

## ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF AU TELETRAVAIL ET AU DROIT A LA DECONNEXION AU SEIN DU GROUPE COVEA

Entre, d'une part,

➤ Les sociétés et groupements du Groupe COVEA listés ci-dessous, et ci-après dénommés « **les Entités** » :

- **ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **FIDÉLIA Assistance** (Société Anonyme),
- **FIDÉLIA Services** (Société Anonyme),
- **GMF ASSURANCES** (Société Anonyme),
- **GMF Vie** (Société Anonyme),
- **LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **TÉLÉASSURANCES** (Société Anonyme),
- **Association pour le développement des Compétences** (Association),
- **MAAF Assurances** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MAAF Assurances SA** (Société Anonyme),
- **MAAF Santé** (Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité),
- **MAAF Vie** (Société Anonyme),
- **GIE EURO GESTION SANTÉ** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EURODEM** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EUROPAC** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EUROPEX** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE LOGISTIC** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE RCDI** (Groupement d'intérêt Économique),
- **MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MMA IARD** (Société Anonyme),
- **MMA VIE** (Société Anonyme),
- **COVEA PROTECTION JURIDIQUE** (Société Anonyme),

Représentés par **Madame Valérie HULEUX, Directrice Affaires Sociales COVEA**, dûment mandatée par les Entités aux fins du présent accord ;

Et, d'autre part,

➤ **Les Organisations Syndicales représentatives (« OSR »)** au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur Délégué Syndical de Groupe, dûment mandaté pour la négociation en cause :

- **La CFDT**, représentée par **Eric GARREAU** ;
- **La CFE-CGC**, représentée par **Pierre MEYNARD** ;
- **La CFTC**, représentée par **Laurent CHRETIEN** ;
- **La CGT**, représentée par **Françoise WINTERHALTER** ;
- **L'UNSa**, représentée par **Philippe BABOIN** ;

Les Entités et les Organisations Syndicales Représentatives sont ensemble dénommées « **les Parties** ».

PB SM GP /c VH

## SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>2</b>
<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>4</b>
<b>TITRE 1 – CHAMP D’APPLICATION ET OBJET DE L’ACCORD</b> .....	<b>6</b>
Article 1 - Entités concernées.....	6
Article 2 - Collaborateurs concernés .....	6
Article 3 - Objet de l'accord.....	6
<b>TITRE 2 – LE TELETRAVAIL</b> .....	<b>7</b>
Chapitre 1. DEFINITIONS.....	7
Article 4 - Le télétravail.....	7
Article 5 - Le travail en tout site au sein des Entités .....	8
Article 6 - Le travail nomade.....	9
Chapitre 2. LES CONDITIONS DE PASSAGE AU TELETRAVAIL .....	10
Article 7 - Les conditions relatives à l'activité.....	10
Article 8 - Les conditions relatives aux collaborateurs .....	10
Article 8.1 - Les collaborateurs éligibles au télétravail régulier (collaborateurs à l'horaire).10	
Article 8.2 - Les collaborateurs éligibles au télétravail flexible (collaborateurs à l'horaire et au forfait jours).....	10
Article 9 - Le télétravail occasionnel unilatéral en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.....	11
Article 10 - Le télétravail occasionnel supposant un accord entre le collaborateur et l'employeur .....	12
Article 11 - Les conditions relatives au(x) lieu(x) de télétravail .....	13
Chapitre 3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL .....	14
Article 12 - Processus et formalisation de l'accord .....	14
Article 13 - Période d'adaptation.....	14
Article 14 - Suspension et réversibilité du télétravail .....	15
Article 15 - Organisation du télétravail .....	15
Article 15.1 - Le temps télétravaillé .....	15
Article 15.1.1 - Dispositions communes.....	15
Article 15.1.2 - Le télétravail régulier (collaborateurs à l'horaire) .....	16
Article 15.1.3 - Le télétravail (collaborateurs à l'horaire et au forfait jours).....	16
Article 15.1.4 – « Entités pilotes » .....	17
Article 15.1.4.1 – Télétravail au sein de COVEA PROTECTION JURIDIQUE pour l'année 2022.....	17
Article 15.1.4.2 – Télétravail au sein de FIDELIA Assistance pour l'année 2022 .....	17

Article 15.2 - L'équipement .....	17
Article 15.3 - Protection des données et confidentialité des informations et fichiers.....	18
Article 15.4 - Prise en charge forfaitaire des coûts liés au télétravail .....	18
Chapitre 4 – L'ACCOMPAGNEMENT DU TELETRAVAILLEUR .....	19
Article 16 - Suivi par le manager.....	19
Article 17 - Santé et sécurité du télétravailleur .....	19
Article 18 - Droits collectifs et individuels .....	19
Article 19 - Formation et sensibilisation dans le cadre du télétravail .....	20
<b>TITRE 3 – LE DROIT A LA DECONNEXION POUR TOUS .....</b>	<b>21</b>
Article 20 - Principe du droit à la déconnexion .....	21
Article 21 - Les moyens.....	21
<b>TITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>22</b>
Article 22 - Durée et date d'entrée en vigueur .....	22
Article 23 - Commission de suivi et clause de rendez-vous .....	22
Article 24 - Principe de non cumul.....	23
Article 25 - Substitution.....	23
Article 26 - Notification.....	23
Article 27 - Adhésion.....	23
Article 28 - Révision .....	23
Article 29 - Publicité .....	24
Annexe 1.....	26
Annexe 2.....	27
Annexe 3.....	30

PB SL  GP /c VA

## PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la section IV (relative aux conventions et accords de groupe) du chapitre II du titre III du livre II de la 2<sup>ème</sup> partie du Code du travail et s'applique directement dans les Entités.

La mise en place du télétravail au sein du Groupe Covéa s'inscrit dans le respect des dispositions du chapitre 10 de l'accord relatif au temps de travail du 14 juin 2017, lequel précise que « *Les Parties affirment leur accord de principe pour la mise en place du télétravail, pour autant que cette mise en place soit compatible avec les activités et l'organisation des Entités (...) La définition des salariés éligibles et les modalités du télétravail feront l'objet d'une négociation collective particulière* ».

Dans ce contexte, un premier accord sur la mise en place du télétravail au sein du Groupe Covéa a été conclu pour une durée de 3 ans (2019-2020-2021).

Le 24 juillet 2020, un avenant a été signé pour l'année 2021, permettant à davantage de collaborateurs d'accéder au télétravail.

En effet, pour sa troisième année d'application, soit au titre de l'exercice 2021, la crise sanitaire ayant entraîné un déploiement plus important du télétravail, y compris à de nouveaux métiers, les Parties ont souhaité faire évoluer cet accord, pour permettre :

- de répondre aux souhaits des collaborateurs de développer davantage le télétravail, tant en nombre de jours que vers de nouveaux métiers,
- de répondre aux enjeux du Groupe, visant à allier performance et nouveaux modes d'organisation du travail, tout en continuant à maintenir une sécurisation du dispositif, tant technique que juridique et organisationnelle, sans pour autant pénaliser l'activité opérationnelle.

Fortes de ces 3 années d'expérience, les Parties ont souhaité renégocier l'accord pour une durée de 3 ans.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions en vigueur, notamment :

- l'article L.1222-9 (et suivants) du Code du travail (tel que modifié par l'Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 et ratifié par la loi du 29 mars 2018) relatif au télétravail.
- l'article L. 2242-17 (7°) du Code du travail sur le droit à la déconnexion.
- l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020, étendu par arrêté du 02 avril 2021.

