**Accord d’entreprise relatif au FLEXWORK**

Entre les soussignés :

La Direction de FAPAGAU,

ci-après « FAPAGAU »

 d’une part,

et,

Les organisations syndicales représentatives au sens de l’article L.2121-7 du Code du Travail au sein de FAPAGAU,

ci-après « les Organisations Syndicales »

 d’autre part,

Désignées ci-après « les Parties signataires »

Il a été convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

Le développement des Technologies de l’Information et des Moyens de Communication à distance ont modifié de façon majeure les limites tant temporelles que spatiales qui organisaient la vie professionnelle et la vie personnelle.

Elles constituent une opportunité de repenser les équilibres des temps de vie et de favoriser, autant que l’organisation du travail le permet, la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des collaborateurs de l’entreprise.

C’est dans ce cadre que les parties signataires ont convenu d’expérimenter de 2009 à 2015 le télétravail puis de le formaliser dans un accord d’entreprise dédié en juin 2016.

Aujourd’hui, s’inscrivant dans une démarche d’amélioration continue au service tant de l’organisation du travail que des attentes des collaborateurs, les parties signataires souhaitent introduire dans l’entreprise une nouvelle modalité d’organisation du travail, en réponse notamment aux besoins de flexibilité exprimées dans l’entreprise.

Dans cette perspective, les parties signataires se sont retrouvées lors d’une réunion de négociation le 14 février 2018 et se sont mises d’accord sur les dispositions ci-après.

**CHAPITRE 1 – DEFINITION**

Le FlexWork consiste, sur la base du volontariat, à offrir la possibilité au collaborateur de travailler en dehors des locaux de l’entreprise jusqu’à 4 jours maximum par mois.

Le FlexWork ne peut se cumuler avec du télétravail fixe et régulier tel que défini par l’accord collectif relatif au télétravail en date du 2 juin 2016 et modifié par avenant le 19 février 2018.

**CHAPITRE 2 – PRINCIPES DE MISE EN OEUVRE**

Les parties signataires s’accordent sur la nécessité de définir un cadre de référence applicable à tous dans l’entreprise, notamment pour tout collaborateur qui souhaiterait solliciter du FlexWork comme pour tout manager devant y répondre.

Les parties signataires conviennent ainsi des principes de mise en œuvre suivants :

**Article 2.1 - Eligibilité**

Les parties signataires conviennent que le FlexWork repose sur la confiance et la responsabilité de chacun ainsi que sur l’adéquation du poste avec un travail en dehors des locaux de l’entreprise.

L’accès au FlexWork est en particulier fondé sur la capacité du salarié à exercer ses activités de façon autonome et à distance. Il est donc ouvert aux collaborateurs qui, en tenant compte de la nature de leur emploi et des responsabilités qu’ils exercent, bénéficient d’une certaine autonomie dans l’organisation de leurs activités et ne nécessitent pas la présence quotidienne de leur manager.

A titre indicatif, l’éligibilité au FlexWork sera notamment appréciée au regard des éléments suivants :

* La nature des emplois, qui peuvent être ou non réalisés à distance ;
* Le niveau d’autonomie du collaborateur (gestion du temps et des priorités, compétences d’organisation du salarié notamment) ;
* L’autonomie requise dans le poste ;
* La possibilité d’exécuter le travail en dehors des locaux de l’entreprise à l’aide des outils mis à sa disposition ;
* L’accessibilité à la documentation générale nécessaire à l’exercice de la responsabilité ;
* L’organisation et la continuité d’activité du service ;
* L’existence même d’une ligne ADSL permettant la mise en œuvre du FlexWork ;
* La possibilité d’aménagement d’un espace de travail permettant notamment un respect des règles en matière d’hygiène et de sécurité ;
* ….

Enfin, afin de favoriser une bonne intégration dans l’entreprise, dans l’équipe et au poste de travail, le FlexWork est une organisation qui ne peut être accessible qu’au terme de la période d’essai.

**Article 2.2 Accès au FlexWork**

Les parties signataires s’accordent sur le fait que l’accès au FlexWork repose sur le double volontariat, du collaborateur comme du manager, et sur les principes suivants :

* Il se fait à la demande du collaborateur ;
* Le manager examine la demande du collaborateur en prenant notamment en compte les conditions d’éligibilité prévues à l’article 2.1 du présent accord ;
* Le FlexWork est réversible, à l’initiative soit du collaborateur soit de l’employeur.

Elles conviennent que le FlexWork n’est ni un droit ni une obligation et que sa mise en œuvre reste soumise à certaines conditions, particulièrement d’éligibilité, figurant notamment dans le présent accord.

