

DECISION UNILATERALE RELATIVE AU TELETRAVAIL REGULIER ET EXCEPTIONNEL AU SEIN DE LA SOCIETE FNAC DARTY PARTICIPATIONS ET SERVICES

Table des matières

PREAMBULE.....	2
ARTICLE LIMINAIRE – CHAMP D’APPLICATION DE LA DECISION UNILATERALE.....	3
CHAPITRE 1 – TELETRAVAIL REGULIER ET EXCEPTIONNEL	3
Section 1 : Le télétravail régulier	3
ARTICLE 1 – DEFINITION DU TELETRAVAIL.....	3
ARTICLE 2 – CONDITIONS PREALABLES A LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL	4
Article 2.1. Eligibilité.....	4
Article 2.2. Exclusions	5
Article 2.3. Principe de volontariat	5
ARTICLE 3 – MODALITES D’ORGANISATION ET DE MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL REGULIER.....	5
Article 3.1. Modalités d’organisation du télétravail	5
Article 3.2. Mise en place et formalisation de la situation de télétravail régulier	7
Article 3.3. Réversibilité	7
Article 3.4. Changement de fonction, de service ou de site	7
Article 3.5. Gestion du temps de travail	8
Article 3.6. Suivi du télétravail	9
Section 2 : Le télétravail exceptionnel	10
Section 3 : Statut, droits et devoirs du télétravailleur	10
ARTICLE 1. DROITS DU TELETRAVAILLEUR	10
ARTICLE 2. JOIGNABILITE DU TELETRAVAILLEUR.....	10
ARTICLE 3. SANTE ET SECURITE	11
ARTICLE 4. PROTECTION DES DONNEES, CONFIDENTIALITE	11
Section 4 : Environnement du télétravailleur.....	11
ARTICLE 1. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET AMENAGEMENT DES LOCAUX.....	11
ARTICLE 2. EQUIPEMENTS INFORMATIQUES.....	12
ARTICLE 3. ASSURANCE	12
Section 5 : Indemnisation du télétravail régulier	12
ARTICLE 1. INDEMNITE « TELETRAVAIL »	12
ARTICLE 2. BUDGET « EQUIPEMENTS TELETRAVAIL REGULIER» POUR LES SALARIES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE	13
Section 6 : Accompagnement par la formation.....	14
CHAPITRE 2 – FRAIS DE RESTAURATION	14

CHAPITRE 3 – PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT	14
CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES	16
ARTICLE 1. MODALITES D’APPLICATION DE LA DECISION UNILATERALE	16
ARTICLE 3. DUREE ET DATE DE PRISE D’EFFET DE LA DECISION UNILATERALE	17

PREAMBULE

L’**accord du 21 octobre 2015** relatif au télétravail avait pour but de définir les conditions de mise en œuvre du télétravail au sein de Fnac Darty Participations et Services dans un cadre expérimental d’une année.

Dans le prolongement du bilan positif de l’enquête interne présentée au Comité d’Entreprise le 29 juillet 2016, et compte-tenu des organisations non encore définitives dans le cadre du rapprochement des sociétés Fnac et Darty, les parties étaient convenues, dans un **avenant n°1 du 14 octobre 2016**, de prolonger cette expérimentation pour 12 mois supplémentaires à compter du 1^{er} novembre 2016.

Par la suite, l’avenant n°2 à l’accord relatif au télétravail signé le **27 octobre 2017** avait pour objet de prolonger définitivement l’application du dispositif de télétravail au sein de la Société.

Le 1^{er} mars 2021, un accord cadre relatif au télétravail au sein du Groupe Fnac Darty a été conclu. Ce dernier rappelle la possibilité pour les parties prenantes de négocier, des accords ou dispositions conventionnelles d’entreprise venant compléter de manière plus favorable ses dispositions.

C’est dans ce cadre que, le 12 juillet 2021 un accord à durée déterminée relatif au télétravail au sein de Fnac Darty Participations et Services a été conclu puis un avenant a été signé afin de prolonger cet accord jusqu’au 30 septembre 2023. Cet avenant devait permettre de tester en conditions réelles les dispositions de notre accord (hors travaux ABO) et d’accompagner la poursuite du télétravail.

