

Accord collectif IT-CE sur le télétravail

Entre les soussignés :

Maryse VEPIERRE, Directrice du Pôle Ressources et Transformation Interne du GIE IT-CE,

François POUPARD, Délégué Syndical Central CFDT du GIE IT-CE,

Hubert MARTINEZ, Délégué Syndical Central CGC du GIE IT-CE,

Jean-Luc COLOMBANI, Délégué Syndical Central FO du GIE IT-CE,

Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU/UNSA du GIE IT-CE,

Anne ARNOUX, Déléguée Syndicale Centrale SUD Solidaires du GIE IT-CE,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La responsabilité sociale de l'entreprise constitue un engagement d'IT-CE dans le cadre de sa politique Ressources Humaines. A ce titre, dans un esprit innovant, IT-CE entend poursuivre ses actions en faveur :

- Du développement durable
- De la qualité de vie au travail et notamment de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- De l'attractivité de l'entreprise
- D'un sentiment d'appartenance à l'entreprise reposant notamment sur l'entretien de relations de proximité et une animation collective des équipes

Cet engagement s'était notamment traduit en 2013 par la mise œuvre expérimentale du télétravail sur une durée déterminée d'un an. Au regard du bilan de celle-ci, une nouvelle impulsion avait été donnée au télétravail par la conclusion d'un accord collectif à durée indéterminée le 22 mai 2014.

Au regard du souhait exprimé par de nouveaux salariés d'accéder au télétravail d'une part et des nouvelles dispositions légales (Ordonnance Macron n° 2017-1387 du 22 septembre 2017) d'autre part, les parties ont souhaité faire évoluer l'accord sur le télétravail du 22 mai 2014. Dans un souci de clarté, l'ensemble des dispositions applicables sont reprises dans le présent accord.

Les parties rappellent l'importance de tenir compte dans le cadre de ce dispositif des nécessités opérationnelles, organisationnelles, techniques et financières de l'entreprise.

Dans ce contexte, les parties souhaitent permettre l'accès au télétravail à de nouveaux salariés sans complexifier le fonctionnement de l'entreprise et l'organisation des équipes.

Ainsi, le télétravail doit être mis en œuvre sans constituer une contrainte de fonctionnement pour la ligne managériale ou pour les autres collaborateurs de l'entreprise qui ne sont pas en télétravail.

Article 1 : 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 à son domicile de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Au sein de l'entreprise IT-CE, le télétravail s'effectuera selon un mode pendulaire. Le salarié exécutera ainsi son contrat de travail alternativement à son domicile et dans les locaux de l'entreprise conformément aux dispositions du présent accord. Le domicile s'entend comme le lieu de résidence principal du télétravailleur. Il s'agit de l'adresse communiquée pour l'envoi du bulletin de paie.

Le lieu de résidence pourra être modifié de façon temporaire et exceptionnelle, après acceptation expresse de l'employeur et sous réserve de respect des conditions d'éligibilité.

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et pour l'employeur. L'exercice de celui-ci n'est possible que dans les conditions définies dans le présent accord.

1^{ERE} PARTIE – TELETRAVAIL REGULIER

Article 2 : Conditions d'éligibilité

Le dispositif de télétravail est réservé aux salariés de l'entreprise qui réunissent les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir deux ans d'ancienneté afin de garantir une bonne intégration préalable du salarié, l'instauration réelle de la relation dans l'entreprise et la bonne connaissance de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise.
- Disposer d'une capacité d'autonomie suffisante. La capacité d'autonomie du salarié sera estimée par le responsable hiérarchique, notamment sur la base de sa capacité à travailler régulièrement à distance de façon isolée.
- Exercer un poste ouvert au télétravail. Ne peuvent être retenues notamment : les activités de support de fonctionnement au quotidien, les activités utilisant du matériel sur site ou des documents papiers, les activités utilisant du matériel ou des documents confidentiels, les activités nécessitant des outils techniquement inutilisables hors site dans de bonnes conditions et les activités nécessitant la présence de tous les membres d'une équipe sur site.

