

Accord relatif à la mise en place du Télétravail au sein d'ArcelorMittal Méditerranée

Entre,

D'une part,

La Société ArcelorMittal Méditerranée représentée par :

Monsieur Frédéric BALBI agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Et d'autre part,

Les organisations syndicales représentatives suivantes,

- CFDT
- CFE-CGC
- CGT
- FO

Il a été arrêté et convenu ce qui suit, à la suite des réunions de négociation qui se sont tenues les 15 février, 12 et 30 mars 2021.

TG

AA DT BE

Table des matières

Préambule	2
Article 1 — Définition du télétravail	3
Article 2 — Eligibilité des salariés au télétravail	4
Article 3 — Eligibilité des postes au télétravail	6
Article 4 — Le rythme du télétravail	6
Article 5 — Modalités du passage en télétravail	8
Article 6 — Le lieu du télétravail	11
Article 7 — Equipements et Sécurité	11
Article 8 — Prise en charge des frais professionnels	13
Article 9 — Droit collectifs et individuels du salarié en télétravail	13
Article 10 — Suivi de charge de travail et droit à la déconnexion	14
Article 11 — Télétravail Conjoncturel	17
Article 12 — Télétravail Thérapeutique	18
Article 13 — Télétravail et Handicap	18
Article 14 — Modalités de suivi et accompagnement de mise en place	18
Article 15 — Champ d'application	19
Article 16 — Entrée en vigueur et durée de l'accord	20
Article 17 — Contestation	20
Article 18 — Révision	20
Article 19 — Dépôt de l'accord	21
Annexe 1 – Compatibilité des postes avec le télétravail	22
Annexe 2 – Modèle avenant au contrat de travail	25
Annexe 3 – Modèle de demande de passage en télétravail structurel	26

TG API ^{SA} 

Préambule

Le présent accord a pour objectif de définir les conditions d'exercice et de mise en œuvre du télétravail au sein de la Société ArcelorMittal Méditerranée ainsi que de garantir aux salariés concernés des conditions de travail adaptées. Il repose sur les principes généraux édictés par la loi du 22 mars 2012, les ANI (Accords Nationaux Interprofessionnels) du 19 juillet 2005 et du 26 novembre 2020 ainsi que sur l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017.

A ce titre, les parties signataires soulignent les principes fondateurs du présent dispositif, à savoir le strict respect du double volontariat salarié/employeur, la nécessité de préserver le lien social dans l'entreprise, le respect de la vie privée, la réversibilité, l'absence de toute différence de traitement entre les collaborateurs et le droit à la déconnexion de chaque salarié.

Elles rappellent également que la réussite d'une organisation intégrant le télétravail repose naturellement sur l'autonomie du salarié dans l'exercice de ses missions, mais aussi sur la confiance mutuelle établie dans la relation managériale et l'existence du lien de subordination.

Cet accord vise à renforcer l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle tout en assurant le maintien de l'efficacité et de la productivité du travail, mais aussi la qualité dans l'exercice des missions, tout en prenant en compte les nécessités opérationnelles ou organisationnelles.

La Société ArcelorMittal Méditerranée marque ainsi sa volonté de :

- responsabiliser les salariés, tout en améliorant la performance collective
- améliorer la qualité de vie en contribuant à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle,
- renforcer l'axe santé et sécurité par une moindre exposition au risque d'accident de trajet
- renforcer l'attractivité sociale de l'Entreprise en répondant à des aspirations sociétales légitimes des salariés
- contribuer à la réduction de l'empreinte carbone : en réduisant le nombre de trajets domicile travail
- progresser dans le déploiement des outils numériques , notamment pour se réunir et communiquer à distance
- inscrire ce dispositif dans les actions déjà conduites en faveur de l'égalité entre femmes / hommes, de l'accès et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et de la parentalité

TG AP2 AB

Cet accord a été conçu en portant une attention particulière à la santé et la sécurité des salariés ainsi qu'au maintien d'un lien propre à éviter tout isolement.

La société confirme sa volonté de maintenir ce lien entre l'entreprise et les salariés au plus près des activités, elle entend préserver et valoriser l'esprit d'équipe et veiller au bon usage des technologies de l'information et de la communication.

L'enquête/diagnostic réalisé préalablement à la négociation relative à ce dispositif a également mis en évidence l'importance de veiller au maintien du lien social et de la relation managériale dans l'application du télétravail. En réponse à cet enjeu les parties ont souhaité inscrire ce principe dans le préambule, en particulier par le maintien d'un temps de présence minimal / incompressible sur les sites / au sein des locaux de l'entreprise.

Article 1 — Définition du télétravail

Conformément à l'Article 1222-9 du code du travail : « Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être également 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 ».

En pratique, le télétravail est, pour un salarié, une possibilité d'organisation de son travail lui permettant l'exercice d'une partie de son activité professionnelle depuis son domicile.

L'élargissement de ce nouveau mode de travail s'inscrit dans une dynamique de bien-être au travail permettant une meilleure conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle, en contribuant à la promotion de la digitalisation et de nouvelles façons de travailler.

On entend par **télétravail « structurel »** toute organisation du travail convenue entre l'entreprise et le salarié, et amenant le salarié à effectuer de manière régulière et selon une fréquence et une organisation prédéfinie, son activité professionnelle en dehors des locaux de l'entreprise.

Les modalités relatives à ce dispositif sont définies dans le présent accord.

On entend par **le télétravail « conjoncturel »**, toute organisation ponctuelle, mise en place par la seule entreprise conformément à l'Article 2.1 de l'ANI du 26 novembre 2020, c'est-à-dire répondant à des circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure. La mise en œuvre du télétravail sous cette forme est imposée par les pouvoirs publics et peut alors être considérée comme une obligation s'imposant à l'employeur, et consistant en un aménagement du poste de travail nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du seul pouvoir de direction de l'employeur.

TG AF/ HS

Les modalités correspondant à cette forme de télétravail conjoncturel ou 'imposé' sont très spécifiques et sont mentionnées dans l'Article 11 du présent accord.

