

## Accord relatif au télétravail à domicile au sein de la Société FNAC SA

### **ENTRE :**

La **Société FNAC SA**, dont le siège social est situé 9, rue des Bateaux-Lavoisirs, 94200 Ivry-sur-Seine, représentée par Madame Emmanuelle POPELER, en qualité de Directrice des Ressources Humaines,

Ci-après désignée « **la Société** »,

D'une part,

### **ET :**

Les **Organisations Syndicales Représentatives**, représentées par leurs délégués syndicaux respectifs suivants :

Pour la **CGT** :

- Monsieur Philippe COUTANCEAU

Pour la **CFTC**:

- Madame Hélène LAPEYRE

Pour **CFE-CGC** :

Monsieur Jean-Louis FAGES

D'autre part

Ci-après désignées « **Les Parties signataires** ».

**Il a été arrêté ce qui suit :**

**PREAMBULE :**

S'inscrivant dans le cadre des dispositions de la loi du 22 mars 2012 intervenue dans le prolongement de l'ANI du 19 juillet 2005, et prenant en compte les technologies de l'information et de la communication qui permettent de définir de nouvelles formes d'organisation du travail, les parties, lors des négociations annuelles obligatoires 2014, se sont mis d'accord pour mener ensemble une réflexion de fond sur le sujet du télétravail à domicile et son éventuelle mise en place au sein de FNAC SA.

Le présent accord est le fruit de cette réflexion et vise à prendre en compte la qualité de vie au travail en recherchant un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle tout en maintenant l'efficacité, la qualité du travail fourni et en prenant en compte des nécessités opérationnelles, organisationnelles, techniques ou financières.

Les parties conviennent du caractère expérimental du présent accord, dont la durée de validité a été fixée à un an.

Les parties au présent accord rappellent que le télétravail au sein de Fnac SA repose sur un choix personnel accepté par l'employeur et ne saurait en aucun cas être un outil permettant de gérer d'éventuelles difficultés d'organisation du travail, de déplacement ou de conditions de travail.

Le télétravail à domicile s'inscrit également dans la lignée des actions du Groupe FNAC en faveur du développement durable entre autres par une contribution à la diminution des émissions polluantes, notamment en Ile de France.

Le présent accord a donc pour objectif de définir les conditions de mise en œuvre du télétravail au sein de la société FNAC SA, dans un cadre expérimental d'une année.

Cet accord annule et remplace tout avenant et, le cas échéant, usages ou dispositions antérieurs relatifs au télétravail applicables au sein de la société FNAC SA.

**CECI EXPOSE, LES PARTIES SONT CONVENUES DE CE QUI SUIT :**

ILF  
RC  
HL  
B

## ARTICLE 1 – DEFINITION DU TELETRAVAIL A DOMICILE ET DU TELETRAVAILLEUR

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, « le télétravail à domicile est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un avenant au contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué, en alternance avec son poste de travail dans l'entreprise, au domicile du salarié, de façon régulière, dans un environnement et un mobilier personnels propres au travail et à la concentration ».

Le télétravail à domicile est également le fruit d'un accord de confiance entre le télétravailleur et son responsable hiérarchique.

Le domicile s'entend comme un lieu de résidence habituelle sous la responsabilité pleine et entière du travailleur.

En conséquence, le présent accord exclut de son champ d'application toute forme de travail à distance, hors des locaux de l'entreprise, et qui ne s'effectuerait pas au domicile du salarié.

On entend donc par télétravailleur au sens du présent accord, toute personne salarié de Fnac SA, qui effectue une prestation de télétravail à domicile, dans les conditions fixées par un avenant à son contrat de travail.

Le passage en télétravail à domicile modifie seulement la façon dont le travail est effectué ; il n'affecte en rien la qualité de salarié du télétravailleur. A ce titre, le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages que s'il exerçait son activité dans les locaux de l'entreprise.

Les collaborateurs effectuant une astreinte ou une intervention planifiée à leur domicile pour le compte de la Fnac ne seront pas considérés comme télétravailleur lors d'un travail effectué depuis leur domicile. Dans cette hypothèse, le régime d'astreinte et d'interventions planifiées encadré par l'accord du 4 mars 2014 est applicable.

## ARTICLE 2 – CONDITIONS PREALABLES A LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

### 2.1 Eligibilité

Le télétravail n'est ni un droit, ni une obligation, et sa mise en œuvre répond à certaines conditions.

Les parties conviennent que le télétravail est fondé sur la capacité du salarié à exercer ses fonctions de façon autonome et implique que l'activité du salarié puisse être exercée à distance. Il nécessite certaines aptitudes individuelles et des qualités professionnelles telles que la gestion du temps de travail et une bonne maîtrise des applications informatiques indispensables à son activité.