L'ouverture du poste au télétravail sera déterminée en accord avec le responsable hiérarchique.

- Avoir des installations électriques conformes.
- Disposer d'une connexion à Internet en haut débit à son domicile.
- Attester d'un espace dédié au télétravail.

Ne sont pas éligibles les collaborateurs dont le temps de travail est inférieur à 80%.

Le télétravail doit être compatible avec l'organisation de l'entreprise et le bon fonctionnement de l'activité. A défaut, l'entrée dans le dispositif pourra être refusée.

A la date de signature de l'accord, le plafond de salariés en télétravail est fixé à 30% de télétravailleurs au sein de chaque Pôle de l'entreprise.

Dans la limite de ce plafond, en complément des salariés en télétravail au 30 mars 2018, de nouvelles demandes pourront être étudiées sur une journée de télétravail par semaine. En cas d'arbitrage nécessaire, les décisions d'accorder le télétravail seront prises en considération des éléments suivants :

- Temps de travail du salarié à temps complet
- Temps de trajet aller domicile-site de rattachement supérieur ou égal à 1h30min ;
- Parent d'un jeune enfant (5 ans maximum), le télétravail ne pouvant se substituer au mode de garde de l'enfant.
- Situation personnelle spécifique à examiner au cas par cas par la Direction des Ressources Humaines (DRH).

Article 3 : Dispositions particulières

Article 3.1 – Handicap

Les salariés reconnus travailleurs handicapés affectés à un emploi qui n'est pas ouvert au télétravail peuvent demander à bénéficier de ce mode d'organisation. Les demandes seront étudiées par la DRH au cas par cas. En cas d'acceptation par l'entreprise, un avenant au contrat de travail sera proposé au salarié et celui-ci prendra en compte les éventuels aménagements spécifiques.

Ces situations de télétravail ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond de télétravailleurs défini par l'entreprise.

Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés et éligibles au télétravail, certains aménagements pourront être pris en charge dans le cadre des aides à la personne financées par l'agefiph.

Article 3.2– Situations spécifiques et temporaires

Des dérogations exceptionnelles au présent accord pourront être faites en cas de situations spécifiques et temporaires, sur prescription médicale par le médecin du travail.

Il appartiendra à la DRH et à la ligne managériale d'en étudier la possibilité et les conditions.

Article 3.3 – Mobilité groupe

En cas de mobilité groupe, la possibilité de déroger à la condition d'ancienneté de 2 ans au sein de l'entreprise pourra être étudiée si les conditions suivantes sont remplies :

- ✓ le salarié pratiquait déjà le télétravail dans son entreprise d'origine
- ✓ le salarié maîtrise suffisamment le poste qui lui est confié et l'environnement dans lequel il travaille désormais
- ✓ le salarié travaille à temps complet

Dans le respect du plafond défini par l'entreprise et sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique et de la DRH, le salarié pourra alors accéder au télétravail sur 1 jour par semaine.

Article 4 : Conformité des installations électriques du domicile du salarié

La conformité des installations électriques du domicile (pièce de télétravail et tableau électrique) du salarié est une condition préalable au commencement du télétravail. Elle sera contrôlée par une société agréée et choisie par l'entreprise.

L'entreprise prend en charge le diagnostic de conformité des installations électriques du domicile du salarié une seule fois. Cette prise en charge est renouvelable en cas de déménagement et au maximum une fois par an.

L'entreprise sera destinataire de ce diagnostic. En cas de non-conformité des installations électriques, l'entreprise refusera la mise en œuvre du télétravail sauf si le salarié concerné prend en charge les travaux nécessaires à cette mise en conformité et présente par la suite un certificat de conformité pour lequel il aura lui-même financé le diagnostic.

Pendant la durée du présent accord, l'entreprise se réserve le droit de demander au salarié un nouveau certificat de conformité des installations électriques de son domicile pour lequel le coût du diagnostic sera pris en charge.