Enfin, ne sont pas concernés par le présent accord :

- toute activité exercée à domicile dans le cadre d'une astreinte
- le travail occasionnel à distance prévu par le dispositif de l'accord CAP 2020 (Article 66)
- le travail dit « nomade » consistant à travailler lors de déplacements professionnels grâce aux moyens mobiles (PC portables, smartphones) et ce, quel que soit l'endroit

Article 2 — Eligibilité des salariés au télétravail

Le télétravail est accessible sous forme de volontariat à l'ensemble des salariés en CDI, à temps plein ou à temps partiel, dont **le poste a fait l'objet d'une évaluation préalable le rendant compatible avec le télétravail** conformément aux dispositions de l'Article 3 du présent accord. Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de 12 mois, ceci afin de garantir une bonne intégration préalable au sein du collectif ainsi que l'instauration réelle de la relation managériale dans l'entreprise.

Le recours au télétravail pour les contrats autres que CDI (CDD, alternants, stagiaires) fera l'objet d'une acceptation au cas par cas après étude des conditions organisationnelles, ergonomiques et selon le contenu de la mission confiée, selon les mêmes critères que ceux ayant conduit à l'exclusion de certains postes tels que mentionnés à titre indicatif dans l'Article 3 du présent accord.

Une vigilance particulière sera apportée à l'accompagnement de tous les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois, lorsque l'organisation entre présentiel et télétravail sera définie au sein du service qui les accueille, afin de faciliter leur intégration.

De même manière, le recours au télétravail pour les contrats à temps partiel dont le taux est inférieur à 80% fera l'objet d'une acceptation au cas par cas après étude des conditions organisationnelles, ergonomiques et selon le contenu de la mission confiée, là encore en particulier pour assurer une présence minimale au cours de la semaine / du mois au sein du collectif.

Les autres conditions d'éligibilité du salarié sont principalement fonction des éléments suivants :

- l'autonomie dans l'organisation du travail et la gestion du temps de travail
- la maîtrise du poste occupé

TG AM FB

- la rigueur, la fiabilité dans les réponses aux demandes formulées, ainsi que l'aptitude à rendre compte.

Par ailleurs, la mise en place ne pourra être valablement réalisée que sur respect des conditions suivantes :

- l'engagement du salarié et du manager de réaliser avec succès les formations (E-learning ou autre) relatives aux règles du télétravail (à mettre en place pour managers et pour salariés) ainsi que le respect du guide à l'usage des personnes en situation de télétravail (à mettre en place également)
- présentation des justificatifs indiqués dans l'Article 6 du présent accord, relatifs à la conformité du lieu devant accueillir le télétravail comme répondant aux exigences techniques minimales en la matière

Le principe est que le salarié puisse disposer d'un espace de travail spécifique dédié et adapté à ce mode d'organisation, lui permettant à la fois d'exercer son activité dans des conditions conformes aux règles d'hygiène et de sécurité, et répondant également à une organisation matérielle permettant de dissocier vie privée et vie professionnelle au cours des périodes durant lesquelles le télétravail s'exerce. Le domicile du salarié doit également être équipé d'une connexion internet opérationnelle et d'un débit suffisant, ainsi que d'une installation électrique conforme.

Le domicile s'entend comme le lieu de résidence principal du collaborateur tel que déclaré auprès de l'administration du personnel.

En cas d'impossibilité de donner une suite favorable à une demande de télétravail par un salarié dont le poste a été défini comme compatible avec ce mode de travail, le refus sera notifié dans le formulaire qui se trouve en annexe 3 du présent accord et expliqué au salarié concerné par le Manager.

En cas de refus par la hiérarchie incompris par le salarié, celui-ci a la possibilité de renouveler sa demande auprès de son N+2 en concertation avec le N+1. Le refus d'acceptation du télétravail structurel par l'employeur ne pourra pas être considéré comme un motif de rupture du contrat de travail.

Un salarié dont le poste a été défini comme non-compatible avec le télétravail ne pourra pas prétendre à ce mode de travail quelle que soit sa situation personnelle. Un recours au dispositif de travail à distance prévu par l'Article 66 de l'accord CAP 2020 lui sera possible.

TG AP4 16

Article 3 — Eligibilité des postes au télétravail

Conformément à l'Article 2 du présent accord, sont éligibles au télétravail les salariés dont le travail et l'activité en télétravail ne gêne pas le fonctionnement de leur équipe de rattachement et ne nécessite pas un soutien managérial rapproché.

Par ailleurs, les modalités d'organisation du télétravail doivent être compatibles avec les obligations du service, le bon fonctionnement de l'équipe et du département concerné.

Ainsi une validation par le chef de département sera obligatoire pour confirmer la compatibilité du poste avec le télétravail, la fréquence ainsi que l'éligibilité du salarié.

Un poste qui, par nature, requiert d'être exercé physiquement et de manière permanente dans les locaux de l'entreprise, notamment en raison de la nécessité d'une présence physique du salarié, d'une proximité obligatoire avec les collègues et/ou la hiérarchie, d'une organisation du temps de travail spécifique et notamment tous les régimes postés, ou de l'utilisation de logiciels, équipement matériels et/ou techniques spécifiques, ne pourra être exercé en télétravail structurel.

De manière générale, ne sont pas compatibles avec le télétravail les postes dans les domaines de la fabrication et de la maintenance, dont la tenue nécessite une présence continue du salarié à proximité des installations et / ou auprès des équipes du terrain.

Selon les éléments précités qui permettent de caractériser la compatibilité ou non avec le télétravail, les fonctions non-compatibles avec le télétravail structurel sont mentionnées à titre indicatif en annexe 1 du présent accord. Ces fonctions sont exclues de l'application des modalités du présent accord.

NB : la compatibilité d'un poste/d'une fonction avec le télétravail ne doit pas préjuger du résultat d'une évaluation globale de la part de la hiérarchie quant au recours massif à ce mode d'organisation au sein d'un service/département pour des fonctions compatibles.

A ce titre le chef de département / chef de service pourra éventuellement déterminer une proportion limitée des salariés en situation de télétravail structurel garantissant la bonne marche de l'activité.

Article 4 — Le rythme du télétravail

Le rythme de télétravail sera de 1 à 3 jours maximum par semaine pour les salariés exerçant à temps plein, et de 1 à 2 jours maximum par semaine pour les salariés à temps partiel. Un rythme alternant (une semaine à 1 jour / une semaine à 2 jours soit une semaine à 2 jours / une semaine à 3 jours, soit une semaine à 0 jours / une semaine à 1 jour) peut être également adopté par la totalité des services, en conformité avec les règles stipulées ci-dessous.