Avec l’échéance de cet accord en date du 30 septembre 2023, les parties ont souhaité revoir le dispositif de notre accord télétravail et négocier à durée indéterminée.

Les parties ont effectué plusieurs réunions de négociation qui se sont tenues le 15,23 et 30 juin 2023. En l’absence d’accord, la Direction a décidé d’appliquer les mesures par Décision Unilatérale.

L’objectif étant d’accompagner de façon pérenne et hors situation de crise, le développement du télétravail au sein de la Société. Cette Décision Unilatérale permet de continuer l’exercice du télétravail afin de permettre à chacun plus de souplesse et de flexibilité dans ses conditions de travail, de continuer à développer un environnement de travail propice à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le tout visant également à :

- renforcer l'efficacité opérationnelle et la performance globale au sein du Siège au service de l'Exploitation et des Opérations ;
- maintenir une dynamique collective dans un contexte économique mouvant et incertain ;
- renforcer la cohésion d'équipe et les moments de partage formels et informels.

Outre le sujet du télétravail, la Direction a souhaité repréciser le traitement des thématiques suivantes : la restauration des salariés, le remboursement des frais de transport, indépendamment du statut, ou non, de télétravailleur.

Les dispositions de cette Décision Unilatérale se substituent à celles résultant d'accords collectifs, d'accords référendaires, de décisions unilatérales de l'employeur, d'usages ou de pratiques sociales ayant le même objet, antérieurement en vigueur au sein de la société (et notamment celles de l'accord du 21 octobre 2015, de l'avenant n°1 du 14 octobre 2016, l'avenant n°2 du 27 octobre 2017, l'accord sur les mesures découlant des négociations annuelles obligations au sein de la Société du 14 avril 2017, du 19 avril 2019 et du 29 mars 2021 ainsi que l'accord à durée déterminée du 12 juillet 2021 et son avenant du 9 décembre 2022).

ARTICLE LIMINAIRE – CHAMP D'APPLICATION DE LA DECISION UNILATERALE

Cette Décision Unilatérale s'applique à l'ensemble des salariés Fnac Darty Participations et Services, selon les conditions d'éligibilité définies ci-après à l'article 2-1 de la présente Décision Unilatérale.

CHAPITRE 1 – TELETRAVAIL REGULIER ET EXCEPTIONNEL

Section 1 : Le télétravail régulier

ARTICLE 1 – DEFINITION DU TELETRAVAIL

Selon les dispositions légales en vigueur, le télétravail désigne « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

Le télétravail suppose également une confiance entre le télétravailleur et son responsable hiérarchique dans le cadre de son activité professionnelle.

Par principe, le télétravail est effectué au domicile du salarié lieu de résidence habituelle sous la responsabilité pleine et entière du télétravailleur.

Toutefois, pour tenir compte des souhaits des salariés, mais également leur offrir une plus grande souplesse dans l'organisation du télétravail, il est admis qu'il soit exercé depuis une seconde résidence ou un autre lieu, dès lors que ces lieux sont localisés sur le territoire français métropolitain, qu'ils ont été déclarés préalablement par le salarié auprès de son employeur dans l'outil Mon Portail RH, et qu'ils répondent aux exigences définies au sein du présent accord.

On entend donc par télétravailleur au sens de la présente Décision Unilatérale, toute personne salariée de Fnac Darty Participations et Services, qui effectue une prestation de télétravail à domicile, ou dans un autre lieu comme défini ci-dessus, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, dans les conditions fixées à la présente Décision Unilatérale.

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.

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

Article 2.1. Eligibilité

La Direction convient 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 4 mois sur le poste (une ancienneté inférieure pourra être exceptionnellement retenue en cas d'accord du manager)
- 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 (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 2.2. Exclusions

La Direction convient expressément que les stagiaires sont exclus du bénéfice des dispositions de cette Décision Unilatérale relatives au télétravail.

Les salariés effectuant une astreinte ou une intervention planifiée à leur domicile pour le compte de la Société 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 03 octobre 2018 est applicable.