Article 5 : Modalités pratiques**Article 5.1 – Candidature**

La DRH ouvre, à des périodes qu'elle détermine, l'accès au télétravail dans la limite du plafond défini par l'entreprise et examine les candidatures dans ce cadre.

Les candidatures des salariés bénéficiant des dispositions particulières prévues à l'article 3 du présent accord pourront être étudiées en dehors des dites périodes. Les candidatures des salariés reconnus travailleurs handicapés seront traitées et acceptées en priorité, sous réserve du respect des conditions d'éligibilité.

Chaque salarié souhaitant bénéficier du dispositif de télétravail doit déposer une demande écrite auprès de la DRH avec copie à son responsable hiérarchique.

Cette demande doit notamment préciser le jour de la semaine souhaité pour télétravailler.

Le salarié doit également attester sur l'honneur qu'il dispose à son domicile d'un espace dédié au télétravail conforme à un exercice satisfaisant de ses missions professionnelles..

Les candidatures incomplètes ne seront pas traitées.

A l'issue de l'examen de la candidature, la DRH apporte une réponse au salarié.

Le salarié pourra demander un entretien avec son manager et avec son référent carrière afin d'étudier les raisons du refus d'éligibilité.

Le passage en télétravail est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail. L'avenant est rédigé, après accord des deux parties, pour une durée déterminée de 2 ans maximum avec une échéance au 31 décembre.

Toute modification doit faire l'objet d'une nouvelle demande.

Article 5.2 – Renouvellement

Le salarié souhaitant prolonger son activité en télétravail doit faire une demande de renouvellement adressée à l'employeur par écrit au moins deux mois avant le terme initialement prévu dans son avenant.

Sous réserve de continuer à satisfaire les conditions d'éligibilité définies dans le présent accord, l'exercice de l'activité en télétravail sera prolongé sur validation du responsable hiérarchique et selon les modalités fixées par ce dernier, à savoir :

- un jour par semaine pour les salariés accédant au télétravail après le 30 mars 2018 ;
- 1 jour ou 2 jours par semaine pour les salariés en télétravail au 30 mars 2018.

La prolongation est formalisée par la signature d'un nouvel avenant au contrat de travail d'une durée déterminée de 2 ans maximum avec une échéance au 31 décembre.

Article 6 : La période d'adaptation

Afin de permettre à chacune des parties d'expérimenter le dispositif, de vérifier son bon fonctionnement organisationnel et de s'assurer qu'il répond bien aux attentes de chacun, une période d'adaptation au télétravail de trois mois est prévue.

Avant la fin de la période d'adaptation, un entretien pourra être convenu à la demande du salarié ou de son supérieur hiérarchique afin d'échanger sur celle-ci.

Pendant cette période, chacune des parties a la faculté de mettre fin à ce mode d'organisation du travail par écrit sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours calendaires. Ce délai de prévenance peut être réduit d'un commun accord des parties.

La cessation du dispositif de télétravail devient effective au terme de ce préavis et est formalisée par un avenant au contrat de travail.

Le salarié reprend alors son activité sur son site de rattachement de manière permanente et conserve la possibilité de postuler de nouveau au télétravail.

Le salarié pourra demander un entretien avec son manager et avec son référent carrière afin d'étudier les raisons de la cessation du dispositif.

Article 7 : Modalités d'organisation du télétravail

Article 7.1 – Organisation

Le télétravail à domicile sera limité à :

- un jour par semaine pour les salariés accédant au télétravail après le 30 mars 2018
- 1 jour ou 2 jours par semaine pour les salariés en télétravail au 30 mars 2018. Dans le cadre d'un renouvellement, les modalités sont fixées par le responsable hiérarchique conformément à l'article 5.2 du présent accord.

Le ou les jours de télétravail sont déterminés après validation par la hiérarchie en respectant l'organisation d'ensemble et le bon fonctionnement de l'activité.