L'amélioration des possibilités en matière de connectivité grâce au numérique, l'évolution de nos outils, et l'appétence des collaborateurs du Groupe Covéa pour le télétravail, conduisent les Parties, dans le cadre du présent accord, à poursuivre le développement au sein du Groupe Covéa de cette forme d'organisation du travail. Elle fera l'objet d'un suivi qui prendra en compte notamment l'analyse des contraintes techniques, organisationnelles et économiques dans le cadre de la commission prévue par le présent accord.

Ainsi, les Parties réaffirment que le télétravail :

- doit favoriser le bien être des collaborateurs,
- doit servir la performance de l'entreprise,
- doit renforcer l'équilibre des temps de vie,
- doit permettre de développer des relations et modalités de travail plus souples et performantes,
- doit s'inscrire dans la volonté de Covéa de poursuivre une politique des Ressources Humaines en cohérence avec sa politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE),
- doit s'inscrire dans une relation basée sur la confiance,
- doit s'effectuer tout en assurant le maintien du lien social entre les collaborateurs et l'entreprise,
- doit comprendre, sauf circonstances exceptionnelles visées à l'article 9, un accord entre l'employeur et le collaborateur sur la base du principe de double volontariat, et présenter un caractère de réversibilité,

- ne doit modifier en rien la qualité de collaborateur du télétravailleur qui bénéficie des mêmes droits et avantages que s'il exerçait son activité dans les locaux de l'entreprise et reste soumis aux mêmes obligations.

Afin que ce mode d'organisation du travail puisse se développer au sein de toutes les Entités, les Parties soulignent la nécessité que l'ensemble des Directions s'inscrivent dans cette démarche.

Enfin, conscientes que les évolutions de l'utilisation des outils numériques sont susceptibles de modifier les pratiques habituelles de travail, et en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale, les Parties sont convenues des actions prévues au présent accord visant à assurer l'effectivité du droit individuel à la déconnexion pour tous.

Toutefois, les Parties s'accordent pour considérer que ce sujet relatif au droit à la déconnexion, qui vise notamment à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, est un thème plus large et ne concerne pas que les seuls télétravailleurs.

Par conséquent, ce sujet du droit à la déconnexion sera abordé dans le cadre de la négociation sur le thème de la « Qualité de Vie au Travail » en 2021.

A l'issue de ces négociations, le cas échéant, les dispositions relatives au droit à la déconnexion prévues par l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail se substitueront de plein droit à celles prévues dans le présent accord.

En cas d'échec des négociations sur le thème « Qualité de Vie au Travail », les dispositions relatives au droit à la déconnexion, prévues par le Titre 3 du présent accord, resteront en vigueur jusqu'à ce qu'un accord portant sur ce thème soit signé par les Parties, et ce au plus tard jusqu'au 31 décembre 2024 (date de fin de validité du présent accord).

Il a donc été convenu ce qui suit.

## TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

### Article 1 - Entités concernées

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Entités dont la liste figure en première page.

### Article 2 - Collaborateurs concernés

Le présent accord s'applique à tous les collaborateurs au sein des Entités entrant dans son champ d'application, sous réserve des dispositions qui suivent et à l'exception, s'agissant des dispositions du Titre 2, des cadres de Direction des sociétés d'Assurances relevant de l'Accord professionnel du 3 mars 1993 ainsi que des collaborateurs relevant de la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

### Article 3 - Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail (télétravail régulier, flexible et occasionnel) au sein des Entités et précise les droits et obligations du télétravailleur.

Il ne se confond ni avec le travail en tout site au sein des Entités, ni avec le travail nomade, définis aux articles 5 et 6.

Enfin, il comporte des dispositions visant à assurer l'effectivité du droit à la déconnexion pour tous, dans les conditions énoncées en préambule.

PB SR  GP lc VM

## TITRE 2 – LE TELETRAVAIL

### Chapitre 1. DEFINITIONS

Les dispositions ci-après visent à distinguer le télétravail, mis en place par le présent accord, d'autres modes d'organisation du travail qui peuvent également conduire les collaborateurs à ne pas exercer leur activité exclusivement dans un même lieu au sein des Entités.

Il est précisé que les modes d'organisation du travail définis ci-après ne sauraient remettre en cause ni le principe de rattachement d'un collaborateur à un site déterminé au sein des Entités ni les dispositions relatives à la mobilité géographique en vigueur au sein du Groupe Covéa. L'organisation géographique des Entités et de leurs activités relève en effet du pouvoir de direction de l'employeur.

Ces modes d'organisation du travail ne sont pas exclusifs les uns des autres.

#### **Article 4 - Le télétravail**

En application des dispositions de l'article L.1222-9 du Code du travail dans sa rédaction à la date de signature du présent accord, « *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 s'entend au sens du présent accord comme un mode d'organisation particulier du travail, alternant des jours de présence au sein de l'entreprise et des jours de travail au sein d'un lieu privé à usage d'habitation, situé en France, dans les conditions fixées ci-après.

Le télétravail ne pourra s'effectuer depuis l'étranger, à l'exception des transfrontaliers.

Les collaborateurs situés en métropole (ou en Corse) ne pourront pas télétravailler dans une collectivité d'Outre-mer.

Les collaborateurs situés dans une collectivité d'Outre-mer ne pourront pas télétravailler en métropole (y compris en Corse), ni dans une autre collectivité d'Outre-mer (à l'exception des collaborateurs situés en Martinique et souhaitant télétravailler depuis la Guadeloupe, et réciproquement).

Dans le cadre du présent accord, le collaborateur pourra télétravailler exclusivement depuis deux lieux privés à usage d'habitation, dont son domicile. Ces lieux doivent être préalablement déclaré(s) lors de sa demande d'accès au télétravail, dans les conditions détaillées à l'article 11.

Le télétravailleur désigne toute personne salariée des Entités qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus ; il demeure dans ce cadre sous la subordination de son employeur.

Tout collaborateur éligible exerçant une activité compatible avec un mode d'organisation en télétravail peut demander à bénéficier du télétravail, dans les conditions et sous réserve des critères d'éligibilité prévus par le présent accord.

Le télétravail ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service et implique que l'activité du collaborateur puisse être exercée, de manière effective, à distance.

Il suppose la capacité du télétravailleur à exercer son activité de façon autonome, à distance, dans les deux lieux de télétravail déclarés.

Par suite, l'accès au dispositif suppose de respecter les conditions fixées par le présent accord, lequel prévoit des dispositions relatives :

- au télétravail régulier, lequel s'entend dans le présent accord comme la faculté pour les collaborateurs à l'horaire de télétravailler un ou plusieurs jours hebdomadaires fixés préalablement et se répétant à l'identique chaque semaine (article 8.1),

- au télétravail flexible lequel s'entend dans le présent accord comme la faculté pour les collaborateurs à l'horaire et pour les collaborateurs au forfait jours de disposer d'un nombre de jours pouvant être télétravaillés dans l'année civile (article 8.2),

- au télétravail occasionnel lequel s'entend dans le présent accord comme la mise en place du télétravail afin de répondre à certaines circonstances particulières et temporaires définies ci-après (articles 9 et 10).

Le télétravail occasionnel concerne également les expérimentations mises en œuvre au sein des « Entités pilotes » (art. 15.1.4).

Le télétravail, tel que prévu par le présent accord, ne se confond ni avec le travail en tout site au sein des Entités, ni avec le travail nomade, ni avec les hypothèses d'interventions à distance spécifiquement prévues par les dispositions conventionnelles en vigueur relatives au temps de travail et ses aménagements (intervention au cours d'une période d'astreinte, intervention planifiée, dépannage).