Article 2.3. Principe de volontariat

La Direction rappelle que le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié de Fnac Darty Participations et Services.

ARTICLE 3 – MODALITES D'ORGANISATION ET DE MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL REGULIER

Article 3.1. Modalités d'organisation du télétravail

La Société souhaite proposer à chaque collaborateur répondant aux critères d'éligibilité prévus par la présente Décision Unilatérale, le bénéfice du dispositif de télétravail dans la limite de deux jours maximum de télétravail par semaine.

Par exception, certains métiers dits « en tension » pourront bénéficier d'un troisième jour de télétravail par semaine. Il s'agit des collaborateurs, éligibles au télétravail, au sein des départements suivants : Digital Factory, marketplace, e-commerce international, acquisition, gouvernance et transformation e-commerce digital, SI merchandise et corporate, production et infrastructure.

Cette liste pourra être revue et/ou complétée par la Direction des Ressources Humaines de manière unilatérale.

Par exception également, les collaborateurs de plus de 55 ans, les femmes enceintes à compter du 4^{ème} mois de grossesse, les proches aidants sur présentation de justificatif, les personnes reconnues travailleurs handicapés ou en retour de longue maladie pour une durée maximale d'un an (après accord entre le manager et le salarié concerné et selon les préconisations du médecin du travail) pourront également bénéficier d'un troisième jour 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 3 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.

(Par exemple : un salarié embauché en janvier 2023 étant éligible au télétravail, après 4 mois d'ancienneté, et qui effectuerait sa demande de télétravail avec un choix de 2 jours de télétravail par semaine, devra respecter cette fréquence jusqu'à la prochaine campagne télétravail organisée par la Direction des Ressources Humaines).

Ainsi, le nombre de jour(s) de télétravail déclaré 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, la Direction convient 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 2 jours par semaine pourrait ne télétravailler que 1 jour 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, 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 définira deux jours hebdomadaires de présence sur site commun aux

salariés d'une même équipe. Le troisième jour sur site pourra être librement choisi par le collaborateur, sous réserve que l'organisation au sein des locaux le permette. Dans le cas contraire, le manager serait amené à fixer également le troisième jour sur site.

Article 3.2. Mise en place et formalisation de la situation de télétravail régulier

Dans le cadre de la mise en place du télétravail régulier, le salarié souhaitant télétravailler devra échanger avec son manager sur la réalisation des conditions d'éligibilité.

Après vérification par le manager du respect de ces dernières et confirmation de son éligibilité, le salarié renseignera toutes les informations nécessaires demandées pour la mise en place du télétravail (*exemple : nombre de jours de télétravail souhaité par le salarié, pièces justificatives telle que l'attestation d'assurance, etc.*).

Ladite saisine sera réalisée par le salarié sur le Portail RH des collaborateurs « *Mon Portail RH* ».

Cette saisine par le salarié concerné sur le Portail RH dédié, et la validation de cette dernière par le manager, vaut formalisation de la situation de télétravail régulier et est une condition préalable pour bénéficier du télétravail.

En cas de réponse négative de la part du responsable hiérarchique, notamment si le télétravail n'est 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.

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 sur un exercice de 12 mois, à l'initiative du manager.

Article 3.4. Changement de fonction, de service ou de site

Un réexamen des critères d'éligibilité avec le responsable hiérarchique sera possible en cas de changement de fonction, de service ou de site du salarié. En cas de changement vers une fonction non éligible au télétravail, la situation de télétravail prendra fin automatiquement.

Article 3.5. Gestion du temps de travail

Le salarié en situation de télétravail gère l'organisation de son temps de travail 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. A ce titre, le télétravail doit s'inscrire dans le cadre du respect des temps de repos journaliers et hebdomadaires en vigueur, conformément aux dispositions légales. Les salariés en télétravail bénéficient, par ailleurs, des dispositions relatives au droit à la déconnexion des outils numériques définies au Chapitre 2 de l'accord Groupe portant sur la Qualité de Vie au travail et l'Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

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, lors de la saisine valant formalisation du télétravail régulier dans le Portail RH, les plages horaires durant lesquelles il pourra contacter le salarié, en cohérence avec son horaire habituel de travail.