Article 7.2 – Durée du travail

Le salarié en situation de télétravail gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des accords collectifs et règles d'entreprise applicables, en respectant notamment les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail et les temps de repos obligatoires.

Le décompte du temps de travail sera effectué conformément aux accords collectifs de l'entreprise applicables.

Les horaires de travail du télétravailleur sont établis sur des bases comparables à ceux accomplis sur le site de l'entreprise. Dans ces conditions, le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier l'amplitude de travail effectif applicable lorsque le salarié effectue son activité au sein des locaux de l'entreprise.

Article 7.3 – Charge de travail

La charge de travail du salarié en situation de télétravail est équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

La charge de travail et les délais d'exécution seront évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'entreprise.

En tout état de cause, les résultats attendus en situation de télétravail sont équivalents à ceux qui auraient été attendus dans les locaux de l'entreprise.

Il est également entendu que pendant les suspensions de contrat (maladie ou congés par exemple), le salarié habituellement en télétravail ne pourra pas travailler de son domicile.

En cas de production insuffisante non motivée, le télétravail pourrait être remis en cause.

Article 8 : Suspension provisoire

Des circonstances tenant à des impératifs opérationnels (réunions dans les locaux de l'entreprise, formation, ...) peuvent amener l'entreprise à suspendre la situation de télétravail du salarié, moyennant un délai de prévenance de 2 jours ouvrables minimum. Sous réserve du respect de ces conditions, la suspension sera automatique.

De même, en cas de circonstances exceptionnelles ne permettant plus le télétravail, le salarié peut demander la suspension provisoire du dispositif de télétravail par écrit à la DRH. La Direction des Ressources Humaines apporte une réponse dans un délai raisonnable et au plus tard dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande. Sous réserve du respect de ces conditions, la suspension sera automatique.

La suspension provisoire du dispositif de télétravail ne remet pas en cause cette forme d'organisation du travail.

Dans ces circonstances et à titre exceptionnel, le télétravailleur pourra reporter la ou les journées de télétravail non effectuées sur un autre ou d'autres jours de la semaine. Cette possibilité de report est subordonnée à l'accord de la hiérarchie.

Article 9 : Réversibilité

En dehors de la période d'adaptation, l'entreprise ou le salarié en situation de télétravail peut décider de mettre fin à cette forme d'organisation du travail de façon unilatérale. L'exercice de ce droit doit être notifié par écrit en respectant un préavis de deux mois. Ce préavis peut être réduit d'un commun accord des parties.

La cessation du dispositif de télétravail devient effective au terme de ce préavis et est formalisée par un avenant au contrat de travail.

Le salarié reprend alors son activité sur son site de rattachement de manière permanente.

Article 10 : Perte d'éligibilité au télétravail

Dans l'hypothèse où un salarié en situation de télétravail ne serait plus éligible à ce mode d'organisation de travail, notamment suite à une mobilité sur un emploi n'entrant pas dans le champ d'application du télétravail, l'entreprise informera ce dernier de la perte d'éligibilité au dispositif. Un avenant au contrat de travail sera signé en ce sens.

Le salarié reprendra alors son activité sur son site de rattachement de manière permanente.

Article 11 : Equipements de télétravail

L'entreprise fournira au salarié en situation de télétravail :

- un ordinateur portable avec un réplicateur de port, un clavier et une souris. Cet ordinateur portable sera utilisé par le salarié à la fois à son domicile et dans les locaux de l'entreprise,
- un écran 20 pouces dédié au domicile du salarié,
- une solution softphone. A défaut de disponibilité d'une solution softphone, un téléphone portable (sans abonnement Data).
- un casque audio,
- une clé SAFENET (connexion VPN sécurisée) dont l'utilisation est obligatoire.

L'imprimante n'est pas fournie au salarié. Les impressions s'effectuent au sein de l'entreprise.

L'entreprise se réserve le droit de modifier tout ou partie du matériel confié au salarié, notamment en cas d'évolution des technologies.