La présence minimale sur site ne pourra être inférieure à 2 jours pour une semaine complète.

Pour les salariés ayant adhéré au dispositif ATTS, la présence minimale sur site pourra être portée à 3 jours par semaine sur la première période à 80%. Il en sera de même pour les salariés en TPGFC. Sur la seconde période selon l'organisation retenue (20 % de temps de travail / consommation de CET..), des semaines sans aucun recours au télétravail seront privilégiées.

Le télétravail ne pourra pas être effectué par demi-journées, sauf dans le cas du cumul avec une demi-journée n'induisant pas une présence au sein des locaux de l'entreprise (temps partiel, ou repos/congé).

Ces jours doivent être choisis d'un commun accord entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique en tenant compte du bon fonctionnement du service, du rythme des autres télétravailleurs ainsi que d'homogénéité au niveau du département et de l'usine, notamment pour les fonctions comparables.

Dans ces conditions, les collaborateurs bénéficiant du télétravail à domicile ainsi que le management s'engagent à respecter par principe les jours fixés d'un commun accord et repris dans les documents formalisant ce mode d'organisation.

Le caractère régulier du télétravail ne saurait cependant porter préjudice à l'organisation du service. Ainsi, à titre exceptionnel :

- un jour de présence sur site pourra être imposé à tous les salariés d'un même service notamment pour permettre les réunions de service en présentiel, favoriser le travail collectif, maintenir le lien social, etc.
- le manager pourra demander aux salariés télétravailleurs d'être présent dans l'entreprise sur des jours habituellement télétravaillés, notamment pour des réunions de service ou d'entreprise, des formations, l'absence d'autres collègues, ou tout autre raison qui le nécessite. De même, le salarié pourra demander à modifier de façon exceptionnelle le ou les jours télétravaillés. Manager et salarié devront respecter un délai de 2 jours ouvrés, sauf accord des deux parties pour un délai plus court. Cette situation ne pourra pas aboutir à un report ou à un cumul de jours télétravaillés sur une autre période ou donner droit à une quelconque indemnisation.

Ainsi le jour de télétravail non mobilisé par le salarié pour des raisons personnelles ou professionnelles ne pourra en aucun cas, donner lieu à report sur les semaines suivantes ou être pris par anticipation.

Une attention particulière et une souplesse relative au nombre de jours de télétravail par semaine sera apportée après l'étude de chaque cas et suite à la demande du salarié:

- Aux femmes enceintes et allaitantes (sur présentation d'un certificat médical)

5
TG AA AB

- Aux salariés en situation de « famille monoparentale » (selon la définition légale en vigueur sur présentation de la déclaration fiscale)
- Aux parents/ conjoints de personnes en situation de handicap (sur présentation de l'attestation MDPH)
- Aux salariés avec une RQTH déclarée

Un point avec le manager sera effectué régulièrement sur la situation de télétravail, lors de la présence du salarié dans l'entreprise.

Article 5 — Modalités du passage en télétravail

Demande à l'initiative du salarié

Le salarié formule sa demande par écrit auprès de sa hiérarchie selon le modèle proposé en annexe, au moins 2 mois avant la date souhaitée pour le passage en télétravail choisi. La hiérarchie dispose d'un délai de réponse maximum de 1 mois.

Ce délai sera réduit à 1 mois pour les salariés ayant été en télétravail conjoncturel sur le même poste durant la crise sanitaire.

La réponse pourra consister en une acceptation totale de la demande, une acceptation partielle (nombre de jours demandés et / ou jour(s) de la semaine) ou un refus.

Avenant au contrat de travail

Chaque situation de télétravail fait l'objet d'un avenant au contrat de travail à durée déterminée, pour une durée de 12 mois et renouvelable. Ce document précisera notamment les éléments suivants :

- durée ou terme de l'avenant (par défaut 12 mois renouvelables)
- date de passage effectif en situation de télétravail régulier dit « structurel »
- adresse du lieu de télétravail
- matériel mis à disposition et conditions d'utilisation de celui-ci
- attestation sur honneur de conformité des locaux

- modalités d'exécution du télétravail (rythme et répartition des jours, plages horaires durant lesquelles le salarié peut être joint...)
- règles de suspension et de réversibilité du télétravail
- rappel des règles de sécurité, de confidentialité, de conformité et de déontologie,
- rappel de la charte d'utilisation des moyens informatiques et de communication électronique en vigueur au sein de l'entreprise

Sera par ailleurs annexée l'attestation d'assurance du salarié couvrant l'activité en télétravail au domicile et la déclaration sur l'honneur du salarié dans laquelle il confirme la conformité électrique de son logement, et de disposer d'un espace de travail dédié et adapté, conformément à l'Article 6 du présent accord.

Le salarié s'engagera à aviser l'entreprise de tout déménagement impliquant un changement d'adresse du lieu de télétravail.

Un modèle d'avenant au contrat de travail et de protocole est annexé au présent accord (annexe 2).

Réversibilité :

À tout moment, après la période d'adaptation de 3 mois, le salarié ou le manager peut décider de mettre fin au télétravail par écrit, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 1 mois, sauf accord des deux parties pour un délai plus court.

Le salarié devra exposer les motifs qui justifient sa décision qui est sans incidence sur sa situation professionnelle.

Si la demande émane du manager, ce dernier reçoit le salarié pour lui en exposer les motifs. La suspension pourra notamment intervenir si les critères d'éligibilité ne sont plus remplis, ou si le collaborateur rencontre par exemple des difficultés persistantes pour exercer son activité en télétravail, ou pour organiser son temps de travail.

Lorsqu'il est mis fin à la situation de télétravail, le salarié reprend son activité dans les mêmes conditions contractuelles que celles applicables avant la signature de l'avenant contractuel.

Suspension :

Le salarié peut être confronté à des obligations qui sont de nature à empêcher de manière temporaire la réalisation de ses missions depuis son domicile et légitimer une suspension temporaire de la situation de télétravail.