Sont dès lors éligibles au télétravail à domicile les salariés répondant aux conditions cumulatives suivantes :

- Titulaires d'un contrat à durée indéterminée FNAC SA à temps plein
- Justifiant d'une ancienneté minimale d'un an au sein de Fnac SA
- Disposant d'une capacité d'autonomie suffisante dans le poste occupé et ne nécessitant pas de soutien managérial rapproché
- Occupant un poste pouvant être exercé de façon régulière à distance
- Occupant un poste dont l'exécution en télétravail est compatible avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe de rattachement
- Pouvant accéder de son domicile à tous les outils, données, logiciels et applications nécessaires à son activité professionnelle.
- Répondant aux exigences techniques minimales requises à son domicile pour la mise en œuvre d'une organisation en télétravail, en particulier disposer d'un espace de travail dédié et adapté à ce mode d'organisation, une connexion internet haut débit, et une installation électrique conforme.

Outre les salariés ne remplissant pas l'une des conditions d'éligibilité précitées, pourront être notamment refusées, après examen, les demandes formulées par les salariés :

SLF HL PE

- Dont les fonctions exigent, par nature, une présence physique permanente dans les locaux de l'entreprise
- Dont les fonctions nécessitent déjà une absence importante et régulière de leur lieu habituel de travail
- Dont les fonctions impliquent l'accès et le traitement de certaines données à caractère confidentiel au poste de travail
- Qui font face à une impossibilité matérielle et/ou technique à la nature même du télétravail

Le manager sera enfin attentif à ce que le nombre de télétravailleurs au sein de son équipe soit compatible avec le bon fonctionnement du service et de l'organisation.

## **2.2 Principe de volontariat**

Les parties conviennent que le télétravail à domicile revêt un caractère volontaire pour le salarié de Fnac SA.

Ainsi, il ne peut être mis en œuvre qu'à la demande du salarié et après examen et accord de son responsable hiérarchique.

## **ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL**

### **3.1 Candidature et acceptation**

Si un salarié exprime son désir d'opter pour le télétravail à domicile, il doit en informer son responsable hiérarchique par écrit. Un entretien doit alors être formalisé afin que le salarié expose à son responsable hiérarchique ses motivations. A la suite de cet entretien, le responsable hiérarchique prendra la décision d'accéder ou non à cette demande.

En cas de réponse positive pour le passage en télétravail à domicile, un avenant au contrat de travail sera adressé au collaborateur.

En cas de réponse négative de la part du responsable hiérarchique, notamment si le télétravail n'était pas compatible avec le poste ou le profil du collaborateur, ou s'il devait entraîner une désorganisation du service ou bien s'il était rendu impossible pour des raisons techniques, cette décision motivée devra être portée à la connaissance du salarié, par écrit.

En cas de désaccord, le salarié pourra solliciter un réexamen de sa demande par sa hiérarchie « N+2 ».

### **3.2 Avenant au contrat de travail**

La mise en œuvre du télétravail fera l'objet d'un avenant au contrat de travail, dont la date d'échéance ne pourra être ultérieure à celle du présent accord.

L'avenant précisera notamment la durée du télétravail, le jour de télétravail, la fonction occupée, l'adresse du collaborateur et les horaires le cas échéant.

### **3.3 Période d'adaptation**

Une période d'adaptation de 3 mois permettra à chacun de s'assurer que ce mode d'organisation est compatible avec les intérêts de chacune des parties. Pendant cette période, chacune des parties pourra mettre fin à l'organisation en télétravail, sans délai pour le salarié, et moyennant un délai de prévenance de 15 jours minimum pour l'employeur.

### **3.4 Réversibilité**

L'organisation du télétravail repose sur une relation de confiance entre le salarié et son responsable hiérarchique, mais aussi sur la faculté qui doit être donnée à l'employeur de pouvoir apprécier les résultats par rapport aux objectifs fixés.

Ainsi, au-delà de la période probatoire, la réversibilité définitive est également possible, à l'initiative soit du salarié (sans délai), soit de la hiérarchie (par écrit et moyennant un délai d'un mois).

Néanmoins, en cas de nécessité opérationnelle, le télétravail peut être provisoirement et immédiatement suspendu sans délai à l'initiative du responsable hiérarchique.

### **3.5 Changement de fonction, de service ou de domicile**

Un réexamen des critères d'éligibilité avec le responsable hiérarchique sera possible en cas de changement de service, d'établissement ou de domicile du salarié, et pourra donner lieu à la cessation de la situation de télétravail.

En cas de changement de fonction, la situation de télétravail prendra fin automatiquement.

Les salariés concernés pourront alors faire une nouvelle demande de télétravail qui sera étudiée à l'aune de leur nouvelle situation professionnelle.