Le salarié doit prendre soin des équipements qui lui sont confiés.

Le matériel fourni par l'entreprise restera la propriété de l'entreprise et devra être restitué intégralement en cas d'arrêt du télétravail, en cas de congé de fin de carrière et en cas de départ de l'entreprise. Le matériel devra également être restitué intégralement à tout moment à la demande de l'entreprise, notamment en cas de suspension du contrat de travail ou pour des raisons de sécurité.

Pour accéder aux infrastructures de l'entreprise, le salarié doit disposer d'une connexion à Internet en haut débit à son domicile.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le salarié doit en aviser immédiatement l'entreprise.

Si le dépannage à distance est impossible, ou en cas de problème de connexion et d'impossibilité de résolution immédiate du problème, le salarié doit informer son responsable hiérarchique qui prend alors les mesures appropriées pour assurer la bonne organisation de l'activité. Il doit notamment pouvoir retourner dans les 2 heures qui suivent exercer son activité sur son site de rattachement. C'est également le cas en cas d'indisponibilité du responsable hiérarchique.

Article 12 : Protection des données

Le salarié en situation de télétravail doit continuer à respecter l'ensemble des dispositions du règlement intérieur et de la Charte des ressources informatiques annexée au règlement intérieur ainsi que tout autre document applicable à l'entreprise.

Il doit également continuer à observer la discrétion la plus stricte sur les informations se rapportant aux activités de l'entreprise auxquelles il a accès à l'occasion et dans le cadre de ses fonctions.

Article 13 : Indemnité

L'entreprise versera mensuellement au salarié en situation de télétravail une indemnité forfaitaire brute de 10 € pour le remboursement de l'ensemble des frais liés à l'exercice du télétravail (électricité, frais d'abonnement pour l'accès à internet, ...).

Article 14 : Plages horaires de disponibilité

Le salarié en situation de télétravail peut être contacté au sein de l'amplitude maximale en vigueur dans l'entreprise à partir du moment où il affiche sa disponibilité.

En tout état de cause, sauf organisation spécifique du temps de travail, le salarié doit être joignable par les moyens mis à disposition durant les plages horaires fixes applicables dans l'entreprise.

Les organisations spécifiques du temps de travail feront l'objet d'un traitement particulier.

L'impossibilité renouvelée de contacter le salarié sur ces plages horaires peut donner lieu à une interruption anticipée du dispositif.

Article 15 : Conditions d'emploi et Droits collectifs

Les salariés en situation de télétravail disposent des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

De la même manière, le Règlement intérieur et tout autre document en vigueur dans l'entreprise leur est applicable, à l'exception des dispositions qui par nature ne peuvent concerner que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise.

Les salariés en situation de télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise. Ils bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel.

Article 16 : Formation et déroulement de carrière

Les salariés en situation de télétravail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'entreprise.

Le ou les jours de télétravail pourront être annulés, ou reportés, dans l'hypothèse où une formation se déroulerait sur une ou plusieurs journées de télétravail.

Le télétravailleur recevra une information appropriée, ciblée sur les équipements techniques à sa disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

Le responsable hiérarchique du télétravailleur bénéficiera également d'une information concernant cette forme de travail et sa gestion particulière inhérente.

Article 17 : Assurance

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise souscrit une police d'assurance dont l'objet et les modalités seront mis à disposition des télétravailleurs.

Ces dispositions ne se substituent pas aux obligations personnelles en matière d'assurance auxquelles le télétravailleur demeure assujéti (multirisques habitation).

Article 18 : Santé et sécurité

Afin de vérifier la bonne application des dispositions en matière de sécurité et de santé au travail, le lieu dans lequel s'exerce le télétravail peut être accessible à l'employeur ainsi qu'aux représentants du CHSCT, sous réserve d'une notification préalable à l'intéressé et de son accord.

Le refus d'accès au domicile ne peut pas être un motif de cessation du télétravail.