- *Télétravailleurs dont le temps de travail est décompté en heures*

Le télétravailleur dont le temps de travail est décompté en heures doit respecter les plages horaires définies par son responsable hiérarchique et pendant lesquelles il doit rester joignable, consulter sa messagerie professionnelle et répondre aux sollicitations de l'entreprise et/ou des clients.

La saisine valant formalisation du télétravail régulier dans le Portail RH précise à titre indicatif ces plages horaires qui peuvent être modifiées unilatéralement par l'employeur, sous réserve des dispositions applicables dans l'entreprise.

Il est rappelé que le salarié n'est pas autorisé à effectuer des heures supplémentaires le jour télétravaillé, sauf demande expresse de son supérieur hiérarchique ou accord de ce dernier.

- *Télétravailleurs-en forfait-jours*

Les télétravailleurs en forfait-jours organisent eux-mêmes leur temps de travail en respectant les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

Ces plages horaires seront définies d'un commun accord entre les salariés et leurs managers.

Les télétravailleurs s'engagent par ailleurs à se rendre disponible pour les réunions qui seraient imposées par leur supérieur hiérarchique.

Article 3.6. Suivi du télétravail

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

Section 2 : Le télétravail exceptionnel

La Direction rappelle qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou de force majeure telles que par exemple des intempéries exceptionnelles ou des menaces de trouble à l'ordre du public, 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, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans cette hypothèse, le télétravail peut donc être imposé par l'entreprise. Les salariés concernés en seront informés par tous moyens (email, SMS, affichage, ...).

Les modalités de mise en place et d'accompagnement du télétravail dans ces circonstances exceptionnelles feront l'objet d'échanges entre la Direction et les représentants du personnel concernés.

Section 3 : Statut, droits et devoirs du télétravailleur

ARTICLE 1. DROITS DU TELETRAVAILLEUR

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. Être en télétravail 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.

ARTICLE 2. JOIGNABILITE DU TELETRAVAILLEUR

Quelles que soient les modalités de décompte du temps de travail, la joignabilité du télétravailleur est un engagement substantiel de ce dernier, sans lequel le télétravail ne peut être mis en œuvre. Cet engagement conditionne également la poursuite du télétravail qui ne doit pas être un facteur de désorganisation de la Direction ou de l'équipe concernée.

Afin d'optimiser et faciliter le travail avec ses collègues, le télétravailleur s'engage à ce que son statut de disponibilité sur les outils de messagerie instantanée de type Teams, soit à jour

en fonction de son degré de disponibilité tout au long de la journée (disponible, en conférence téléphonique, occupé, ...).

La Direction entend rappeler que ce principe de joignabilité ne doit pas faire obstacle au respect des durées minimales légales et conventionnelles de repos quotidien et hebdomadaire applicables ainsi qu'au droit à la déconnexion dont tous les salariés bénéficient.

ARTICLE 3. SANTE ET SECURITE

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

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.

Si un accident survient au domicile ou au lieu de télétravail déclaré par le salarié 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.

Tout accident survenu au télétravailleur à son domicile ou au lieu de télétravail déclaré par le salarié pendant le temps de travail sera donc soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise.

ARTICLE 4. PROTECTION DES DONNEES, CONFIDENTIALITE

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles fixées par la Société 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.

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.

La Charte informatique applicable sera mise à disposition de chaque télétravailleur sur le Sharepoint EasyRH.

Section 4 : Environnement du télétravailleur

ARTICLE 1. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET AMENAGEMENT DES LOCAUX

Le salarié s'engage, préalablement à son passage en télétravail, sur 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 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 à l'occasion de la saisine valant formalisation du télétravail régulier sur le Portail RH.

ARTICLE 2. EQUIPEMENTS INFORMATIQUES

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

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

Les équipements informatiques mis à disposition des collaborateurs, en vue d'un usage exclusivement professionnel, sont fonction 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.

ARTICLE 3. ASSURANCE

Une attestation d'assurance « Multi Risques Habitation » établie par l'assureur prenant en compte l'exercice d'une activité en télétravail du domicile ou du lieu de télétravail du salarié devra être produite par ce dernier. La remise de cette attestation lors de la saisine dans le Portail RH valant formalisation du télétravail régulier est une condition préalable pour bénéficier du télétravail.

