

**Avenant à l'accord relatif au télétravail régulier et exceptionnel au sein de la société Fnac
Darty Participations et Services signé le
12 juillet 2021**

Il est conclu entre, les soussignés :

La société, Fnac Darty Participations et Services dont le siège social est situé au 9, rue des Bateaux Lavois, ZAC Port d'Ivry, 94200 Ivry-sur-Seine, et enregistrée au R.C.S. de Créteil sous le numéro 775 661 390, représentée par **Madame Emmanuelle DESOMBRE**, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines.

Ci-après désignée « **la Société** »,

D'une part,

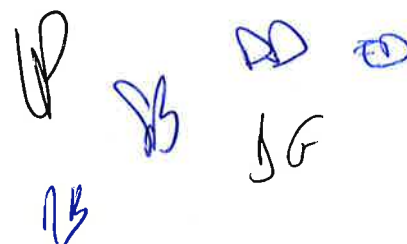
ET :

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

- **CFDT**, représentée par Madame Laetitia PETIT, dûment mandatée ;
- **CFE-CGC**, représentée par Madame Stéphanie BACOT, dûment mandatée ;
- **CFTC**, représentée par Monsieur Dris FERDI, dûment mandaté ;
- **CGT**, représentée par Monsieur David DEMONET, dûment mandaté ;
- **UNSA**, représentée par Monsieur Mohamed BOUHASSOUNE, dûment mandaté.

D'autre part

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



PREAMBULE :

La crise sanitaire nous a conduit à nous adapter et à créer une nouvelle dynamique en étant majoritairement en télétravail. Le recours au télétravail s'étant ainsi fortement développé depuis plus d'un an, il était apparu nécessaire de renégocier l'accord télétravail préexistant au sein de FDPS.

Nous avons ainsi signé un accord télétravail en date du 12 juillet 2021. Il a été conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2022.

Cet accord avait été conclu pour une durée déterminée puisque nous étions encore en période COVID et que nous allions lancer le projet de flex office « ABO-Everywhere@work ».

Il avait donc été prévu avant l'expiration de cet accord de se rencontrer avec les partenaires sociaux afin d'échanger sur la reconduction de ce dernier pour une durée déterminée ou indéterminée. En effet, l'objectif étant de faire le point, suite à cette période, et de tirer les enseignements concernant l'application du nouvel accord télétravail.

Compte tenu de la contrainte imposée par les travaux ABO pendant plus de 10 mois, la mise en œuvre de l'accord s'est avérée incomplète car difficilement possible.

C'est pour cette raison que les parties se sont entendues pour négocier un avenant à durée déterminée de notre accord télétravail signé le 12 juillet 2021, et ce, pour une durée de 9 mois.

Il s'agit ainsi de continuer d'accompagner, hors situation de crise sanitaire, le développement du télétravail au sein de la Société afin notamment de :

- Donner à chacun plus de souplesse et de flexibilité dans ses conditions de travail par la responsabilisation et l'autonomie conférées dans l'exercice des missions ;
- Contribuer au développement d'un environnement de travail propice à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et bien être ;
- Pallier les contraintes découlant des transports et contribuer au développement durable, notamment en réduisant le nombre de déplacements automobiles,

Le tout visant également à renforcer l'efficacité opérationnelle et la performance globale au sein du Siège.

Il s'agit, enfin, de tester notre accord en conditions réelles, tout en effectuant un suivi et un bilan de ce dernier.

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

ARTICLE 1 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 2.1 ELIGIBILITE DE L'ACCORD DU 12 JUILLET 2021

L'article 2.1. Eligibilité est désormais rédigé comme suit :

« Article 2.1. Eligibilité

Les parties conviennent que le télétravail est fondé sur la capacité du salarié à exercer ses fonctions de manière autonome et implique que l'activité du salarié puisse être exercée à distance et soit donc compatible avec une activité en télétravail.