#### **Article 5 - Le travail en tout site au sein des Entités**

Afin de tenir compte de l'implantation des activités au sein des différentes Entités, celles-ci entendent adapter les espaces de travail afin de permettre au collaborateur d'optimiser ses temps de travail et de déplacements, facteur de performance et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le travail en tout site englobe tous les espaces de travail professionnels qui se distinguent du bureau, au sens de lieu de travail habituel dans les locaux de l'entreprise. Ces sites correspondent aux espaces de co-working Covéa (voir en annexe 1 la liste des sites concernés, au jour de la signature du présent accord).

A titre d'illustration, le travail en tout site peut concerner les collaborateurs :

- qui ne disposent pas d'un environnement technique adéquat (ex : zones blanches, problèmes de connexion),
- qui ne peuvent pas télétravailler à leur domicile pour raisons personnelles.

Les collaborateurs souhaitant bénéficier de cette modalité de travail à distance, différente du télétravail, doivent obtenir au préalable une autorisation managériale, en dehors des dispositifs prévus à l'article 12 du présent accord, celle-ci étant accordée pour une durée pouvant aller jusqu'à une année, et qui peut être renouvelée. Après échange avec son manager, le collaborateur confirme son souhait par écrit.

Le travail en tout site et le télétravail éventuel ne peuvent excéder deux jours par semaine au total. Il est rappelé en outre que ce mode d'organisation du travail ne remet pas en cause la nécessité d'une présence physique sur le lieu habituel de travail.

Le travail en tout site ne donne pas droit à prise en charge par l'entreprise de frais de transports supplémentaires.

Ces lieux font l'objet d'une communication au sein des Entités permettant de les identifier comme pouvant être utilisés pour un travail à distance.

A titre exceptionnel, en cas de déclenchement du Plan de Continuité d'Activité (PCA), cette organisation du travail pourrait être mise en place selon les modalités définies par l'employeur dans ce cadre.

## **Article 6 - Le travail nomade**

Les parties reconnaissent que le travail nomade est une forme d'organisation du travail, qui peut être inhérente à la nature de l'activité de certains collaborateurs (exemples : à la date de signature du présent accord, et en fonction des modalités d'exercice de leur activité : *des CCIS - Chargés de Conseil Indemnisation et Service - des centres d'expertise MAAF, certains Conseillers Financiers, des Inspecteurs, des Chargés d'affaires professionnels...* étant précisé que ces intitulés de poste sont donnés à titre purement indicatif) ou être la conséquence d'un mode d'organisation de l'entreprise du fait d'une dispersion géographique des activités, et qui peut s'exercer au sein des sites Covéa, des agences, au domicile des clients, etc. Ces populations peuvent le cas échéant faire l'objet de dispositions conventionnelles spécifiques, notamment l'accord Itinérance en vigueur au sein des Entités ; elles peuvent être éligibles au télétravail dans les conditions fixées au Titre 2 du présent accord, étant précisé que ces modes d'organisation du travail (télétravail et travail nomade) ne peuvent être réalisés concomitamment sur une même journée.

La situation de travail nomade peut amener le collaborateur à être présent physiquement pour l'exercice de son activité dans les locaux de l'entreprise ou en tout lieu au cours de ses déplacements professionnels.

Dans ce cadre, indépendamment du télétravail, il est possible si cela est pertinent en termes de temps et de distance de déplacement et après accord de son manager, que le collaborateur en situation de travail nomade puisse travailler depuis son domicile avant ou à l'issue d'un rendez-vous en début ou fin de journée.

Les collaborateurs souhaitant bénéficier du travail nomade doivent obtenir au préalable une autorisation managériale, en dehors des dispositifs prévus à l'article 12 du présent accord, celle-ci étant accordée pour une durée pouvant aller jusqu'à une année, et qui peut être renouvelée. Après échange avec son manager, le collaborateur confirme son souhait par écrit.

Néanmoins, afin de garantir une bonne coordination au sein des équipes et pour prévenir l'isolement du collaborateur nomade, il est rappelé que ce mode d'organisation du travail ne remet pas en cause la nécessité d'une présence physique sur le lieu habituel de travail.

## Chapitre 2. LES CONDITIONS DE PASSAGE AU TELETRAVAIL

Le passage au télétravail suppose de répondre à des conditions relatives à l'activité exercée, à des conditions relatives au collaborateur candidat au télétravail, ainsi qu'à des conditions relatives aux deux lieux éventuels où s'exerce le télétravail.

### Article 7 - Les conditions relatives à l'activité

Sous réserve des autres conditions d'accès au télétravail exposées dans les articles suivants, les Parties conviennent que, potentiellement, tous les métiers, y compris exercés en alternance, sont éligibles à cette modalité d'organisation du travail dès lors que le télétravail est compatible avec l'exercice des activités par les collaborateurs de manière autonome et que ces activités sont réalisables à distance.

Sauf cas exceptionnels visés à l'article 9, ne peuvent être éligibles les métiers et activités qui par nature nécessitent d'être exercés dans les locaux de l'entreprise, notamment en raison :

- des équipements (ex : sécurité, activité logistique) ;
- de la nécessité d'une présence physique face aux clients en agence ou en tout autre lieu.

Enfin, le télétravail doit rester compatible avec le bon fonctionnement du service qui relève de l'appréciation du manager.

### Article 8 - Les conditions relatives aux collaborateurs

Sont éligibles au télétravail, sous réserve du respect des autres conditions d'éligibilité prévues par le présent accord, l'ensemble des collaborateurs disposant d'une capacité d'autonomie suffisante dans l'exercice de leur activité ne nécessitant pas de soutien managérial rapproché, cette autonomie devant être validée par la ligne managériale.

Dans l'ensemble des Directions, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, 100 % des populations déjà éligibles au télétravail au 1<sup>er</sup> janvier 2021, peuvent désormais télétravailler.

#### Article 8.1 - Les collaborateurs éligibles au télétravail régulier (collaborateurs à l'horaire)

Les collaborateurs concernés par le présent article sont éligibles au télétravail régulier, alternant des jours prédéfinis de télétravail et des jours de travail au sein d'un site de Covéa (un ou deux jours de télétravail par semaine, dans les conditions précisées à l'article 15.1.2, et en tenant compte le cas échéant des précisions apportées à l'article 5).

Le choix entre ces formules (un ou deux jours de télétravail par semaine) est soumis à validation du manager, dans le respect des mesures arrêtées par la Direction métier sur les choix possibles. Les Directions métiers veillent à la cohérence des formules ouvertes aux collaborateurs ayant des activités similaires.

Les collaborateurs à l'horaire à temps partiel sont éligibles au télétravail régulier sous réserve d'une présence physique obligatoire dans leur environnement de travail habituel d'au moins 60 % de leur cycle de travail tel que défini dans l'outil de gestion des temps, en complément des jours télétravaillés, dans les conditions définies à l'article 15.1.2 du présent accord (voir en annexe 2 la projection du nombre de jours télétravaillables selon différentes situations de travail à temps partiel).

#### Article 8.2 - Les collaborateurs éligibles au télétravail flexible (collaborateurs à l'horaire et au forfait jours)

Sous réserve des autres conditions d'éligibilité prévues par le présent accord, les collaborateurs au forfait jours ou à l'horaire peuvent solliciter l'exercice de leur activité sous la forme du télétravail dit flexible leur

permettant de bénéficier d'un certain nombre de jours télétravaillés par an (40 ou 80 jours maximum par an, dans les conditions précisées à l'article 15.1.3, et en tenant compte le cas échéant des précisions apportées à l'article 5).

L'éligibilité au télétravail et le choix de la formule (40 ou 80 jours maximum par an) est soumise à la validation du manager, en considération notamment de l'organisation de l'activité et du bon fonctionnement du service, et dans le respect des mesures arrêtées par la Direction métier sur les choix possibles. Les Directions métiers veillent à la cohérence des formules ouvertes aux collaborateurs ayant des activités similaires.