L'adresse du domicile du salarié devra être déclarée à la Direction des Ressources Humaines au moment de son entrée en télétravail.

Le salarié devra informer la Direction des Ressources Humaines de tout changement d'adresse.

## **ARTICLE 4 – ORGANISATION DU TELETRAVAIL**

### **4.1 Fréquence du télétravail**

Afin de maintenir le lien social avec la communauté de travail, l'activité exercée en télétravail à domicile ne pourra excéder une journée complète par semaine travaillée.

Pour des raisons d'organisation, il s'agira d'un jour fixe par semaine, à l'exclusion du mercredi.

Le choix du jour sera effectué par le salarié, après validation par son responsable hiérarchique.

A titre exceptionnel, et en raison de nécessité de service, certaines journées initialement prévues en télétravail pourront être effectuées sur site à la demande du salarié avec l'accord du management ou à la demande du management. Dans cette situation, le jour de télétravail sera reporté à une date choisie conjointement entre le salarié et le responsable hiérarchique dans la limite d'un délai de 7 jours calendaires.

Au-delà de ce délai, les journées de télétravail non exercées ne pourront donner lieu à un crédit cumulé ou reporté ultérieurement.

### **4.2 Gestion du temps de travail**

Le salarié en situation de télétravail gère l'organisation de son temps de travail à domicile dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise.

Le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier ni l'horaire habituel, ni l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal, lorsque le salarié effectue son activité au sein des locaux de l'entreprise.

L'activité exigée du télétravailleur doit être équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. A ce titre, les salariés doivent être joignables et en mesure de répondre dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise, y compris en cas d'urgence, tout en prenant en compte les souplesses d'organisation que permet le télétravail.

Néanmoins, afin de respecter le principe du respect de la vie privée, le responsable hiérarchique, en concertation avec le télétravailleur, fixera les plages horaires durant lesquelles il pourra le contacter, en cohérence avec son horaire habituel de travail.

Enfin, le responsable hiérarchique portera une attention particulière à ce que les salariés en télétravail à domicile respectent les durées minimales légales de repos quotidien (11 heures) et hebdomadaires (35 heures).

### **4.3 Environnement de travail et aménagement des locaux**

L'employeur demande au salarié, préalablement à son passage en télétravail, de s'assurer de la compatibilité de son installation avec un fonctionnement en télétravail.

L'environnement personnel devant être propice au travail et à la concentration, le collaborateur en situation de télétravail doit prévoir à son domicile un espace de travail spécifique.

Par ailleurs, le salarié devra s'assurer de la conformité de l'installation électrique du lieu de télétravail à la réglementation en vigueur et en certifier la conformité à la société par la remise d'une attestation sur l'honneur. La remise de cette attestation à la Direction des Ressources Humaines est une condition préalable pour bénéficier du télétravail.

Enfin, une attestation d'assurance prenant en compte l'exercice d'une activité en télétravail établie par l'assureur « Multi Risques Habitation » du domicile du salarié devra être produite par ce dernier. La remise de cette attestation à la Direction des Ressources Humaines est une condition préalable pour bénéficier du télétravail.

### **4.4 Equipements informatiques**

Les collaborateurs, équipés d'un ordinateur portable professionnel ou de leur équipement personnel, pourront se connecter depuis leur domicile au réseau de l'entreprise via un accès VPN.

Au cas où un salarié rencontrerait des difficultés techniques à accéder de son domicile aux données, outils, logiciels et applications nécessaires à la tenue de sa fonction (et ce malgré tentative de résolution de ces problèmes), le responsable hiérarchique sera en droit de mettre fin à sa situation de télétravail à domicile.

Les équipements informatiques mis à disposition des collaborateurs, en vue d'un usage exclusivement professionnel, sont fonctions de l'environnement métier du salarié accédant au télétravail.

Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés et en assure la bonne conservation. Il est responsable de l'intégrité du matériel mis à disposition et notamment des données qui y sont stockées.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail mis à disposition, le télétravailleur devra en informer immédiatement son responsable hiérarchique.

### **4.5 Suivi du télétravail**

L'entretien annuel avec le salarié portera notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge en télétravail.

Les salariés en télétravail devront bénéficier d'entretiens périodiques avec leurs responsables hiérarchiques dans les mêmes conditions et suivant le même rythme que les autres salariés, avec notamment un point régulier sur la bonne exécution de leurs missions.

## **ARTICLE 5 – CAS PARTICULIERS**

Au-delà des critères d'éligibilité énoncés en article 2.1 du présent accord, La FNAC portera une attention toute particulière aux demandes de télétravail des collaborateurs en situation de handicap, en retour de longue maladie, de plus de 50 ans, ayant un temps de transport supérieur à trois heures par jour ainsi que des femmes en situation de grossesse.