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

- Titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée Fnac Darty Participations et Services à temps plein ou à temps partiel au moins égal à 60 %,
- Titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation. Pour ces derniers, il est précisé que le dispositif de télétravail est adapté dans les conditions définies à l'article 3.1 compte-tenu de la spécificité de ces contrats,
- Justifiant d'une ancienneté minimale de 6 mois sur le poste (une ancienneté inférieure pourra être retenue en cas d'accord du manager) sous réserve d'une période d'essai sur le poste concluante et validée,
- Disposant d'une capacité d'autonomie suffisante dans le poste occupé et ne nécessitant pas de soutien managérial rapproché, et ayant une performance répondant a minima aux attentes telles que définies dans la politique d'évaluation de la performance en vigueur,
- 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 à 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 d'un espace de travail dédié et adapté à ce mode d'organisation, une connexion internet haut débit, et une installation électrique sécurisée,
- N'occupant pas un poste nécessitant une présence physique dans les locaux de l'entreprise, Néanmoins, pour ces salariés, lorsque le poste comporte une part significative de tâches administratives, le télétravail pourra être envisagé pour l'accomplissement de ces dernières, sous réserve qu'une continuité du service sur site soit assurée pendant les jours ainsi télétravaillés

CP
NB
SB
DD
JP
ED

(permanence continue) et que cela n'impacte pas la qualité de service permettant de répondre aux sollicitations des salariés présents sur site,

- N'occupant pas un poste nécessitant déjà une absence importante et régulière compte-tenu des déplacements inhérents au métier. Néanmoins dans cette situation, le nombre de jours de télétravail hebdomadaire sera défini par le manager après échanges avec le collaborateur.

Ces conditions sont applicables quelle que soit la nature du télétravail (exceptionnel ou régulier), à l'exception de la condition relative à l'ancienneté, qui ne sera pas exigée en cas de télétravail exceptionnel. »

ARTICLE 2 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 3.1 MODALITES D'ORGANISATION DU TELETRAVAIL DE L'ACCORD DU 12 JUILLET 2021

L'article 3.1. Modalités d'organisation du télétravail est désormais rédigé comme suit :

« Article 3.1. Modalités d'organisation du télétravail

La Société souhaite proposer à chaque collaborateur répondant aux critères d'éligibilité prévus au présent accord, le bénéfice du dispositif de télétravail dans la limite de trois jours maximum de télétravail par semaine.

Le salarié éligible au télétravail, selon les conditions de l'article 2, est libre de refuser cette forme d'organisation du travail s'il le souhaite.

Par exception, les apprentis et alternants compte-tenu de la spécificité de leur contrat (*contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation*), pourront bénéficier d'une journée maximum de télétravail par semaine, et ce, sous réserve de respecter les conditions cumulatives suivantes :

- maintenir une présence sur site minimale de 2 jours par semaine ;
- remplir les critères d'éligibilité ;
- bénéficier d'une autonomie suffisante ;
- validation de la période d'essai pour les contrats de professionnalisation, ou des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise pour les contrats d'apprentissage.

Le télétravail s'effectue par journée entière et les jours de télétravail non pris sur une semaine ne sont pas reportables.

Le choix du nombre de jour(s) de télétravail hebdomadaire déclaré par le salarié dans les conditions définies à l'article 3.2 vaut pour toute la durée de la campagne de télétravail, soit en l'occurrence de janvier 2023 à fin septembre 2023 pour la prochaine campagne.

(Par exemple : un salarié qui effectuerait sa demande de télétravail avec un choix de 2 jours de télétravail par semaine, devra respecter cette fréquence jusqu'au mois de septembre 2023).

Ainsi, le nombre de jour(s) de télétravail déclaré (0, 1, 2 ou 3 jours par semaine) devra être respecté par le salarié pendant toute la période de la campagne de télétravail en cours. Il ne sera donc pas possible de changer le nombre de jour(s) en cours de campagne.