Les collaborateurs à l'horaire à temps partiel sont éligibles au télétravail sous réserve d'une présence physique obligatoire hebdomadaire dans leur environnement de travail habituel d'au moins 60 % du nombre de jours habituellement travaillés tel que défini dans l'outil de gestion des temps, en complément des jours télétravaillés, dans les conditions définies à l'article 15.1.3 du présent accord (voir en annexe 2 la projection du nombre de jours télétravaillables selon différentes situations de travail à temps partiel).

Les collaborateurs au forfait jours réduit sont éligibles au télétravail sous réserve d'une présence physique obligatoire hebdomadaire dans leur environnement de travail habituel d'au moins 60 % du nombre de jours habituellement travaillés dans la semaine, en complément des jours télétravaillés, dans les conditions définies à l'article 15.1.3 du présent accord (voir en annexe 2 la projection du nombre de jours télétravaillables selon différentes situations de forfait jours réduit).

Pour ces collaborateurs, à temps partiel ou au forfait-jours réduit, le nombre de jours pouvant être télétravaillés annuellement, précisé ci-dessus, est alors proratisé, en fonction de la formule choisie, proportionnellement au taux d'activité du collaborateur concerné.

A titre dérogatoire, les collaborateurs éligibles au télétravail flexible, au forfait jours réduit (à partir de 80% d'un forfait complet) ou à l'horaire (à partir de 80% d'un temps plein) peuvent poser jusqu'à deux jours de télétravail par semaine, même s'ils travaillent 4 jours par semaine, en fonction des nécessités de service.

#### **Article 9 - Le télétravail occasionnel unilatéral en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure**

En référence à l'article 7 de l'ANI du 26 novembre 2020, et notamment son préambule : « *en cas de circonstances exceptionnelles (comme une pandémie) ou en cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré 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. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur* ».

Et 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* ».

Les Parties conviennent que sont notamment concernées les situations suivantes, pouvant nécessiter l'activation du PCA :

- \* pandémie,
- \* survenance d'une situation de catastrophe naturelle rendant impossible tout ou partie de l'activité sur un ou plusieurs sites,
- \* grève de longue durée affectant durablement et significativement la circulation des moyens de transport collectif,
- \* épisode de pollution d'ampleur rendant impossible tout ou partie de l'activité sur un ou plusieurs sites.

Dans ce cadre, la mise en place du télétravail peut être décidée par toutes les Directions impactées, dans le respect des mesures du ou des PCA concernés.

La mise en place unilatérale du télétravail dans ces hypothèses suppose, comme pour les autres formes de télétravail, que le collaborateur soit préalablement doté du matériel nécessaire au télétravail ou qu'il le soit à cette occasion.

Dans ces situations et dans les conditions fixées au présent article, les éventuels jours de télétravail occasionnel s'ajoutent aux différentes formules dont peuvent bénéficier les collaborateurs au titre du présent accord.

Les collaborateurs ne bénéficiant ni du télétravail régulier, ni du télétravail flexible, ou n'étant pas habituellement éligibles au télétravail, peuvent également disposer de jours de télétravail occasionnel au titre du présent article.

#### **Article 10 - Le télétravail occasionnel supposant un accord entre le collaborateur et l'employeur**

Sous réserve de répondre aux conditions fixées par le présent accord, le télétravail peut être mis en place d'un commun accord :

- dans des situations exceptionnelles et temporaires :

Soucieuses de contribuer au développement d'un environnement de travail propice à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les parties s'accordent sur la possibilité d'accéder au télétravail pour répondre à des situations exceptionnelles et temporaires liées notamment à des problèmes d'ordre personnel que pourraient rencontrer les collaborateurs, que la présence à domicile et la suppression du temps de transport pourraient aider à résoudre, dans les cas suivants :

- \* assistance importante auprès d'un proche gravement malade (enfant ou parent) dans les conditions identiques à celles prévues par les dispositions légales relatives au congé de proche aidant, sous réserve de ne pas bénéficier de don de jours sur les jours concernés,

- \* les collaboratrices en état de grossesse, à partir du 6<sup>ème</sup> mois de grossesse, et par ailleurs éligibles au télétravail, pourront bénéficier d'un jour de télétravail supplémentaire par semaine,

- \*intempéries,

Cela englobe également, à titre d'illustration, la situation de certains collaborateurs étant appelés à réaliser leurs missions en télétravail occasionnel en dehors de leur périmètre géographique d'intervention, afin d'aider leurs homologues d'autres régions (exemple : les CCIS - *Chargés de Conseil Indemnisation et Service - des centres d'expertise MAAF*, utilisant la vidéo-expertise).

- \* épidémie,

- \* grève des transports en commun,

- \* épisode de pollution, tel que mentionné aux articles L.1222-9 du Code du travail et L. 223-1 du Code de l'environnement,

- \* toute autre situation exceptionnelle et temporaire acceptée par le manager et validée par la DRH.

- pour les collaborateurs en situation de handicap :

Conformément à l'accord Handicap Covéa du 28 janvier 2021, il est rappelé que le télétravail constitue une mesure d'organisation permettant de répondre à l'objectif de maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

Les demandes de télétravail émanant des collaborateurs en situation de handicap seront étudiées conformément aux dispositions de l'accord Handicap en vigueur au sein des Entités.

- sur préconisation du médecin du travail :

Pour les collaborateurs présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante, et n'entrant pas dans les catégories ci-dessus, le télétravail peut être préconisé ponctuellement par le médecin du travail.

Après échange avec le médecin du travail, le passage au télétravail pourra être refusé, notamment pour les motifs suivants : activité non éligible au télétravail, conditions relatives au lieu de télétravail non remplies, niveau d'autonomie insuffisant (vu avec le manager).

En cas d'accord, la période télétravaillée est fixée à trois mois maximum, laquelle peut le cas échéant être prorogée après réexamen de la DRH.

Dans ces situations et dans les conditions fixées au présent article, les éventuels jours de télétravail occasionnel s'ajoutent aux différentes formules dont peuvent bénéficier les collaborateurs au titre du présent accord.

Dans le cadre du présent article, le télétravail occasionnel concerne exclusivement les salariés éligibles au télétravail, même s'ils ne sont pas habituellement télétravailleurs.

### **Article 11 - Les conditions relatives au(x) lieu(x) de télétravail**

Le collaborateur a la possibilité de télétravailler depuis deux lieux privés à usage d'habitation au maximum.

Le télétravail ne pourra s'effectuer depuis l'étranger, à l'exception des transfrontaliers.

Les collaborateurs situés en métropole (ou en Corse) ne pourront pas télétravailler dans une collectivité d'Outre-mer.

Les collaborateurs situés dans une collectivité d'Outre-mer ne pourront pas télétravailler en métropole (y compris en Corse), ni dans une autre collectivité d'Outre-mer (à l'exception des collaborateurs situés en Martinique et souhaitant télétravailler depuis la Guadeloupe, et réciproquement).

En plus des conditions mentionnées ci-dessous relatives aux caractéristiques techniques, d'assurance et à la configuration de ces lieux, ils doivent remplir les critères suivants :

- Etre identifiés et déclarés au préalable lors de la demande d'accès au télétravail,
- Permettre, en cas de nécessité (notamment problème de connexion informatique), le retour du collaborateur sur son site d'affectation dans un délai maximal d'un jour ouvré.  
Dans cette attente ou en cas d'impossibilité de retour rapide sur site, le collaborateur devra poser une journée ou demi-journée de congés, de repos ou JATT.

Il est précisé que le collaborateur ne bénéficie pas d'une dotation informatique complémentaire pour l'équipement du second lieu de télétravail.