De même, des circonstances tenant à des impératifs opérationnels peuvent conduire à requérir la présence du salarié sur site et amener le manager à suspendre temporairement la situation de télétravail. Il peut s'agir de cas de force majeure mais également de contraintes d'organisation et de gestion du service (situations nécessitant des réunions, une participation impérative à des groupes de travail en présentiel, absentéisme important au sein du service, formation sur site, recouvrements exceptionnels pendant les absences imprévues au sein de certaines équipes nécessitant une présence sur le terrain...)

Pour ce faire, la partie qui sollicite la suspension en informe par mail l'autre partie, avec en copie le service RH, au moins 7 jours ouvrés avant la date de mise en œuvre de la suspension. Elle en précise obligatoirement la durée prévisible à titre indicatif.

Changement de poste, de situation professionnelle ou personnelle :

Un réexamen des critères d'éligibilité au télétravail a lieu automatiquement en cas de changement de poste, de taux d'activité (temps de travail), de domicile ou de sa configuration, et pourra donner lieu à la cessation anticipée de la situation de télétravail ou à la possibilité pour le salarié de demander à nouveau à bénéficier du télétravail.

Le salarié est donc amené à signaler à son employeur dans les meilleurs délais tout changement dans sa vie personnelle (domicile, configuration du logement...) susceptible de remettre en cause l'exercice de son activité en télétravail ou bien de permettre de rentrer à nouveau dans la procédure de télétravail.

Comme le refus d'acceptation de sa mise en place, une décision d'arrêt du télétravail par la hiérarchie n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Période d'adaptation :

Afin de permettre au salarié et au manager d'expérimenter ce nouveau mode de travail, de vérifier son bon fonctionnement technique et organisationnel et de s'assurer qu'il répond bien aux attentes de chacun, une période d'adaptation de 3 mois est prévue. Pendant cette période, chacune des parties sera libre de demander la modification du rythme du télétravail choisi initialement. Dans le cas où une de parties souhaitera mettre fin au télétravail, les conditions de réversibilité s'appliqueront.

Renouvellement ou fin d'avenant :

Avant l'arrivée à échéance de l'avenant, un bilan sur les avantages et contraintes que chacun tire de ce mode d'organisation sera fait avec le manager à l'occasion de l'entretien annuel, par exemple, afin d'apprécier l'opportunité de le reconduire ou non. Si un renouvellement est décidé d'un commun accord, l'avenant est reconduit en l'état de manière tacite pour une nouvelle période de 12 mois, sans pouvoir dépasser la date de validité du présent accord. Selon besoin, des modifications pourront être apportées avant la reconduction.

Pointage

Toute journée de télétravail structurel est pointée dans OneHRis conformément à l'avenant au contrat de travail signé. En cas de changement de jour télétravaillé à la demande du salarié ou de l'employeur, le salarié ajuste le pointage afin que celui-ci corresponde strictement à la réalité, tout en respectant les grands principes d'organisation tels que précisés dans l'article 4 du présent accord. Un code de pointage spécifique sera mis en place, les salariés en seront informés.

Article 6 — Le lieu du télétravail

Le salarié s'engage à exercer le télétravail au sein de son domicile principal.

Le lieu de télétravail doit être conforme aux normes ergonomiques et électriques en vigueur. Le salarié en situation de télétravail doit prévoir à son domicile un espace de travail où sera installé le matériel destiné à l'activité professionnelle. Le télétravailleur doit informer son assureur de sa nouvelle organisation de travail et obtenir de celui-ci une attestation d'assurance habitation couvrant la pratique du télétravail.

Afin de répondre favorablement aux conditions d'éligibilité au télétravail s'agissant de la conformité du domicile, le salarié doit :

- attester sur l'honneur qu'il dispose d'un espace de travail dédié permettant d'exercer ses missions, conforme aux normes ergonomiques, aux règles de sécurité électrique en vigueur, et préservant sa santé et sa sécurité
- informer son assureur de l'utilisation du domicile à des fins professionnelles et justifier d'une attestation d'assurance multirisques habitation à jour

Tout télétravail réalisé depuis un autre lieu que la résidence principale sera considéré comme travail à distance autorisé en conformité avec le dispositif de l'accord CAP 2020, Article 66 et limité par ses dispositions.

Article 7 — Equipements et Sécurité

Santé et Sécurité des télétravailleurs :

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables.

Le télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise lorsqu'il effectue son activité professionnelle sur le lieu de télétravail agréé.

Afin que l'entreprise puisse procéder dans les 48h à la déclaration auprès de la sécurité sociale, qui en décidera la prise en charge, le télétravailleur doit informer son responsable hiérarchique et/ou le service RH de tout accident survenu au domicile à l'occasion de son activité professionnelle.

Le télétravail et les risques associés sont identifiés et évalués dans le Document Unique avec une intégration systématique dans la documentation de chaque département.

Outils du télétravail

Pour exercer son activité professionnelle depuis son domicile le salarié bénéficiera des accès informatiques nécessaires fournis par le service informatique. Les équipements suivants seront fournis par l'employeur :

- . smartphone
- . PC portable

Ce matériel est assuré par l'entreprise. Le salarié s'engage à en prendre soin. En cas de perte, de vol ou de dégradation, le salarié doit le cas échéant procéder à une déclaration auprès de la police et prévenir sans délai sa hiérarchie. Dans le cas où le salarié endommagerait le matériel fourni par l'entreprise dans le cadre du télétravail choisi (par exemple, le salarié renverse accidentellement du café sur son ordinateur qui, du coup, ne marche plus), ce matériel sera remplacé par l'entreprise.

Dans tous les autres cas de sinistres, le salarié devra d'abord déclarer le dommage auprès de son assurance multirisques habitation personnelle. Il devra simultanément notifier le dommage à ArcelorMittal Méditerranée à toutes fins utiles. Ces organismes exerceront ensuite leur recours si la responsabilité d'ArcelorMittal Méditerranée était susceptible d'être engagée.

En cas de problème technique empêchant le télétravailleur d'accomplir son activité (coupure d'électricité, de réseau informatique, travaux au domicile...), celui-ci devra venir exercer son travail dans les locaux de l'entreprise, dans l'attente de la remise en état de fonctionnement du poste de travail à domicile, sans qu'il puisse y avoir « récupération » des jours qui n'ont pas été télétravaillés.

Confidentialité et protection des données

Le télétravailleur doit, au même titre que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise, se conformer strictement aux directives applicables dans l'entreprise ainsi qu'aux dispositions du règlement intérieur et ses annexes en matière de règles de confidentialité et d'utilisation des outils mis à disposition.