**CHAPITRE 3 – CONDITIONS DE MISE EN PLACE**

**Article 3.1 – Modalités de passage en FlexWork**

Le collaborateur souhaitant opter pour du FlexWork devra formuler sa demande par écrit auprès de son manager en mettant en copie le DRH.

Le manager étudiera la compatibilité de cette forme d’organisation du travail avec l’emploi exercé par le collaborateur en se référant notamment aux conditions d’éligibilité prévues à l’article 2.1 du présent accord.

Après information et avis du DRH, le manager communique lors d’un entretien avec son collaborateur, sa réponse motivée dans un délai d’un mois maximum.

**Article 3.2 - Avenant au contrat de travail**

Tout passage en FlexWork fait préalablement l’objet de la signature d’un avenant au contrat de travail du collaborateur.

L’avenant au contrat de travail précise notamment :

* La date de démarrage du FlexWork ;
* La durée de validité de l’avenant et les règles de renouvellement ;
* Le nombre de jours maximum de jours possible de travail en dehors de l’entreprise ;
* Les conditions de réversibilité du FlexWork ;
* La période d’adaptation ;
* Le lieu où s’exercera le FlexWork et les conditions matérielles s’y rapportant (assurance, conformité des installations, etc..) ;

L’avenant au contrat de travail ne fera pas mention de la répartition des jours travaillés en dehors de l’entreprise et des jours travaillés en entreprise, qui - par essence - ne sont pas déterminables à l’avance.

**Article 3.3 - Durée de l’avenant**

Lors de sa mise en place, compte tenu de la spécificité du FlexWork en terme notamment d’organisation du travail, il est convenu que l’avenant au contrat de travail prévoira une durée d’un an maximum.

A l’issue de cette période, après échange entre le manager et le collaborateur à l’occasion de l’entretien de fin d’année, cet avenant pourra être renouvelé par simple accord écrit.

En cas de changement de poste du salarié, l’organisation en FlexWork prendra naturellement fin. Si le collaborateur souhaite poursuivre du FlexWork dans sa nouvelle responsabilité, il devra formuler une nouvelle demande auprès de son manager conformément à l’article 3.1 du présent accord.

**Article 3.4 - Période d’adaptation**

Afin de permettre à chacune des parties (collaborateur et manager), d’expérimenter le FlexWork, de vérifier son bon fonctionnement technique et organisationnel et de s’assurer qu’il répond bien aux attentes de chacune des parties, une période d’adaptation, d’au moins 3 mois sera prévue par l’avenant au contrat de travail.

Pendant cette période, chacune des parties pourra librement mettre fin au FlexWork, moyennant un délai de prévenance raisonnable fixé dans l’avenant.

**Article 3.5 - Réversibilité**

Le FlexWork présente un caractère réversible. Il peut y être mis fin à tout moment, à l’initiative du collaborateur ou du manager.

A la demande de l’une ou l’autre des parties formalisées par écrit, l’organisation en FlexWork pourra s’arrêter dans le respect d’un délai de prévenance de 3 semaines minimum sauf accord entre les parties pour un délai plus court.

Il est convenu que la réversibilité implique le retour du collaborateur à son poste de travail dans les locaux de l’entreprise.

**Article 3.6 - Organisation du FlexWork**

Tous les jours ouvrés sont éligibles au FlexWork.

Il appartient au manager de déterminer les modalités d’organisation du FlexWork au sein de son département et/ou équipe en tenant compte des impératifs liés au fonctionnement du service et des souhaits émis par les collaborateurs, notamment en termes de choix des jours.

Ces jours ne sont pas reportables d’un mois sur l’autre. Ils ne sont pas sécables en demi-journées.

Le collaborateur informera son manager des jours de travail hors de l’entreprise dans le respect d’un délai de prévenance minimum de 48 heures. Cette information se fait par tout moyen permettant d’en conserver une trace écrite. Le manager peut à réception de la demande, valider ou refuser les jours de travail en dehors de l’entreprise. L’absence de réponse du manager vaut acceptation.

**Article 3.7 - Durée et organisation du temps de travail**

Le FlexWork n’a pas pour effet de modifier l’activité habituelle, la charge de travail ou l’amplitude de travail applicable habituellement au sein des locaux de l’entreprise.

L’organisation en FlexWork s’exerce donc dans le cadre du temps de travail et des horaires habituels du collaborateur.

Le collaborateur en FlexWork s’engage à respecter les règles légales et conventionnelles en vigueur en matière de temps de travail et de temps de repos. Il s’engage en particulier à respecter la durée maximale hebdomadaire ainsi que le repos quotidien minimale de 11 heures consécutives entre deux journées de travail.