Néanmoins, les parties conviennent que, si en cours d'exécution du présent accord, un système de planification permettant de suivre au réel le nombre de jour(s) télétravaillé(s) pour chaque salarié par semaine est déployé, le nombre de jour(s) de télétravail par semaine pourra varier. *Dans ces conditions, un salarié ayant fait le choix de télétravailler 3 jours par semaine pourrait ne télétravailler que 2 jours sur certaines semaines, après concertation avec son manager.*

Par exception, lorsque le salarié a fait le choix de ne pas télétravailler au moment de la campagne de télétravail, ce choix vaudra pour toute ladite campagne, et ce quand bien même un système de planification serait déployé.

De manière générale, ces jours de télétravail seront flexibles et pourront varier d'une semaine à l'autre au choix du salarié après échange avec son manager.

Par exemple, un salarié ayant opté pour deux jours de télétravail dans la semaine qui choisirait de télétravailler le lundi et mardi sur une semaine pourrait télétravailler le jeudi et vendredi la semaine suivante (sous réserve des exceptions prévues ci-dessous).

Toutefois, par exception, quand le service auquel appartient le salarié nécessite la présence sur site des collaborateurs certains jours pour répondre à un besoin particulier en vue du bon fonctionnement du service, les jours de télétravail pourront être déterminés de manière fixe après accord entre le manager et le salarié.

En cas de désaccord sur le choix des jours télétravaillés, il revient au manager de fixer ces derniers.

De la même manière, afin de garantir une bonne organisation du service et notamment en vue du maintien des rites managériaux, de la cohésion d'équipe et de la préservation du lien social, le manager pourra définir un jour de présence sur site commun aux salariés d'une même équipe.

D'autre part, dans la perspective de garantir la bonne intégration des nouveaux arrivants, le manager pourra définir les jours de présence de son équipe pendant une période d'un mois afin que l'ensemble de l'équipe (y compris le manager) puisse accompagner le nouveau collaborateur. »

ARTICLE 3 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 3.3 REVERSIBILITE DE L'ACCORD DU 12 JUILLET 2021

L'article 3.3. Réversibilité est désormais rédigé comme suit :

« Article 3.3. 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, la réversibilité est possible, à l'initiative, soit du salarié (par écrit moyennant un délai de prévenance de 15 jours), soit de la hiérarchie (par écrit moyennant un délai de prévenance de 15 jours).

Par ailleurs, en cas de nécessité opérationnelle (*nécessité d'ordre professionnel requérant une présence sur site, par exemple et sans que cela ne constitue des cas limitatifs, les périodes correspondant à « Back To School », les périodes de fin d'année ou encore les pics d'activités liés à un projet à délivrer*), le télétravail peut être provisoirement et immédiatement suspendu sans délai pour une durée maximale de 8 semaines à l'initiative du manager. »

UP
12
BB
AD
DF
ED

ARTICLE 4 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 2. BUDGET EQUIPEMENTS TELETRAVAIL REGULIER POUR LES SALARIES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE DE L'ACCORD DU 12 JUILLET 2021

L'article 2. Budget « équipements télétravail régulier » pour les salariés en contrat à durée indéterminée est désormais rédigé comme suit :

« ARTICLE 2. BUDGET « EQUIPEMENTS TELETRAVAIL REGULIER » POUR LES SALARIES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Afin que les collaborateurs en contrat de travail à durée indéterminée puissent s'équiper au mieux dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle en télétravail, la Société remboursera les frais engagés par ces derniers pour les achats d'équipement en lien avec le télétravail tels que listés ci-dessous, dans la limite de 200 (deux cents) euros TTC par personne.

Les seuls équipements pouvant faire l'objet d'un tel remboursement par la Société sont les suivants :

- Bureau,
- Chaise/fauteuil,
- Lampe de bureau,
- Ecran fixe et support de moniteur,
- Souris,
- Clavier,
- Webcam,
- Sac à dos d'ordinateur.