Le télétravailleur doit assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations et documents qui lui sont confiés ou auxquels il a accès dans le cadre professionnel, sur tous supports et par tous moyens, même en cas d'absence du domicile.

ArcelorMittal Méditerranée s'engage à ne pas utiliser ni diffuser les coordonnées personnelles des télétravailleurs en interne ou en externe. ArcelorMittal Méditerranée s'engage à ne pas imposer au télétravailleur la diffusion de son numéro de téléphone personnel ni l'utilisation de sa ligne téléphonique privée pour des communications professionnelles.

Article 8 — Prise en charge des frais professionnels

Frais récurrents

Les parties s'accordent pour convenir de verser une allocation forfaitaire journalière, couvrant les frais professionnels engagés par le salarié, d'un montant de 2,50 € net par jour complet de télétravail structurel (ce forfait sera ramené à 1,25€ pour la demi-journée).

Frais d'installation

Le salarié en télétravail structurel doit pouvoir bénéficier d'un environnement de travail adapté. C'est pourquoi il est convenu que ce salarié puisse faire l'acquisition d'élément(s) qu'il jugerait utile(s) au télétravail régulier, en fonction de son besoin propre (fauteuil ergonomique, lampe de bureau, écran ...)

Le salarié achète l'élément ou les éléments dont il estime avoir besoin pour le compte de l'entreprise. L'entreprise rembourse 50% du montant de la dépense du salarié, dans la limite de 400€ d'achat, avec un plafond de prise en charge par ArcelorMittal Méditerranée fixé à 200 €. La prise en charge de cette dépense est réalisée en une seule fois par une note de frais sur présentation de la /des facture(s) concernant les achats engagés en vue de l'aménagement de poste de travail à domicile.

En cas de rupture du télétravail à l'initiative du salarié le matériel fourni devra être restitué à l'Entreprise (smartphone et PC portable), conformément à la procédure en vigueur.

Article 9 — Droit collectifs et individuels du salarié en télétravail

Droits collectifs et individuels

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits collectifs légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Le télétravailleur bénéficie également des mêmes droits individuels que les autres salariés de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle, de déroulement de carrière, d'entretiens professionnels et de politique d'évaluation.

De manière analogue, la charge de travail, ses modalités de contrôle et d'évaluation restent inchangées.

Le télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, frais de santé et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise. Il a les mêmes droits collectifs notamment en matière de relations avec les représentants du personnel, d'accès aux informations syndicales et aux activités sociales.

Il bénéficie des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel et fait partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs pris en compte pour la détermination des seuils.

Article 10 — Suivi de charge de travail et droit à la déconnexion

Les parties conviennent que ce mode d'organisation du travail à domicile doit nécessairement s'inscrire dans une relation managériale basée sur la confiance mutuelle, la capacité du salarié concerné à exercer son activité à son domicile, et également sur un contrôle des résultats par rapport aux objectifs fixés dans le cadre normal de son activité. L'activité demandée au télétravailleur est équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur.

Les horaires de travail du télétravailleur sont établis sur des bases comparables à celles d'un travail accompli dans l'établissement d'appartenance du salarié. Dans ces conditions, le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier ni l'horaire habituel, ni l'amplitude de travail effectif décrite dans son avenant.

ArcelorMittal Méditerranée s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution soient évaluées suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans l'établissement d'appartenance du salarié.

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

Horaires de travail, plages de disponibilité

Les salariés OETAM de jour en horaire variable respecteront les horaires de travail définis dans les Articles 2 et 3 de l'Accord Etablissement Horaires Variables du 14 février 2014 pour Fos-sur-Mer et dans la note interne du 29/06/ 2018 pour le site de St Chély d'Apcher. Pendant ces plages horaires et dans la limite du temps de travail du salarié, celui-ci est

Accord relatif à la mise en place du télétravail au sein d'ArcelorMittal Méditerranée

sous la subordination de ArcelorMittal Méditerranée et ne peut par conséquent vaquer à ses occupations personnelles. Le décompte du temps de travail pour les jours en télétravail structurel est identique à celui effectué lors des jours travaillés dans les locaux de l'entreprise.

Les salariés OETAM de jour sous régime « horaires fixes » exerceront leur activité à domicile selon l'horaire habituel 07h30-15h59.

Les cadres en forfait heures, les cadres en convention de forfait annuel en 213 jours de travail et les cadres dirigeants en forfaits à la mission organiseront leur temps de travail en autonomie dans le cadre de leurs forfaits.

Tout travail en télétravail structurel doit s'inscrire dans le respect des limites légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, notamment l'obligation d'une durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives et de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives hors repos quotidien.

Le salarié en télétravail doit pouvoir être joint dans les mêmes conditions que lorsqu'il est présent dans les locaux de l'entreprise. A cet égard, il y a lieu de tenir compte des plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté lorsqu'il est en télétravail. Le droit à la déconnexion tel que défini dans l'accord CAP 2020 s'applique au salarié en télétravail structurel.

Le télétravail ne peut générer aucune heure complémentaire ou supplémentaire, sauf sur demande écrite de la hiérarchie.

Salariés en astreinte et dérangements inopinés

Un salarié appelé pour intervenir sur site dans le cadre de l'astreinte alors qu'il est en télétravail doit se rendre sur son lieu de travail pour réaliser l'intervention nécessaire.

Le télétravail ne modifie pas les règles du dérangement inopiné telles que définies dans l'accord portant sur le statut collectif des salariés, le dérangement ayant lieu par définition en dehors des heures normales de travail.

Droit à la déconnexion

En aucun cas le télétravail ne doit modifier, à la hausse ou à la baisse, le nombre d'heures de travail, les objectifs et la charge de travail du salarié.

La mise à disposition d'un matériel permettant la connexion à distance avec le poste de travail ne doit pas conduire le salarié à se connecter en dehors des jours de travail.

En effet, il est reconnu au télétravailleur un droit à la déconnexion en dehors des plages horaires de travail habituel convenues avec son manager où il doit être joignable, sauf urgence ou situation exceptionnelle liée aux impératifs de bon fonctionnement du service. En tout état de cause, ce droit à la déconnexion doit être strictement appliqué pendant la durée légale de repos minimum quotidien et toute période de suspension du contrat de travail (maladie par ex) ou de congés/RTT.