En cas d'accident en situation de travail, il appartient au salarié de faire constater par tous les moyens possibles les circonstances exactes de l'accident dont il a été victime pendant les plages horaires du télétravail et dans l'espace dédié au télétravail. Il devra informer l'entreprise dans les délais en vigueur. Le traitement de cette déclaration par l'entreprise se fera de la même façon que pour un accident sur site.

Pendant les absences (maladie, congés payés,...), le salarié habituellement en télétravail ne pourra pas télétravailler de son domicile.

2^{EME} PARTIE – TELETRAVAIL OCCASIONNEL

Article 19 : Objet du télétravail occasionnel

L'exercice de l'activité en télétravail occasionnel a vocation à répondre à des circonstances inhabituelles et/ou à des situations d'urgence, interdisant ou empêchant le déplacement du salarié sur son lieu de travail. De ce fait, il ne peut pas être exercé de manière régulière.

Les événements exceptionnels pouvant répondre à des situations inhabituelles et imprévisibles ou à des situations d'urgence peuvent être les suivantes : intempéries comme des fortes chutes de neige ayant pour conséquence l'arrêt des transports en commun et/ou une restriction voire une interdiction de circuler, pic de pollution avec restriction ou interdiction de circuler, pandémie, grève importante...

Pour rappel, ce dispositif est différent du télétravail qui peut être mis en œuvre en cas de circonstances exceptionnelles et pour lequel le Code du travail prévoit que, 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.

S'il n'est pas possible de lister de façon exhaustive lesdites circonstances et situations, le télétravail occasionnel ne saurait être organisé dans des cas pour lesquels les dispositions légales ou conventionnelles répondent déjà d'une part, ou dont les caractéristiques sont incompatibles avec l'exercice du télétravail occasionnel. Ainsi, la garde d'une ou de personne(s) à son domicile, l'attente d'une livraison, ne peuvent par exemple pas donner lieu au télétravail occasionnel.

De même celui-ci ne peut être convenu pendant un arrêt de travail pour maladies ou accidents professionnels ou non professionnels, de tout type de congés ou récupérations.

Article 20 : Conditions d'éligibilité

Le télétravail occasionnel ne fait pas l'objet d'un diagnostic électrique préalable à sa mise en place. Le collaborateur devra fournir une attestation sur l'honneur attestant que les installations électriques de son domicile sont conformes et qu'il dispose d'une connexion internet à haut débit accompagnée d'une attestation de responsabilité civile de l'habitation.

Ne sont pas concernés par le télétravail occasionnel :

- Les salariés en télétravail régulier car ils bénéficient déjà de la possibilité de modifier ponctuellement leurs jours habituels de télétravail, tel que prévu par l'article 8 du présent accord.
- Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ainsi que les stagiaires, leur présence dans l'entreprise étant un élément indispensable à leur apprentissage.

Le télétravail occasionnel doit être compatible avec l'organisation de l'entreprise et le bon fonctionnement de l'activité. A défaut, le télétravail occasionnel pourra être refusé par le manager.

Article 21 : Formalisation du télétravail occasionnel

Le télétravail occasionnel ne fait pas l'objet d'un avenant au contrat de travail et ne déclenche pas le versement de l'indemnité prévue à l'article 13 du présent accord.

Le salarié effectue sa demande de télétravail occasionnel à son manager par écrit en respectant un délai de prévenance minimum de 5 jours calendaires, sauf situation imprévisible. La demande précise notamment la date, le motif pour lequel le salarié est dans l'impossibilité de se déplacer sur son lieu de travail et l'accompagne de toute information et document utile à la compréhension de la demande.

La décision d'accepter ou de refuser appartient au responsable hiérarchique. En l'absence de réponse du manager, la réponse est réputée être négative.

Les modalités pratiques de gestion et de suivi seront précisées aux salariés par l'entreprise.