Par ailleurs, les collaborateurs bénéficiant déjà contractuellement d'un dispositif de télétravail, se verront automatiquement proposés un nouvel avenant dont l'effet prendra fin à échéance du présent accord.

Enfin, pour certains travailleurs en situation de handicap ou en retour de longue maladie, l'activité exercée en télétravail à domicile pourra exceptionnellement atteindre 2 journées complètes par semaine, après validation par le responsable hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines.

## **ARTICLE 6 – DROITS ET DEVOIRS DU TELETRAVAILLEUR ET PREVENTION DES EFFETS DE L'ISOLEMENT**

### **6.1 Droits du télétravailleur**

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'entreprise. Etre en télétravail à domicile n'affecte en rien sa qualité de salarié.

Le télétravailleur a le même accès à la formation professionnelle et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'entreprise.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés et est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que les autres salariés de l'entreprise.

Le télétravailleur doit être placé dans une situation identique à celle des salariés exerçant une activité comparable au sein des locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne la charge de travail, les délais d'exécution, ainsi que l'évaluation des résultats du télétravailleur.

L'employeur est tenu de respecter la vie privée du salarié. Il veillera à respecter le droit de déconnexion du salarié. Il veillera également à ne pas imposer l'utilisation de la ligne téléphonique privée du salarié pour les communications téléphoniques professionnelles.

### **6.2 Santé et Sécurité**

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

Un guide d'ergonomie au poste de travail sera remis au collaborateur avec son avenant de télétravail.

Par ailleurs, le collaborateur peut solliciter un Rendez-Vous avec le Médecin du travail afin d'obtenir des conseils adaptés quant à l'ergonomie à son poste.

L'employeur et le CHSCT peuvent être amenés à accéder au lieu dans lequel s'exécute le télétravail. Une telle démarche ne pourra être entreprise que sur rendez-vous, après accord préalable écrit du télétravailleur et en sa présence. En cas de refus du collaborateur, l'employeur sera en droit de mettre fin à sa situation de télétravail à domicile.

Si un accident survient au domicile pendant le jour du télétravail, le salarié en avise sa hiérarchie et la direction des ressources humaines dans les mêmes délais et dans les mêmes formes que lorsqu'il effectue son activité dans les locaux de l'entreprise.

Le domicile est bien un lieu de travail selon les jours et horaires convenus par avenant au contrat de travail entre le salarié et l'employeur. Tout accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant le temps de travail sera donc soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise.

### **6.3 Protection des données, confidentialité**

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles fixées par la Direction de la FNAC en matière de sécurité, en particulier informatique et notamment de mot de passe. Ce dernier est strictement personnel et ne peut être communiqué à des tiers.

Il doit également assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous supports et par tout moyen et notamment sur papier, oralement ou électroniquement.

JLF HL G R

Dans l'hypothèse où le télétravailleur ne respecterait pas ces règles de sécurité ou de confidentialité, l'employeur se réserve le droit de mettre fin sans délai à la situation de télétravail à domicile.

La charte informatique sera remise à chaque télétravailleur à domicile au moment de la signature de son avenant.

## **ARTICLE 7 – DISPOSITIONS FINALES**

### **7.1 Durée et prise d'effet de l'accord**

Compte tenu de son caractère expérimental, le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2015.

Ainsi, les parties signataires conviennent de son application pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2015 au 31 octobre 2016.

Un bilan sera effectué au cours du 3<sup>ème</sup> trimestre 2016.

La date d'échéance des avenants au contrat de travail relatif au télétravail signés pendant cette période devra être le 31 octobre 2016 au plus tard.

A cette date, le présent accord cessera de plein droit de produire tout effet.

En aucun cas, il ne pourra se transformer en accord à durée indéterminée.

### **7.2 Dépôt et publicité de l'accord**

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives de la société.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires dont une version sur support papier et une sur support électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile de France, Unité Territoriale du Val de Marne (94).

Un exemplaire sera en outre déposé par la partie la plus diligente au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Créteil.

Fait à Ivry sur Seine, le 21 octobre 2015  
En huit exemplaires originaux,

#### **Pour la Société Fnac SA**

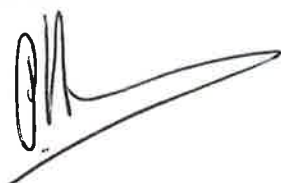
Madame Emmanuelle POPELER  
Directrice des Ressources Humaines



#### **Pour les Organisations syndicales Représentatives**

Pour la **CGT** :

- Monsieur Philippe COUTANCEAU  
Délégué Syndical





Pour la **CFTC**:

- Madame Hélène LAPEYRE  
Déléguée Syndicale



Pour **CFE-CGC** :

- Monsieur Jean-Louis FAGES  
D el egu e Syndical