La Direction de l'Organisation et des Systèmes Informatiques (DOSI) prendra à sa charge la dotation d'un casque pour les collaborateurs en contrat à durée indéterminée éligibles au télétravail.

Le salarié en contrat à durée indéterminée souhaitant se faire rembourser l'achat d'équipements en vue de l'exercice de son activité en télétravail pourra effectuer une note de frais via l'outil Notilus en transmettant les justificatifs d'achat pour chacun des équipements selon la procédure précisée ci-dessous.

Les salariés effectuant des achats d'équipements pourront réaliser une seule note de frais via l'outil Notilus avec justificatifs d'achats d'équipements réalisés au sein des enseignes Fnac, Darty ou de ses filiales, et se faire rembourser dans la limite de 200 euros TTC ; Cette disposition n'est applicable qu'une seule et unique fois pour un même salarié.

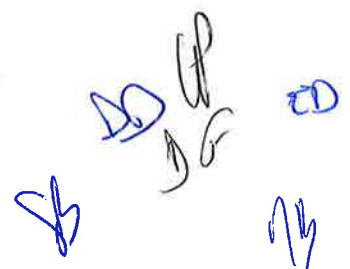
Les salariés qui n'avaient pas utilisé la totalité de leur budget équipement, pourront le faire dans la limite totale de 200 euros TTC.

Seuls les salariés en contrat de travail à durée indéterminée éligibles au télétravail sont concernés par le présent article et sont ainsi éligibles à ce remboursement.

ARTICLE 4 – DUREE ET DATE DE PRISE D'EFFET DE L'AVENANT A L'ACCORD DU 12 JUILLET 2021

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Une charte sur les bonnes pratiques du télétravail est annexée au présent avenant.



Il est conclu pour une durée déterminée de 9 mois à compter du 1^{er} janvier 2023.
Le présent avenant prendra donc fin le 30 septembre 2023.

Deux points de suivi du présent avenant seront organisés à l'initiative de la Direction avec les organisations syndicales signataires.

Avant l'expiration du présent avenant, les parties conviennent de se rencontrer pour échanger sur la reconduction de ce dernier à durée déterminée ou indéterminée.

ARTICLE 4 – DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Les dispositions relatives à la publicité et au dépôt du présent avenant sont identiques à celles de l'article 5 du chapitre 4 sur les dispositions finales de l'accord conclu le 12 juillet 2021.

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent avenant sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la Société.

Conformément aux articles du Code du travail, une version du présent avenant sera déposée, dès sa conclusion, par la Direction sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail.

Les parties conviennent, par ailleurs, que l'intégralité du présent avenant sera publié dans la base de données nationale conformément à l'article L2231-5-1 du Code du travail.

Enfin, un exemplaire du présent avant sera remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Créteil.



Fait à Ivry sur Seine, le 09 décembre 2022
En 9 exemplaires originaux,

Pour la Société FDPS

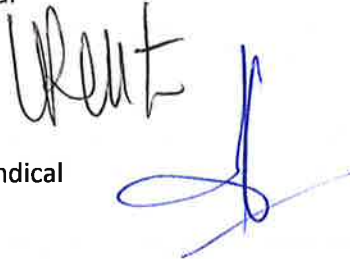
Madame Emmanuelle DESOMBRE
Directrice des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT,

Madame Laetitia PETIT, délégué(e) syndical



Pour la CFE-CGC,

Madame Stéphanie BACOT, délégué(e) syndical



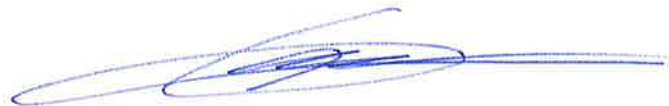
Pour la CFTC,

Monsieur Dris FERDI, délégué(e) syndical



Pour la CGT,

Monsieur David DEMONET, délégué(e) syndical



Pour l'UNSA,

Monsieur Mohamed BOUHASSOUNE, délégué(e) syndical

