fournir l'attestation multirisque habitation du nouveau lieu de travail à distance, conformément à l'accord relatif à la mise en place du travail à distance en vigueur au sein d'ENGIE SA .

### b. Dans un tiers lieu interne :

Le lieu pris en compte pour l'exercice du travail à distance est situé à l'adresse suivante :

\_\_\_\_\_

Le salarié s'engage à ne pas exercer de travail à distance à partir d'un autre endroit que celui mentionné ci-dessus lorsqu'il est en travail à distance sur un tiers lieu interne.

U HB

AP

W3



**c. Dans un tiers lieu externe (exceptionnellement) :**

Le lieu pris en compte pour l'exercice du travail à distance est situé à l'adresse suivante :

**Article 3 – Modalités d'exécution du travail à distance**

En qualité de salarié travaillant à distance, le salarié reste rattaché à son équipe de travail. Des points périodiques seront réalisés régulièrement avec sa hiérarchie.

En cas de besoin pour le bon fonctionnement de l'activité et l'équipe de travail, il pourra être demandé au salarié de venir travailler au sein de l'entreprise lors de jours programmés en travail à distance. Dans ce cas, la demande sera effectuée par le manager avec un délai de prévenance de 48 heures.

L'exercice de l'activité en situation de travail à distance sera réalisé sur une période de référence de \_\_\_\_\_ (par semaine, par mois...) selon les modalités d'exécution suivantes:

\_\_\_\_\_ jour(s) non fractionnable(s), le(s) \_\_\_\_\_ (indiquer le(s) jour(s)), jours fixes ou variables

Le nombre d'heures de travail à distance effectuées par jour correspond au nombre d'heures de travail théoriques du salarié, déduction faite le cas échéant des heures de congés posées sur un jour de travail à distance.

Toute éventuelle dérogation devra faire l'objet d'un accord avec le manager.

**Article 4 – Temps de travail**

L'organisation du travail à distance à domicile s'exerce dans le cadre des horaires de travail habituels du service auxquels le salarié est rattaché. Ainsi, le travail à distance n'a pas pour conséquence de modifier les horaires habituels de travail définis dans GTA ni la durée du travail telle que précisée dans le contrat de travail.

Le salarié doit être joignable par l'employeur pendant ses horaires de travail habituels au sein du service.

Afin d'assurer le respect de l'équilibre vie privée – vie professionnelle et la protection de la vie privée, le salarié exercera son « droit à la déconnexion » et ne sera pas joignable en dehors de ses horaires de travail habituels.

Le salarié exercera son activité dans le respect des règles relatives à la durée du travail. Le suivi des heures se fera conformément aux règles applicables dans son entité.

En tout état de cause, le temps de présence physique du salarié dans les locaux de l'entreprise devra être au minimum de 3 jours par semaine, afin de prévenir tout risque d'isolement. Le manager pourra déroger à cette disposition en fonction de son appréciation de la situation.

Le salarié s'engage à respecter le repos minimal quotidien de 11 heures consécutives, les repos hebdomadaires du samedi et du dimanche, ainsi que les durées maximales du travail sur la journée et sur la semaine.

© HB PA

NM



## **Article 5 – Matériel mis à disposition et support technique**

L'entreprise met à la disposition du salarié les outils informatiques nécessaires à l'exercice du travail à distance.

Concernant le matériel mis à sa disposition, le salarié s'engage à respecter les règles de sécurité fixées par la Charte de Sécurité en vigueur dans l'entreprise, ainsi qu' à manipuler et entreposer le matériel confié de façon appropriée.

Les équipements fournis dans le cadre du travail à distance restent la propriété de l'entreprise et sont susceptibles d'être rendus en cas de cessation de l'activité en travail à distance.

En cas de problèmes techniques, le salarié pourra contacter les services d'assistance technique internes à l'entreprise.

En cas de problème de liaison ou de défaillance technique des moyens de communication empêchant le salarié de poursuivre son travail, le salarié s'engage à en informer immédiatement l'employeur, pour lui permettre d'évaluer le degré de gravité du problème et de prendre d'éventuelles mesures alternatives.

## **Article 6 – Confidentialité**

Les obligations habituelles de confidentialité et d'utilisation appropriée des équipements de l'entreprise s'appliquent au travail à distance.

Il appartient au salarié de prendre toutes les précautions utiles pour respecter la confidentialité des données et les informations portées à sa connaissance ou mises à sa disposition dans le cadre de son activité professionnelle. Le salarié doit notamment s'assurer que personne ne puisse avoir accès aux données, mots de passe et plus généralement à toute information concernant l'entreprise et ses clients.

En cas de non-respect de ces dispositions, il pourra être mis fin sans préavis par l'employeur au présent avenant instituant le travail à distance et le salarié devra procéder à la restitution immédiate du matériel mis à disposition par son établissement.

## **Article 7 – Hygiène, santé et sécurité**

Le salarié déclare disposer d'un espace de travail dédié au sein de son domicile conforme aux règles de sécurité en vigueur et permettant un exercice satisfaisant de ses missions professionnelles.

Les dispositions légales et conventionnelles, ainsi que les règles internes relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en travail à distance.

Un accident survenu à l'adresse mentionnée à l'article 2 de la présente convention, pendant les jours de travail à distance et dans la plage journalière de travail relève des mêmes dispositions que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise pendant le temps de travail.

En cas de survenance d'un accident, le salarié doit informer son employeur dans les délais légaux et transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident du travail.

U AB RP W03



Le travail à distance ne modifie pas la législation sur les accidents de trajet. En cas de survenance d'un accident de trajet reconnu comme tel, le salarié doit informer son employeur dans les mêmes conditions que celles précédemment citées en cas d'accident du travail.

#### Article 8 – Assurances

Si le lieu de travail à distance déclaré au présent article 2 est le domicile, le salarié doit fournir une attestation de son assurance multirisques habitation pour ce lieu et l'accusé de réception de la lettre d'information de son assurance de sa situation de Travail à distance.

Toutes les autres clauses du contrat de travail restent inchangées.

Si ces conditions vous agréent, nous vous serions obligés de nous retourner le deuxième exemplaire du présent avenant au contrat de travail, paraphé et revêtu de votre signature précédée de la mention manuscrite « NOM PRENOM donne mon accord exprès et non équivoque. Lu et approuvé ».

Fait à \_\_\_\_\_, en deux originaux, le \_\_\_\_\_

Le salarié,  
précédé de la mention manuscrite " \_\_\_\_\_ NOM PRENOM donne mon accord exprès et non équivoque.  
lu et approuvé"

L'employeur,

0 HB AP/ NB