Afin de répondre favorablement aux conditions d'éligibilité au télétravail s'agissant de la conformité du domicile, le collaborateur doit attester sur l'honneur :

- que le(s) lieu(x) de télétravail déclaré(s) dispose(nt) d'une connexion internet suffisante pour une utilisation en télétravail (débit de 4 MB conseillé).  
En cas de problèmes de connexion répétés du fait du réseau du collaborateur sur l'un des lieux de télétravail déclarés, le collaborateur ne pourra plus télétravailler depuis ce lieu. Il pourra néanmoins continuer à télétravailler depuis le second lieu déclaré.
- qu'il dispose d'un espace de travail conforme aux règles de sécurité électrique en vigueur.
- qu'il dispose d'un espace dédié et invariant permettant d'exercer ses missions dans des conditions de travail satisfaisantes, préservant sa santé et sa sécurité (notamment loin de tout danger potentiel, bien éclairé, avec un bureau d'une taille suffisante et une circulation aisée).
- que ces lieux sont des lieux privés à usage d'habitation,
- avoir informé son assureur de l'utilisation des lieux privés à usage d'habitation à des fins professionnelles. Pour les lieux à usage d'habitation assurés au sein de l'une des sociétés du Groupe Covéa, l'assurance permet le télétravail tel que prévu par le présent accord.

L'absence d'attestation sur l'honneur a pour conséquence l'inéligibilité au télétravail ou la fin du télétravail lorsque celui-ci a déjà commencé.

### Chapitre 3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

#### Article 12 - Processus et formalisation de l'accord

Les Parties rappellent que le télétravail revêt un caractère volontaire (sauf cas visés à l'article 9) et suppose que ses conditions de mise en œuvre soient formalisées, qu'il s'agisse du télétravail régulier ou du télétravail flexible.

Le collaborateur intéressé formule sa demande via un outil ad hoc en remplissant un dossier de candidature composé d'un questionnaire d'auto évaluation sur les prérequis attendus et de l'attestation sur l'honneur (cf. article 11).

L'examen de la demande donne lieu à un entretien avec le manager.

Ce dernier doit s'assurer du respect des conditions d'accès au télétravail telles que prévues par le présent accord.

Le collaborateur a connaissance de son éligibilité au télétravail dans le délai d'un mois lors de la campagne, ou de deux mois maximum en cours d'année, à compter de la transmission de sa demande (comprenant l'attestation sur l'honneur prévue à l'article 11 du présent accord).

L'acceptation du télétravail fait l'objet d'un écrit communiqué au collaborateur, sous forme dématérialisée. Cet écrit mentionne notamment la période télétravaillée, la période d'adaptation, le principe de réversibilité, le cas échéant le matériel mis à disposition, ainsi que, selon la formule choisie, le nombre et la fixation des jours télétravaillés dans la semaine (pour le télétravail régulier) ou le nombre de jours maximum pouvant être télétravaillés pendant la période considérée (pour le télétravail flexible).

En cas de refus de la demande, à savoir lorsqu'au moins une condition d'accès au télétravail prévue par le présent accord n'est pas remplie, le collaborateur reçoit une réponse écrite motivée, sous forme dématérialisée. La DRH portera une vigilance particulière quant à l'évolution des collaborateurs concernés pour gagner en autonomie afin d'accéder au télétravail.

Les dispositions qui précèdent peuvent ne pas être appliquées, en tout ou partie, dans les hypothèses de situations exceptionnelles (mentionnées aux articles 9 et 10) et ce, afin de prendre en compte les situations d'urgence. Pour autant, la validation managériale est toujours nécessaire.

Pour les collaborateurs en télétravail flexible à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, et en l'absence de changements, notamment de formule, le télétravail sera renouvelé annuellement par tacite reconduction au 1<sup>er</sup> janvier 2023, et ce pour la durée de validité du présent accord, et sous réserve que les critères d'éligibilité soient toujours remplis.

Par ailleurs, il existe un dispositif permettant de prendre en compte les changements qui pourraient intervenir en cours d'année (exemples : changement de lieu(x) de télétravail, changement de formule lié à une mobilité...).

#### Article 13 - Période d'adaptation

Le passage au télétravail régulier s'accompagne d'une période d'adaptation de 2 mois de travail effectif au cours de laquelle chacune des parties se réserve le droit de mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance de 15 jours calendaires, délai pouvant être réduit d'un commun accord entre le collaborateur et l'employeur.

Pour le télétravail flexible, la période d'adaptation correspond à 8 jours minimum effectivement télétravaillés.

Cette période d'adaptation permet notamment de tester le bon fonctionnement des applications informatiques sur le(s) lieu(x) de télétravail ainsi que la compatibilité de l'activité et du degré d'autonomie dont dispose le collaborateur avec ce mode d'organisation du travail.

#### **Article 14 - Suspension et réversibilité du télétravail**

Au-delà de la période d'adaptation précisée ci-avant, il peut être mis fin au télétravail, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires:

- par le collaborateur, à sa demande,
- par la ligne managériale (après validation de la DRH) s'il est constaté dans le suivi régulier du collaborateur des difficultés répétées ou encore si les conditions liées au(x) lieu(x) de télétravail et au bon fonctionnement du matériel n'étaient plus réunies.

L'exercice de la réversibilité, à savoir le fait de notifier à l'autre partie qu'il est mis fin au télétravail, est réalisé par tout moyen. Le délai de prévenance ci-dessus court à compter de cette notification.

Par ailleurs, le manager peut suspendre temporairement le télétravail dans le cadre d'événements nécessitant la présence physique du collaborateur tous les jours de la semaine (ex : formations ou projets spécifiques).

Cette demande doit respecter un délai de prévenance de 15 jours calendaires, sauf urgence.

La suspension du télétravail n'a pas pour effet de reporter la durée convenue de la période télétravaillée, ni de reporter les jours non télétravaillés sur une autre semaine (pour le télétravail régulier). Compte tenu de la particularité du télétravail flexible, les collaborateurs en bénéficiant peuvent quant à eux reporter ces jours non télétravaillés.

#### **Article 15 - Organisation du télétravail**

##### Article 15.1 - Le temps télétravaillé

##### Article 15.1.1 - Dispositions communes

Pour les télétravailleurs réguliers, la période de télétravail est fixée pour une durée d'un an maximum, renouvelable.

Sauf exercice du droit à la réversibilité mentionné à l'article 14, le télétravail prend fin automatiquement au terme de la période convenue et ne peut être tacitement reconduit ; son renouvellement suppose donc un accord entre le collaborateur et l'employeur, ainsi que la formalisation prévue à l'article 12 du présent accord.

Par exception, et en l'absence de changements, notamment de formule, pour les collaborateurs en télétravail flexible à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la période de télétravail initiale d'un an sera renouvelée annuellement par tacite reconduction à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, et ce pour la durée de validité du présent accord, sous réserve que les critères d'éligibilité soient toujours remplis.

Les télétravailleurs restent soumis à la même durée et à la même organisation du travail que celle qui leur est applicable en application des dispositions conventionnelles en vigueur relatives au temps de travail et ses aménagements.

Ils doivent veiller à respecter les dispositions applicables en matière de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'en matière de temps de pause.

Le contrôle de la durée du travail s'effectue dans les mêmes conditions que pour les périodes non télétravaillées, en application de l'accord temps de travail en vigueur.

Pour une bonne organisation des services et notamment afin de s'assurer de la présence physique des collaborateurs lors de réunions d'équipe, le manager peut fixer un jour dans la semaine où il n'est pas possible de télétravailler.

Il est précisé que le télétravail s'exerce, sous réserve que les Directions l'autorisent, sur les jours habituellement travaillés, y compris le cas échéant le samedi, le dimanche et les jours fériés, dans le cadre défini par la fiche d'organisation en vigueur au sein de l'unité de travail.