Article 22 : Expérimentation du télétravail occasionnel

Les parties conviennent de mettre en place une phase d'expérimentation du télétravail occasionnel d'une durée d'un an à compter de la signature du présent accord. Cette phase d'expérimentation arrivera à échéance le 31 décembre 2019. Elle permettra notamment de mesurer les effets du télétravail occasionnel pour les collaborateurs et l'entreprise et de valider les conditions d'éligibilité à ce mode d'organisation du travail.

A l'issue de la phase d'expérimentation, un bilan sera présenté aux organisations syndicales signataires de cet accord.

En fonction de ce bilan, le dispositif tel que prévu dans le présent accord pourra perdurer à l'identique ou être aménagé.

Article 23 : Information des salariés

Une information sera faite sur le présent accord à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Le présent accord sera notamment mis en ligne sur le site intranet de l'entreprise.

Article 24 : Suivi de l'accord

La thématique du présent accord fait l'objet d'une négociation annuelle avec les organisations syndicales représentatives en application des dispositions des articles L.2242-10 et suivants du code du travail. En conséquence les parties conviennent de renvoyer, en cas de besoin, le suivi de l'application du présent accord dans le cadre des négociations collectives annuelles obligatoires portant sur le même sujet.

Article 25 : Révision et dénonciation

L'accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, la révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de cet accord.

A l'issue de cette période, la révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties habilitées à participer aux négociations de l'accord de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision.

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

La dénonciation est notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception par son auteur aux autres signataires de l'accord et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du Code du travail, en cas de dénonciation, les négociations s'engagent à la demande d'une des parties dans les trois mois suivant le début du préavis de dénonciation et l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis. Les négociations engagées peuvent donner lieu à la conclusion d'un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Article 26 : Substitution des usages et accords collectifs

Les dispositions du présent accord, se substituent intégralement aux dispositions conventionnelles, usages, pratiques et particularismes locaux entrant dans le champ d'application du présent accord et notamment à l'accord collectif sur le télétravail à IT-CE du 22 mai 2014.

Article 27 : Durée et entrée en vigueur

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

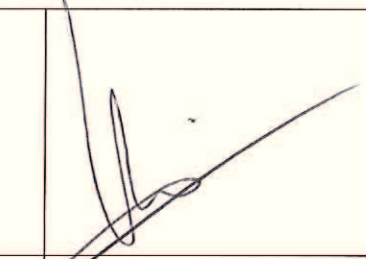
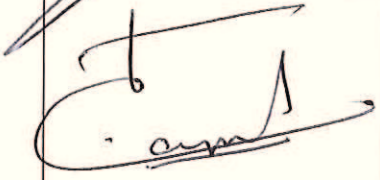
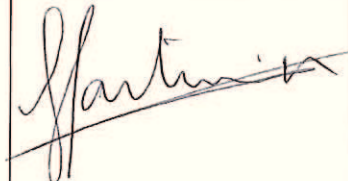

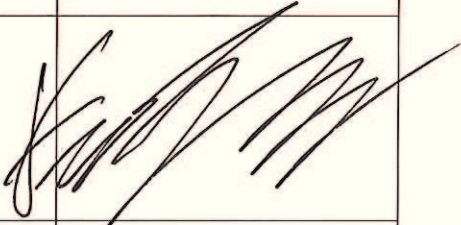
Il entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2018.

Article 28 : Dépôt

Conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa signature et selon les modalités prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.

Fait à Paris, le 27 mars 2018.

Maryse VEPIERRE, Directrice du Pôle Ressources et Transformation Interne du GIE IT-CE,	
François POUPARD, Délégué Syndical Central CFDT du GIE IT-CE,	
Hubert MARTINEZ, Délégué Syndical Central CGC du GIE IT-CE,	
Jean-Luc COLOMBANI, Délégué Syndical Central FO du GIE IT-CE,	
Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU/UNSA du GIE IT-CE,	
Anne ARNOUX, Déléguée Syndicale Centrale SUD Solidaires du GIE IT-CE.	