Par ailleurs, pendant son temps de travail, le salarié en télétravail s'engage à consulter sa messagerie professionnelle régulièrement et à répondre aux sollicitations formulées par l'entreprise (par le biais du téléphone ou de la messagerie) dans la demi-journée.

Les parties au présent accord conviennent que de manière générale pour les jours télétravaillés, il n'y a pas d'obligation pour le salarié qui n'est pas d'astreinte de répondre aux sollicitations après 18h00 pour les salariés soumis à l'horaire variable, et après 16h00 pour les salariés soumis à l'horaire fixe. Le salarié en télétravail dispose à ce titre de la possibilité de se déconnecter pendant le temps de sa pause déjeuner des outils mis à sa disposition par l'entreprise.

Suivi des salariés en télétravail

Les nouvelles conditions de la relation individuelle de travail définies dans l'avenant au contrat de travail des télétravailleurs n'auront aucune incidence en termes de rémunération, de formation professionnelle ou sur toute autre décision relative à leur carrière.

De même, les télétravailleurs garderont l'opportunité de répondre aux appels d'offres ouverts dans l'établissement ou dans d'autres entités d'ArcelorMittal Méditerranée, dans le cadre d'une mobilité.

Chaque année, comme l'ensemble des salariés de la Société ArcelorMittal Méditerranée, la Direction des Ressources Humaines garantit à chaque télétravailleur un entretien avec sa hiérarchie, au cours duquel :

- la charge de travail est examinée
- son activité professionnelle est évaluée
- les perspectives d'évolution de carrière sont examinées
- les besoins en formation sont abordés.

Une attention particulière à bien décrire les missions et les objectifs devra être portée par le Manager à l'occasion de cet entretien.

Chaque manager ayant des collaborateurs en situation de télétravail devra s'organiser afin de pouvoir échanger avec les collaborateurs concernés sur leur situation de télétravail de manière régulière.

Chaque année, lors de l'entretien annuel d'évaluation, le télétravailleur et son manager aborderont notamment les questions relatives aux conditions d'activité du salarié ainsi que sa charge de travail, conformément à l'article L. 1222-10 du Code du travail.

Article 11 — Télétravail Conjoncturel

Conformément à l'article L.1222-11 du Code du travail « en cas de circonstances exceptionnelles, 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 »

Le télétravail conjoncturel peut également être rendu nécessaire pour permettre la protection de l'atmosphère en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L223-1 du Code de l'environnement en concourant à la restriction de la circulation des véhicules tel que préconisé. Dans de telles circonstances le télétravail conjoncturel peut être demandé par la Société. Un suivi du respect de cette mesure de protection sanitaire sera mis en œuvre et présenté en commission adhoc.

Ainsi le recours temporaire au télétravail dit conjoncturel pourra être mis en place unilatéralement par l'employeur pour tous les salariés, dont le poste a fait l'objet d'une évaluation préalable le rendant compatible avec le télétravail conformément aux dispositions de l'Article 3 du présent accord.

Les parties signataires conviennent, qu'à titre exceptionnel, le versement de l'allocation prévue à l'Article 8 du présent accord s'appliquera également au télétravail imposé par les pouvoirs publics au titre d'un état d'urgence, à compter du premier jour suivant la signature du présent accord par la majorité des organisations syndicales représentatives de la Société ArcelorMittal Méditerranée et ce jusqu'à la fin de la période d'état d'urgence.

Le rythme hebdomadaire sera défini en fonction de la situation, celui-ci devant en principe être pratiqué au maximum des possibilités.

Les dispositions des Articles suivants du présent accord seront appliquées pour ce type de télétravail :

- article 2 - Eligibilité des salariés au télétravail
- article 3 - Eligibilité des postes au télétravail
- article 7 - Equipements et Sécurité (lequel pourra être complété par des dispositions spécifiques visant par exemple à permettre à certains salariés d'emporter leur PC fixe à leur domicile)

- article 8 - Frais du télétravail (à l'exception des frais d'installation, prévus pour un mode de télétravail régulier/structurel)
- article 9 - Droit collectifs et individuels du salarié en télétravail
- article 10 - Suivi de charge de travail et droit à la déconnexion

Les dispositions des articles 4 à 6 qui définissent le rythme, le lieu et les modalités du passage au télétravail régulier, dit structurel, et qui s'adressent expressément aux salariés ayant choisi ce mode de travail, seront définis en fonction de la situation concrète dans laquelle le télétravail conjoncturel sera organisé, selon les dispositions prévues par les autorités pour répondre à la période spécifique (décision de l'employeur après information ou consultation des instances).

Article 12 — Télétravail Thérapeutique

Le télétravail dit « thérapeutique » peut être préconisé par un avis établi par le médecin du travail, dans le but de faciliter la reprise du travail des personnes en temps partiel thérapeutique et/ou ayant été arrêtées en raison d'une maladie de longue durée, et devant limiter les différentes sources de fatigue et les déplacements.

Les parties s'accordent pour convenir de verser une allocation forfaitaire journalière d'un montant de 2,50 € net par jour complet de télétravail (soit 1,25€ pour la demi-journée), couvrant les frais professionnels engagés par le salarié en télétravail thérapeutique.

Article 13 — Télétravail et Handicap

Conformément à l'article 5 de l'accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein des établissements d'ArcelorMittal Méditerranée, le salarié reconnu en qualité de travailleur handicapé occupant un poste qui a été défini comme compatible avec le télétravail structurel pourra bénéficier d'un aménagement de poste de travail à son domicile, de la même façon que l'aménagement de son poste sur site.

Article 14 — Modalités de suivi et accompagnement de mise en place

Mise en place d'une commission d'application et de suivi de l'accord

Une commission sera créée au niveau de la société ArcelorMittal Méditerranée. Au maximum trois membres par organisation syndicale signataire et représentative siégeront dans cette commission. Cette commission se réunira au moins une fois par an.