#### Article 15.1.2 - Le télétravail régulier (collaborateurs à l'horaire)

Dans les conditions prévues au présent accord, et notamment celles fixées à l'article 8.1, et hors situations exceptionnelles visées aux articles 9 et 10, le télétravail régulier s'exerce, pour les collaborateurs à l'horaire, à raison d'un ou deux jours par semaine maximum pour les collaborateurs à temps plein.

Les jours télétravaillés sont pris par journée entière ou, sous réserve de ce qui suit, par demi-journée.

La prise en demi-journée est possible dès lors que l'autre demi-journée n'est pas travaillée et cette prise ne peut s'effectuer que sur deux des jours de la semaine au maximum, tel que précisé à l'annexe 3.

Les jours télétravaillés dans la semaine font l'objet d'un accord entre le collaborateur et son manager et sont mentionnés dans le document prévu à l'article 12.

Les jours non télétravaillés, initialement prévus comme devant être télétravaillés, ne peuvent être reportés.

Les périodes pendant lesquelles le manager peut contacter le collaborateur correspondent aux plages horaires travaillées en application de la fiche d'organisation en vigueur dans l'unité de travail, incluant le cas échéant les plages variables durant lesquelles le collaborateur est connecté.

#### Article 15.1.3 - Le télétravail flexible (collaborateurs à l'horaire et au forfait jours)

Dans le cadre de l'article 8.2 du présent accord, les collaborateurs à l'horaire et au forfait jours, peuvent disposer d'un maximum de 40 ou 80 jours par an, selon la formule choisie, pouvant être télétravaillés.

Ce nombre est proratisé en cas de période télétravaillée inférieure à une année.

Pour les collaborateurs éligibles, à temps partiel ou au forfait-jours réduit, le nombre de jours pouvant être télétravaillé annuellement, précisé ci-dessus, est alors proratisé, en fonction de la formule choisie, proportionnellement au taux d'activité du collaborateur concerné.

Le télétravail flexible peut être réalisé par journée entière ou par demi-journée dès lors que l'autre demi-journée n'est pas travaillée et cette prise ne peut s'effectuer que sur deux des jours de la semaine au maximum, tel que précisé à l'annexe 3.

Le collaborateur planifie les jours télétravaillés dans l'outil réservé à cet effet, en respectant un délai de prévenance d'une semaine (sauf circonstances exceptionnelles) et en tenant compte des impératifs de sa mission et du bon fonctionnement du service. Le collaborateur n'a aucun droit, ni aucune obligation, à utiliser la totalité de l'enveloppe de jours de télétravail flexible.

Pour les collaborateurs à l'horaire, les périodes pendant lesquelles le manager peut contacter le télétravailleur correspondent aux plages horaires travaillées en application de la fiche d'organisation en vigueur dans l'unité de travail, incluant le cas échéant les plages variables durant lesquelles le collaborateur est connecté.

Pour les collaborateurs au forfait-jours, il est nécessaire de veiller au respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

#### Article 15.1.4 – « Entités pilotes »

COVEA Protection Juridique et Fidélia Assistance, en tant qu'« entités pilotes », ont souhaité expérimenter sur l'année 2021 différentes approches du télétravail pouvant notamment aller au-delà de deux jours par semaine.

Toutefois, le contexte sanitaire n'a pas permis de mettre en œuvre dans des conditions optimales ces pilotes. Aussi, les Parties, souhaitant poursuivre des expérimentations relatives au télétravail, conviennent que ces mesures sont renouvelées pour l'année 2022, et prendront automatiquement fin à la date la plus tardive entre le 31 décembre 2022 ou la fin du délai de 6 mois suivant la commission de suivi.

Dans le cadre de la commission de suivi prévue à l'article 23 du présent accord, un bilan de ces expérimentations sera réalisé afin de décider quelles mesures seront retenues le cas échéant.

#### Article 15.1.4.1 – Télétravail au sein de COVEA PROTECTION JURIDIQUE pour l'année 2022

Dans le respect des mesures arrêtées par la Direction de COVEA Protection Juridique, les collaborateurs à l'horaire ainsi que les collaborateurs au forfait-jours pour lesquels une formule de télétravail a été validée peuvent bénéficier d'une enveloppe supplémentaire de 20 jours maximum de télétravail occasionnel pour l'année 2022.

Cette enveloppe de jours supplémentaires est soumise à l'ensemble des dispositions du présent accord (validation du manager, pose par journée ou demi-journée, saisie dans l'outil, etc.) et est accessible quelle que soit la formule de télétravail dont bénéficie le collaborateur (télétravail régulier à raison de 1 ou 2 jours par semaine ou télétravail flexible à raison de 40 ou 80 jours maximum par an). Par dérogation, cette enveloppe pourra cependant permettre d'aller au-delà de deux jours télétravaillés par semaine.

#### Article 15.1.4.2 – Télétravail au sein de FIDELIA Assistance pour l'année 2022

Dans le respect des mesures arrêtées par la Direction de FIDÉLIA Assistance, les collaborateurs à l'horaire ainsi que les collaborateurs au forfait-jours bénéficient des mêmes dispositions que l'ensemble des collaborateurs du Groupe Covéa, complétées pour tous, y compris non télétravailleur récurrent pendant l'année, par une enveloppe de jours de télétravail occasionnel.

Des populations spécifiques (médecins, temps partiels,...) bénéficient d'une enveloppe spécifique de jours télétravail occasionnel. Cette enveloppe sera déterminée en fonction de leur situation et dans la limite de 30 jours par an.

Ces enveloppes de jours supplémentaires sont soumises à l'ensemble des dispositions du présent accord (validation du manager, pose par journée ou demi-journée, saisie dans l'outil, etc.). Par dérogation, la première enveloppe pourra cependant permettre d'aller au-delà de deux jours télétravaillés par semaine.

#### Article 15.2 - L'équipement

Le télétravailleur doit exclusivement utiliser le matériel mis à disposition par l'entreprise. Il peut s'agir notamment d'un ordinateur, d'un système de téléphonie adapté, d'un casque lorsque celui est nécessaire à l'exercice de l'activité, etc.

Il s'engage à en faire un usage conforme à sa destination dans les conditions d'emploi normales, à en prendre soin, et à en avoir l'usage exclusif et limité à sa seule activité professionnelle.

En cas de dysfonctionnement de l'équipement, le télétravailleur doit informer sans délai son manager et les services responsables des incidents.

Si les perturbations constatées (que ce soit du fait de l'entreprise ou de l'environnement du collaborateur) ne permettent plus l'exercice du télétravail, le manager détermine avec le collaborateur ses conditions de retour sur site pour le temps restant.

Par ailleurs, les télétravailleurs auront la possibilité d'acquérir, à leur charge, une chaise de bureau à tarif négocié auprès du fournisseur de mobilier des Entités, sous réserve que les conditions commerciales demeurent. Les produits sélectionnés répondent à des exigences d'ergonomie de bureau et sont étudiés pour prétendre à une utilisation régulière des collaborateurs.

Une étude est en cours afin de déterminer selon quelles modalités les collaborateurs pourraient bénéficier du matériel de bureau (nature du matériel à préciser) remplacé et/ou non réutilisé par l'entreprise, dans le cadre des changements de mobilier qui peuvent intervenir sur les différents sites.

#### Article 15.3 - Protection des données et confidentialité des informations et fichiers

Tout collaborateur en télétravail doit, au même titre que les collaborateurs travaillant dans les locaux de l'entreprise, se conformer strictement aux directives de celle-ci et à toutes dispositions en vigueur en matière de règles de confidentialité et d'utilisation des outils mis à disposition (notamment celles du règlement intérieur et de la Charte d'utilisation des systèmes d'information qui y est annexée).