La société FAPAGAU veillera au respect de l’amplitude maximale de la journée de travail ; à ce titre, l’avenant au contrat de travail précisera les plages horaires d’accessibilité pendant lesquelles le collaborateur en FlexWork pourra être joint.

Elle veillera au respect de la vie privée du collaborateur en FlexWork et ne pourra pas le contacter en dehors des plages horaires définies dans l’avenant.

Le manager veillera à maintenir un contact régulier avec le collaborateur en FlexWork et à communiquer les informations nécessaires à l’exercice des missions confiées au collaborateur.

**Article 3.8 - Conditions d’emploi et droits collectifs**

Le collaborateur en FlexWork bénéficie des même droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable et travaillant exclusivement dans les locaux de l’entreprise.

Il dispose ainsi du même accès à l’information, à la formation et aux possibilités d’évolution de carrière.

Le passage en FlexWork ne modifie en rien pour le collaborateur les autres modalités d’exécution de son contrat de travail, ni le contenu, ni les objectifs de son poste, ni la charge de travail que le manager veillera à ne pas modifier. Il bénéficiera des mêmes entretiens professionnels et restera soumis aux mêmes politiques d’évaluation que les autres collaborateurs.

**Article 3.9 - Assurance**

Le collaborateur en FlexWork s’engage à ce que les installations électriques du lieu spécifié dans l’avenant, soient conformes aux normes NF et qu’il peut justifier à tout moment que le lieu d’exercice de son activité en FlexWork est couvert par une assurance « multirisques habitation ».

**Article 3.10 - Protection des données et confidentialité de l’information**

Le collaborateur en FlexWork s’engage à respecter les règles de sécurité informatique et de confidentialité en vigueur dans l’entreprise. Il est notamment tenu au strict respect de la charte des NTIC lorsqu’il utilise une ressource du système d’information de l’entreprise. Il doit assurer l’intégrité, la disponibilité et la confidentialité des informations et des données qui lui sont confiées, auxquelles il a accès ou qu’il crée dans le cadre de son activité en FlexWork, sur tout support et par tout moyen.

**Article 3.11 - Santé et sécurité**

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables au salarié en situation en FlexWork. Le collaborateur en FlexWork s’engage à réaliser le travail au lieu spécifié dans l’avenant dans des conditions de sécurité et de santé préservant la santé au travail. Ainsi, le collaborateur en FlexWork doit disposer d’un espace de travail approprié et adapté à un exercice satisfaisant et sécurisé de ses missions professionnelles.

Le collaborateur en FlexWork bénéficie de la législation sur les accidents du travail et de trajet. Ainsi, un accident survenu au lieu spécifié dans l’avenant pendant les jours de FlexWork et dans la plage journalière de travail, sera soumis au même régime que s’il était survenu dans les locaux de l’entreprise pendant le temps de travail. Dans ce cas, le collaborateur en FlexWork doit en informer son manager et le DRH dans les meilleurs délais (et au plus tard dans les 24H) et transmettre tous les éléments d’information nécessaires à l’élaboration d’une déclaration d’accident du travail.

**CHAPITRE 4 - MODALITES DE DEPOT ET DUREE DE L’ACCORD**

**Article 4.1 - Durée et révision de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s’appliquera à compter de la date du 1er janvier 2018.

Le présent accord peut faire l’objet d’une demande de révision de la part des parties signataires conformément aux dispositions de l’article L.2222-5 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé par une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

**Article 4.2 : Formalités de dépôt et publicité**

Le texte du présent accord sera déposé auprès des Services de la Direction Départementale du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du secrétariat Greffe du Conseil de Prud’hommes conformément à l’article L.2231-6 du Code du Travail.

Conformément au décret n°2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs, le présent accord sera rendu public et intégré dans une base de données nationale. Il est convenu entre les parties que cette publication se fera, à la demande de la partie se chargeant du dépôt de l’avenant dans les conditions prévues par l’article D.2231-2 du code du travail, sans mention des noms et prénoms des négociateurs et signataires.

Ces formalités seront exécutées par FAPAGAU.

Fait à GAUCHY, le 22 février 2018

ENTRE :

La Direction représentée par Monsieur Le Directeur

ET :

Pour les Organisations syndicales :

C.F.D.T représentée par Monsieur le Délégué Syndical Central

C.F.E – C.G.C représentée par Monsieur le Délégué Syndical Central

C.G.T représentée par Monsieur le Délégué Syndical Central