Un rapport sera présenté annuellement sur la base d'un bilan quantitatif et qualitatif et qui comportera notamment des informations relatives :

- au nombre de télétravailleurs répartis par statut et par département
- au nombre de jours de télétravail pointés par statut et par département
- au nombre de demandes acceptées ou refusées
- aux problèmes spécifiques d'adaptation ou de fonctionnement rencontrés par les télétravailleurs et/ou les managers
- au nombre de mise en œuvre de suspension ou de réversibilité
- aux améliorations et changements souhaitables le cas échéant

Un point spécifique et synthétique pourra également être réalisé au sein des CSE de Fos-sur-Mer et de St Chély d'Apcher sur demande des élus.

Accompagnement des managers et des salariés

Les parties au présent accord montrent leur volonté de contribuer à faire évoluer l'appréciation au sein de l'entreprise de cette modalité d'organisation du travail. La consolidation d'une démarche en faveur du développement du télétravail implique d'informer et de sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Des actions de sensibilisation sur le thème du télétravail et du management à distance pourront être mises en place à destination des managers et des salariés concernés. De la même manière, la démarche d'observatoire du stress actuellement en place au sein du site de Fos-sur-Mer couvrira également ce sujet spécifique afin d'identifier au plus tôt les signes d'isolement et globalement prévenir les risques psycho-sociaux liés à ce mode d'organisation.

Le Document Unique d'Evaluation des Risques sera également modifié pour tenir compte de la mise en place de ce mode d'organisation et d'en prévenir les effets négatifs le cas échéant.

Article 15 — Champ d'application

Le présent accord est un accord Société ArcelorMittal Méditerranée, directement applicable aux personnels des établissements de Fos-sur-Mer et Saint-Chély d'Apcher.

Article 16 — Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord prendra effet selon deux conditions :

- Signature majoritaire des organisations représentatives au sein de l'Entreprise
- Modification du contexte sanitaire national caractérisé par la levée de l'état d'urgence actuel. Les parties signataires se réuniront alors pour convenir, en fonction des éventuelles nouvelles modalités concernant le télétravail et les gestes barrière définies par les autorités, de la mise en œuvre effective du télétravail structurel*

* A l'exception des dispositions de l'Article 11 qui rentreront en vigueur à compter du premier jour ouvré du mois de la signature du présent accord.

Cet accord est conclu à durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2023, date à laquelle son application cessera de plein droit.

Les parties signataires conviennent à partir du bilan du présent accord de se réunir au moins 4 mois avant l'échéance afin de fixer les modalités et les orientations principales d'un nouvel accord ou d'une prorogation de l'actuel.

En outre, les parties signataires s'accordent sur le fait que la mise en œuvre de l'accord sera facilitée par une communication suffisante envers les salariés, à la fois par les équipes Ressources Humaines et le management.

Article 17 — Contestation

En cas de litige portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord, les parties s'engagent, avant d'avoir recours aux juridictions compétentes, à définir par écrit de façon précise l'objet du litige, et à se rencontrer pour tenter de le résoudre à l'amiable.

Article 18 — Révision

En cas d'évolution résultant de la loi ou de dispositions conventionnelles ou accords de Branche, concernant les thèmes traités dans le présent accord, entraînant la nécessité d'adapter les textes, les organisations syndicales seront invitées à négocier un avenant au présent accord.

Article 19 — Dépôt de l'accord

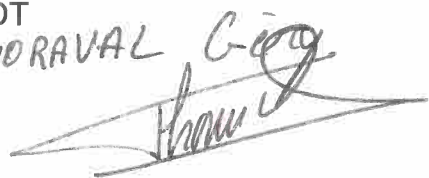
Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et pour les formalités légales de dépôt.

Fait à Fos-sur-Mer, le 08 avril 2021

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Direction ArcelorMittal Méditerranée

CFDT

THORAVAL 

CFE/CGC

AVOCA  P. L. Clippin

CGT

FO

David THOUREY 

Monsieur Frédéric Balbi

Directeur Ressources Humaines



Annexe 1 – Compatibilité des postes avec le télétravail

Un poste éligible au télétravail structurel est un poste qui doit pouvoir être exercé en toute indépendance par rapport au lieu de travail habituel (locaux de l'entreprise), et dont l'exécution partielle à distance est compatible avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe, du département, de l'entreprise.

Un poste qui, par nature, requiert d'être exercé physiquement et de manière permanente dans les locaux de l'entreprise, notamment en raison de la nécessité d'une présence physique du salarié, d'une proximité obligatoire avec les collègues et/ou la hiérarchie, d'une organisation du temps de travail spécifique et notamment tous les régimes postés, ou de l'utilisation de logiciels, équipement matériels et/ou techniques spécifiques, ne pourra être exercé en télétravail choisi.

Les critères d'évaluation pour définir la compatibilité du poste avec le télétravail structurel :

- Rythme de travail : sont éligibles uniquement les postes en régime « jour »
- Fonction managériale et la taille de l'équipe encadrée
- Besoin de présence sur le site: poids d'activités qui demandent une présence sur le terrain ou au bureau
- Besoin de présence auprès des « clients », collègues, ou de son équipe
- Besoin de manipuler les outils informatiques ou autre matériel accessible sur site uniquement
- Besoin de traiter et de partager des données confidentielles
- Possibilité de regrouper le travail administratif sur 1 ou 2 jours complets par semaine

Seront de ce fait exclues du dispositif de télétravail structurel les fonctions suivantes :

- Toutes les fonctions en régime de travail posté
- Toutes les fonctions dans les domaines de la FABRICATION et de la MAINTENANCE, dont la tenue nécessite une présence continue du salarié à proximité des installations et / ou auprès des équipes du terrain (voir les listes indicatives 1.1. et 1.2.)
- Certaines fonctions au sein des services « centraux » dont la tenue nécessite une présence continue du salarié à proximité des « clients internes » et / ou auprès des équipes du terrain (voir la liste indicative 1.3.)