Le collaborateur en télétravail s'engage à être particulièrement attentif à la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations auxquelles il a accès, sur tous supports et par tous moyens, notamment sur papier, oralement ou électroniquement, dans son environnement privé.

A cette fin, le collaborateur veillera notamment à verrouiller systématiquement sa session informatique lorsqu'il interrompt son activité professionnelle et à conserver comme strictement confidentiels ses identifiants et mot de passe.

Le collaborateur devra signer un engagement en ce sens.

#### Article 15.4 - Prise en charge forfaitaire des coûts liés au télétravail

Pour le télétravail régulier, les Entités acceptent de prendre en charge :

- 15€ bruts / mois pour le télétravailleur qui réalise une journée de télétravail par semaine
- 30€ bruts / mois pour le télétravailleur qui réalise deux journées de télétravail par semaine

Compte tenu des congés payés, cette indemnité forfaitaire est versée 11 mois par an.

Le versement de ces indemnités étant conditionné à l'exercice effectif de périodes télétravaillées, ces indemnités seront diminuées (au prorata) voir supprimées en cas de suspension ou de fin anticipée du télétravail (hors congés payés).

Pour le télétravail flexible et occasionnel :

- 3€ bruts / pour une journée ou une demi-journée télétravaillée (le nombre de journées ayant effectivement fait l'objet d'un télétravail est comptabilisé en fin d'année),  
En toute hypothèse, l'indemnité versée dans ce cadre ne doit pas excéder celle qui aurait été versée en application des dispositions ci-dessus sur le télétravail régulier.

Les Parties conviennent que si, durant la période de validité du présent accord, une remise en cause totale ou partielle de l'exonération du montant de l'allocation forfaitaire ou des plafonds intervenait, le versement de cette allocation forfaitaire serait revu. A cette fin, les Parties se réuniraient pour discuter des suites à donner.

Le collaborateur en télétravail bénéficie d'un titre restaurant pour une journée télétravaillée. Le télétravailleur n'en bénéficiera pas en cas de prise d'une demi-journée de télétravail. Lorsqu'il est en télétravail et bénéficie d'un titre restaurant, le collaborateur ne pourra pas, ce même jour, déjeuner au restaurant d'entreprise.

Les Parties conviennent que si, durant la période de validité du présent accord, une remise en cause du dispositif ou de son exonération intervenait, l'octroi de titres restaurant serait revu. A cette fin, les Parties se réuniraient pour discuter des suites à donner.

PB SL  GP  

## Chapitre 4 – L'ACCOMPAGNEMENT DU TELETRAVAILLEUR

### Article 16 - Suivi par le manager

Le suivi objectif du collaborateur en télétravail et de son activité, requiert de la part du manager :

- une attention spécifique à la situation de télétravail : fréquence des échanges, conditions de réalisation de chacune des différentes composantes de l'activité,
- une répartition équivalente de la charge de travail au sein des équipes entre les collaborateurs, qu'ils soient télétravailleurs ou non,
- en lien avec les dispositions de l'article 18 ci-après, un traitement identique des collaborateurs, en télétravail ou non, concernant les éléments de rémunération ou de classification, promotions, sans différenciation d'aucune sorte pour le télétravail,
- un échange annuel formalisé. A cet effet, l'entretien annuel comporte notamment une rubrique spécifique sur les conditions d'activité du collaborateur (télétravail, travail en tout site, travail nomade) et l'évaluation de la charge.

Par ailleurs, d'autres échanges peuvent être organisés si nécessaire entre le manager et le télétravailleur.

### Article 17 - Santé et sécurité du télétravailleur

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux collaborateurs en télétravail, mais également aux collaborateurs nomades ou travaillant en tout site.

En particulier, ces collaborateurs sont couverts par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour les accidents survenus dans l'exercice du télétravail, sous réserve de l'appréciation portée par la CPAM.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le collaborateur en télétravail doit, comme les autres collaborateurs, informer son responsable hiérarchique direct (ou, à défaut, tout responsable présent) et adresser un certificat d'arrêt de travail dans les délais prévus par les dispositions applicables.

En cas d'accident survenu pendant les jours et heures de travail dans l'un des deux lieux de télétravail déclarés, le collaborateur devra informer son manager et le pôle administration du personnel sans délai et fournir toute information nécessaire à la déclaration d'accident.

Enfin, il est rappelé, comme pour tout autre collaborateur des Entités, qu'il est strictement interdit de télétravailler pendant une suspension du contrat de travail.

### Article 18 - Droits collectifs et individuels

Le collaborateur en télétravail bénéficie des mêmes droits et avantages que ceux applicables aux collaborateurs, placés dans une situation comparable, travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Par conséquent, comparativement à ces derniers, le collaborateur en télétravail bénéficie notamment :

- des mêmes entretiens professionnels et est soumis à la même politique d'évaluation,
- du même accès à la formation professionnelle et aux mêmes possibilités de déroulement de carrière,
- de la prise en charge de ses frais professionnels dans les mêmes conditions, notamment s'agissant de la restauration (tickets restaurants pour l'ensemble des collaborateurs en télétravail pour les jours effectivement télétravaillés, dans les conditions fixées à l'article 15.4 du présent accord),
- du même accès aux mêmes informations.

### **Article 19 - Formation et sensibilisation dans le cadre du télétravail**

Préalablement à l'entrée en télétravail, les collaborateurs ainsi que les managers de télétravailleurs suivront un module de formation afin d'être sensibilisé à ce mode d'organisation du travail.

Il sera également remis au collaborateur un guide de bonnes pratiques en matière d'organisation, de prévention et d'utilisation des outils mis à sa disposition (comprenant notamment la liste des numéros d'appels).

PB SL  GP lc M

### TITRE 3 – LE DROIT A LA DECONNEXION POUR TOUS

L'évolution des technologies de l'information et de la communication permettent de ne plus limiter le travail à la seule activité au sein de l'entreprise.

Ainsi, compte tenu des risques d'utilisation de ces outils en dehors des périodes habituelles de travail, avec une vigilance particulière pour les télétravailleurs mais sans limiter les dispositions du présent chapitre à cette population, les Parties rappellent le droit à la déconnexion pour tous et conviennent de la nécessité de mettre en place les mesures ci-après, dans l'attente de la négociation sur la « Qualité de Vie au Travail » qui doit s'ouvrir en 2021, dans les conditions exposées en préambule.

#### **Article 20 - Principe du droit à la déconnexion**

L'article L. 2242-17 du Code du travail précise que la négociation dans ce cadre porte sur « *Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale* ».

Ainsi, les collaborateurs disposent d'un droit à la déconnexion qui vise à préserver leur sphère personnelle et à favoriser une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Dans ce cadre, il est rappelé que les outils informatiques et smartphones ne doivent pas être utilisés en dehors des périodes habituelles de travail, sauf circonstances exceptionnelles et hors périodes strictement encadrées par les dispositions conventionnelles relatives au temps de travail et ses aménagements en vigueur (ex : période d'astreintes notamment).

Enfin, indépendamment des obligations qui pèsent, avant tout, sur les Entités, il convient de rappeler que la déconnexion suppose également une vigilance de la part du collaborateur à ne pas utiliser ces outils numériques en dehors de ces périodes, notamment à l'attention d'un collègue.

#### **Article 21 - Les moyens**

Dans le cadre du présent accord et afin d'assurer le respect du droit à la déconnexion :

- les parties rappellent que les sollicitations par mails, SMS, skype, contacts téléphoniques ou autres applications mises en place par la DTSI, sont à éviter hors des heures habituelles de travail, les week-ends non travaillés et pendant les congés, et en tout état de cause, rappellent que les collaborateurs ne sont pas tenus d'y répondre.