Section 5 : Indemnisation du télétravail régulier

ARTICLE 1. INDEMNITE « TELETRAVAIL »

La Direction convient que chaque journée télétravaillée (excepté pour les jours de télétravail exceptionnel) donnera lieu, à chaque échéance de paie, au versement d'une indemnité forfaitaire « télétravail » journalière égale à 1,50 euro net.

Cette indemnité couvre l'intégralité des frais engagés par le salarié pour exercer son activité en télétravail ainsi que ceux liés à l'occupation des locaux.

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. Chaque salarié ne pourra bénéficier qu'une seule fois de ce budget.

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 à la date de cette Décision Unilatérale n'avaient pas utilisé la totalité de leur budget équipement, pourront le faire dans la limite totale de 200 euros TTC. En revanche, les salariés qui ont déjà utilisé leur budget équipement ne seront pas éligibles à un nouveau budget.

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.

Section 6 : Accompagnement par la formation

Les télétravailleurs bénéficieront d'une formation e-learning appropriée à cette forme d'organisation du travail leur permettant de :

- bien appréhender les dispositions de la présente Décision Unilatérale,
- être informés sur les droits et devoirs des télétravailleurs,
- être sensibilisés sur les conditions de travail en télétravail (gestes et postures, hygiène, santé etc.).

Cette formation est un préalable obligatoire à l'exercice du télétravail. Le manager devra s'assurer que son collaborateur a bien suivi cette formation avant d'accepter le recours au télétravail.

CHAPITRE 2 – FRAIS DE RESTAURATION

Afin de permettre à chacun de bénéficier de la prise en charge partielle de ses frais de restauration par la Société quel que soit son lieu de travail, la Direction décide d'octroyer un régime de titres-restaurant pour l'ensemble des collaborateurs Fnac Darty Participations et Services.

Ces titres seront acquis à hauteur d'un titre par journée effectivement travaillée, que le travail s'effectue sur site ou en télétravail.

Ces derniers seront acquis et disponibles à terme échu.

Par exemple : en cas de mise en place au 1er octobre 2023, ces derniers seront disponibles début novembre 2023, en fonction du nombre de jours effectivement travaillés sur le mois d'octobre 2023.

A la date de cette présente Décision Unilatérale, la valeur libératoire du titre-restaurant est fixée à 10 euros.

Les titres-restaurant seront utilisables au sein des restaurants d'entreprise de la Société, et dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires (notamment les articles R3262-4 et suivants du Code du travail).

Dans ces conditions la Direction convient de la suppression de toute subvention versée aux salariés en lien avec l'utilisation du restaurant d'entreprise, ou de tout autre lieu de restauration dans l'entreprise, de quelque nature qu'elle soit à compter du 1^{er} octobre 2023.

CHAPITRE 3 – PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT

Sous réserve d'éventuelles évolutions du dispositif légal, et en cohérence avec les ambitions RSE du Groupe visant à limiter l'utilisation d'un véhicule, la Direction convient qu'à compter du 1^{er} octobre 2023, le régime de prise en charge des frais de transport par la Société sera le suivant :

- 1) Les collaborateurs dont la prise de poste effective (date d'embauche) est postérieure au 1^{er} septembre 2021 bénéficieront d'une prise en charge de leurs titres d'abonnement aux transports en commun, souscrits pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, à hauteur de 50% du coût de leur titre, dans la limite de 50% du prix du Pass Navigo mensuel « toutes zones (1-5) » ;
- 2) Les collaborateurs dont la prise de poste effective (date d'embauche) est antérieure au 1^{er} septembre 2021 et qui bénéficiaient d'une prise en charge plus importante de leurs titres d'abonnement aux transports en commun, souscrits pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, bénéficieront d'une prise en charge dans les mêmes conditions que celles applicables avant le 1^{er} septembre 2021, soit :
 - à hauteur de 5/7^{ème} du coût de leur titre, dans la limite de 5/7^{ème} du prix du Pass Navigo mensuel « toutes zones (1-5) »,
 - ou de tout autre taux d'indemnisation individuelle spécifique applicable sur l'assiette des frais d'abonnement réels engagés par le salarié pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail ; y compris en cas de changement de site d'affectation à l'initiative de l'entreprise qui entraînerait un éloignement de la résidence habituelle.