Seront assujettis à un rythme restreint (1 jour par semaine maximum) de télétravail structurel les fonctions suivantes :

- Chefs de départements
- Tout responsable hiérarchique qui encadre en management direct des équipes d'une taille supérieure à 9 salariés

1.1. Liste indicative des fonctions de jour non-compatibles avec le télétravail structurel dans le domaine de la FABRICATION

LINE MANAGER EXPLOITATION
PILOTE ATELIER
TECHNICIEN EXPLOITATION
TECHNICIEN FABRICATION
TECHNICIEN REFRACTAIRES
TECHNICIEN SPECIALISTE
PLANIFICATEUR
RESPONSABLE TECHNIQUE OPERATIONNEL
TECHNICIEN OPERATIONNEL
Tous les postes en FABRICATION à St.Chély d'Apcher

1.2. Liste indicative des fonctions de jour non-compatibles avec le télétravail structurel dans le domaine de la MAINTENANCE

DEPARTEMENTS DE FABRICATION
CONTREMAITRE DE ZONE
LINE MANAGER SECTEUR
SPECIALISTE
TECHNICIEN DE ZONE
RESPONSABLE TECHNIQUE SECTEUR
CONTREMAITRE DE JOUR
PLANIFICATEUR
TECHNICIEN PREPARATION OUTILLAGE
TECHNICIEN DE MAINTENANCE JOUR
CENTRALISATEUR
MAGASINIER APPROVISIONNEUR
CONTREMAITRE DES POSTES
LINE MANAGER EXECUTION
RESPONSABLE TECHNIQUE EXECUTION
TECHNICIEN DE PREPARATION
TECHNICIEN DE PREPARATION REPARATION
Tous les postes en MAINTENANCE à St.Chély d'Apcher

VB DT
TG AP

MAINTENANCE CENTRALE/ PIECES DE RECHANGE

CONTREMAITRE EQUIPE INTERVENTION
CONTREMAITRE REPARATION
IC GENIE CIVIL ENTRETIEN
IC SPECIALISTE
IC SPECIALISTE REPAR MECA
IC SUPPORT AC-M
IC SUPPORT SURVEIL ET CONTR STRUCT INDUS
TECH PREPARATION ATELIER
RESPONSABLE BT CLIM.
TECH MECA POLYVALENT INTERVENTION
TECH PREPARATION ATELIER
TECH PREPARATION CLIM.
TECH PREPARATION DISTRIB HT
TECH REPARATEUR
TECH SPE. TERT. ASCEN. PORTES
TECH SPECIALISTE ELEC
TECH SPECIALISTE HYDRAULIQUE
TECH SPECIALISTE MAG
TECH SPECIALISTE REPAR ELEC
TECH SPECIALISTE REPAR MECA
TECH SUIVI DE GESTION
TECH SUPPORT GENIE CIVIL VRD ROUTES
TECH ZONE CLIM.

1.3. Liste indicative des fonctions de jour non-compatibles avec le télétravail structurel dans les départements CENTRAUX

AI ET MODELISATION

ASSISTANTE
CONTREMAITRE DE ZONE
IC METROLOGIE
IC SUPPORT INSTRUMENTATION
IC SUPPORT RESEAUX TELECOM
TECH PREPARATION
TECH SUPPORT METHODE
TECH ZONE MAINTENANCE

QUALITE

TECH MAINT. FIAB. LABO (Fos)
TECH PRODUCTION LABO Jour (Fos)
TECHNICIEN CONTRÔLE QUALITE (St.Chély d'Apcher)

Accord relatif à la mise en place du télétravail au sein d'ArcelorMittal Méditerranée

TECHNICIEN CONTROLE HORS LIGNE (St.Chély d'Apcher)
AGENTS QUALITE-CONTRÔLEURS (St.Chély d'Apcher)

RESSOURCES HUMAINES

INFIRMIER-E
MEDECIN DU TRAVAIL

SECURITE

TECH DE PREVENTION

SUPPLY CHAIN FOS CLUSTER

CHEF D'ATELIER
TECHNICIEN PROGRAMMATION LIGNE AVAL (St.Chély d'Apcher)

GIP

TECHNICIEN DE MAINTENANCE ARI du GIP
CHEF DE CASERNE
RESPONSABLE MAINTENANCE GIP
RESPONSABLE SURETE
ADJOINT SÛRETE
AGENT SÛRETE

Autres postes St.Chély d'Apcher

RESPONSABLE EXPEDITIONS
GESTIONNAIRE EXPEDITIONS
ANIMATEUR HYGIENE SECURITE
CHEF DE SERVICE SANTE SECURITE ENVIRONNEMENT

Annexe 2 – Modèle avenant au contrat de travail

voir le document joint

Annexe 3 – Modèle de demande de passage en télétravail structurel

Modèle de demande de passage en télétravail structurel

Nom Prénom du salarié
Adresse
Code postal VILLE

ArcelorMittal Méditerranée
Etablissement de XXXX
A l'attention du Responsable des Ressources Humaines
Plateforme Administration du Personnel

Objet : Demande de passage en Télétravail structurel

Fait à _____, le _____

Madame, Monsieur,

Je souhaite accéder au télétravail structurel en bénéficiant du dispositif prévu par l'accord portant sur cet objet signé le xx/xx/2021

Je satisfais aux conditions cumulatives requises d'adhésion au télétravail structurel prévues à l'article 2 de l'accord précité, à savoir que :

- ✓ Je suis titulaire d'un contrat à durée indéterminée
- ✓ Je justifie d'une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à 12 mois
- ✓ J'occupe un poste qui a été identifié comme compatible avec le télétravail structurel
- ✓ Je dispose d'une autonomie suffisante dans l'organisation de mon travail dans le poste occupé et la gestion du temps de travail, sans besoin d'un soutien managérial rapproché
- ✓ Je dispose d'un espace à domicile permettant une bonne installation de travail
- ✓ Je dispose d'un équipement de travail adapté dont une connexion internet haut débit
- ✓ Je dispose d'une organisation personnelle et familiale permettant un travail d'une qualité équivalente à celui réalisé dans les locaux de l'entreprise
- ✓ Je reste mobilisable selon les modalités prévues dans l'accord
- ✓ J'atteste sur l'honneur que les conditions d'exercice du télétravail structurel à mon domicile présentent toutes les garanties d'un travail exercé en toute sécurité
- ✓ J'ai fait le nécessaire pour mon assurance multirisques habitation afin de pouvoir réaliser une partie de mon activité professionnelle à domicile (1)

Sous réserve que ma demande soit acceptée, je souhaite par la présente, adhérer au télétravail structurel à compter du _____, au rythme de _____ jour(s) par semaine, dans le cadre de l'activité que j'exerce aujourd'hui.

Signature du salarié :	Validation du Responsable de Département :	Date de réception Equipe RH locale :
Date :	Date :	