Il est précisé que les collaborateurs déclarant se rendre sur leur lieu de travail depuis leur résidence habituelle en transports en commun devront fournir un justificatif d'achat du titre d'abonnement tous les mois en cas d'abonnement mensuel, et une fois par an en cas de souscription à un abonnement annuel.

Il est rappelé que ce maintien des conditions d'indemnisation a vocation à prendre compte l'éventuelle perte d'un avantage dont les salariés ont bénéficié durant plusieurs années et éviter ainsi le préjudice induit par l'application de nouvelles règles.

- 3) Par ailleurs, dans l'hypothèse où un salarié déménagerait pour des raisons de convenance personnelle, de sa seule initiative, de telle sorte qu'il s'éloignerait du site de travail auquel il est affecté, aucun coût supplémentaire lié aux nouveaux frais de transport induit par ce déménagement ne sera pris en charge par l'entreprise ; le salarié concerné continuera néanmoins à bénéficier du montant de l'indemnisation perçue antérieurement à ce déménagement, et calculée par rapport au lieu de domiciliation avant déménagement, qui restera la référence pour apprécier la notion d'éloignement géographique par rapport au site de travail.
- 4) Seuls les collaborateurs en poste avant le 1^{er} septembre 2021 utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, bénéficieront d'une prise en charge à hauteur de 50% du prix du Pass Navigo mensuel « toutes zones (1-5) ».

Il est précisé que ces derniers devront fournir une déclaration sur l'honneur une fois par an relatif à l'utilisation de ce moyen de transport pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Les collaborateurs en poste avant le 1er septembre 2021 qui utilisaient jusqu'à alors leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail et qui décideraient d'opter, dans le cadre d'une campagne de transport ultérieure, pour un mode de transport en commun, se verront garantir un remboursement de leur frais de transport à hauteur de 5/7ème du prix du Pass Navigo mensuel « toutes zones (1-5) » ;

- 5) Enfin, à compter du 1er septembre 2021, tous les collaborateurs effectuant leur trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail au moyen de vélos (pédalage assisté ou non) ou de trottinettes en location ou en libre-service bénéficieront d'une indemnité mensuelle à hauteur de 50% du prix du Pass Navigo mensuel "toutes zones (1-5)" sur 11 mois.

Pour ce faire, les salariés devront fournir, pour chaque année civile, un justificatif d'abonnement, ou une attestation sur l'honneur, relatifs à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacement énumérés dans ce paragraphe.

Il est précisé que les trottinettes (motorisées ou non) dont le salarié est propriétaire s'ajoute à la liste des modes de transport pouvant donner lieu à une prise en charge de l'entreprise dans les conditions précisées au présent paragraphe.

La campagne transport listera la totalité des différents modes de transport possibles et modalités d'indemnisation.

CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1. MODALITES D'APPLICATION DE LA DECISION UNILATERALE

Pour les salariés pour lesquels un avenant au contrat de travail relatif au télétravail est en cours d'application à la date d'effet de la Décision Unilatérale, les dispositions de la présente Décision Unilatérale se substitueront de plein droit à toute disposition contractuelle antérieure qui serait contraire ou incompatible avec les dispositions des présentes, ces derniers acceptant expressément de se conformer aux dispositions des présentes lors de la formalisation de leur accord via le portail RH.

ARTICLE 2. COMMUNICATION

Une communication autour de cette Décision Unilatérale sera organisée pour sensibiliser les salariés à ces nouvelles dispositions.

ARTICLE 3. DUREE ET DATE DE PRISE D'EFFET DE LA DECISION UNILATERALE

La Décision Unilatérale entrera en vigueur suite au processus d'information et consultation du CSE.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Fait à Ivry-sur-Seine, le 10 juillet 2023,

Pour la Direction,
Madame Emmanuelle DESOMBRE

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Desombre', written over a horizontal line.