- sont mis en place des dispositifs favorisant la régulation de l'utilisation des outils numériques, en complément de la charte d'utilisation des systèmes d'information annexée aux règlements intérieurs, ces dispositifs soulignant la volonté forte de Covéa de travailler sur l'équilibre entre les sphères professionnelles et privées :

- une fenêtre d'alerte pop-up (entre 20h et 8h et toute la journée du dimanche et jours fériés – hors plateaux 24/24 Fidelia, ces horaires étant par ailleurs adaptés pour les DROM),
- des horaires de réservation de salles de réunion entre 8h et 20h,
- une communication : inciter les collaborateurs à mettre en place une signature de mail rappelant le respect des équilibres de chacun,
- rédaction des bonnes pratiques (intégrées dans la formation initiale des collaborateurs, notamment des managers), par exemple : ne pas procéder à l'envoi différé des mails, ne pas utiliser les outils numériques comme mode de transmission exclusif des consignes managériales mais privilégier les échanges directs, laisser le temps au collaborateur de prendre connaissance de ses mails lors de son retour d'une longue absence (> 6 mois), etc.

De plus, les parties conviennent une fois par an d'adresser aux collaborateurs un questionnaire anonyme et individuel relatif au droit à la déconnexion.

## TITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES

### **Article 22 - Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt. Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour une durée de trois ans. Il cessera donc de produire automatiquement ses effets le 31 décembre 2024.

Les Parties conviennent expressément que l'échéance du terme exclut toute poursuite des effets pour une durée indéterminée.

### **Article 23 - Commission de suivi et clause de rendez-vous**

Une commission de suivi du présent accord est créée.

Elle est composée, par organisation syndicale représentative signataire, de quatre représentants et de membres représentants de la Direction, en nombre au plus égal à celui que peuvent désigner en théorie les organisations syndicales représentatives signataires.

La désignation des représentants doit permettre un suivi dans le temps de l'accord. A ce titre, leur remplacement se fera dans cette vigilance.

La commission sera réunie, sur convocation de l'employeur, à l'issue de chaque période d'1 an suivant l'entrée en vigueur du présent accord et ce, pendant toute sa durée d'application.

La commission pourra également être réunie à la demande d'un des signataires dans l'hypothèse de la survenance d'une situation exceptionnelle ayant des impacts significatifs sur le déploiement des dispositions visées par le présent accord.

Elle suit les engagements de l'accord et réalise un bilan. La commission de suivi aura communication par la Direction de données quantitatives et qualitatives relatives à l'application des dispositions du présent accord, notamment :

#### Concernant le télétravail :

- nombre de télétravailleurs par genre, par catégorie professionnelle et par métier et par taux d'activité
- nombre de collaborateurs en télétravail régulier et en télétravail flexible
- nombre de jours de télétravail occasionnel
- nombre d'acceptations et de refus (et leurs motifs)
- suivi du nombre d'accidents du travail survenus
- retour d'enquête qualitative
- suivi RSE
- indicateurs économiques
- indicateurs d'évaluation de la productivité

#### Concernant le droit à la déconnexion :

- dans l'hypothèse d'une extraction informatique possible à l'échelle de l'ensemble des Entités, nombre de connexion (hors Fidelia et hors Drom) avant 8h et après 20h
- retour d'enquête qualitative (présentation d'un bilan sur le retour du questionnaire adressé aux collaborateurs)

PB SR T GP /c M

La commission de suivi sera également réunie :

- dans le but de réaliser un bilan des expérimentations prévues à l'article 15.1.4 du présent accord, afin de décider quelles mesures seront retenues le cas échéant.  
Au vu des données quantitatives et qualitatives communiquées par la Direction, les Parties conviennent que d'autres questions relatives à l'évolution des mesures du présent accord pourront être abordées.
- le cas échéant, après la signature de l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail, afin de modifier, si cela est nécessaire, le Titre 3 du présent accord relatif au droit à la déconnexion, ainsi que toute autre partie de l'accord qui fait référence au droit à la déconnexion et notamment le préambule et l'article 3.

#### **Article 24 - Principe de non cumul**

Les avantages accordés dans le cadre du présent accord ne peuvent en aucun cas se cumuler avec toutes autres dispositions ayant le même objet. Il est alors fait application de la disposition la plus favorable.

#### **Article 25 - Substitution**

Les Parties conviennent expressément que le présent accord se substitue à tous les accords collectifs, aux usages et aux décisions unilatérales produisant effet au sein des Entités, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et ayant le même objet.

#### **Article 26 - Notification**

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, par courrier recommandé ou courriel avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

#### **Article 27 - Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, une organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer. Cette adhésion se fera par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux signataires du présent accord et devra en outre faire l'objet à la diligence de son auteur des mêmes formalités de dépôt et de publicité que celles du présent accord.

#### **Article 28 - Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par voie d'avenant, notamment en raison d'évolution postérieure des textes législatifs et/ou conventionnels, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Les Entités, ou toute organisation syndicale représentative habilitée à engager la procédure de révision, qui souhaiterai(en)t s'engager dans cette voie, devra(ont) en informer les parties signataires, ainsi que les autres organisations syndicales représentatives, en joignant une note écrite précisant les dispositions du présent accord visées par la demande de révision d'une part, et proposant le rédactionnel afférent, d'autre part.

Les négociations devront alors être engagées dans un délai de trois mois suivant la réception de cette correspondance par lettre recommandée avec accusé de réception afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

PB SR GP lc W

**Article 29 - Publicité**

Il sera déposé par le représentant légal de l'entité signataire sur la plateforme TéléAccords du Ministère du travail et au Conseil des prud'hommes compétent, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'accord sera mis à disposition du personnel sur l'intranet.

PB SL  GP lc W

Fait à Paris, le 16 Juillet 2021, en 8 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.

➤ **Pour les Entités,**

  
Valérie HULEUX  
Directrice des Affaires Sociales COVEA

➤ **Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du périmètre du présent accord,**

**CFDT,**  
  
Eric GARREAU

**CFE-CGC,**  
  
Pierre MEYNARD

**CFTC,**  
  
Laurent CHRETIEN

**CGT,**  
  
PO / Françoise WINTERHALTER

**UNSA,**  
  
Philippe BABOIN

## Annexe 1

### Liste des espaces de co-working Covéa pouvant accueillir des collaborateurs dans le cadre du « travail en tout site »\* (art. 5)

#### ❖ Covespaces :

Montparnasse  
Tivoli

#### ❖ Espaces co-working Covéa :

Ermont  
Levallois  
Lyon BE (environ 15 places)  
Marseille DR MMA (environ 12 places)  
Nantes St Herblain (environ 12 places)  
Niort AGORA  
Saran  
Toulouse Golf Park (environ 12 places)

Le Mans, Californie, espace P C5 + C80 noyaux niveaux 3 et 4 (livraison prévue en septembre 2021)  
Strasbourg Wacken (livraison prévue en septembre 2021)

\*Liste à jour à la date de signature du présent accord, susceptible d'être mise à jour.

PB SL T GP /c M

## Annexe 2

### Projection du nombre de jours télétravaillables selon différentes situations de travail à temps partiel ou de forfait jours réduit (articles 8.1 et 8.2)

Les trois tableaux ci-dessous – télétravail régulier et télétravail flexible – présentent une organisation-type de la semaine de travail du lundi au vendredi.

Ces modalités de positionnement des journées et demi-journées de télétravail au sein de la semaine sont également valables lorsque le samedi et/ou le dimanche sont habituellement travaillés.

#### ❖ Télétravail Régulier (art. 8.1) :

Temps de travail réparti sur		Taux	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Régulier SH
5 jours		100 %	Travail	Travail	Travail	Télétravail	Télétravail	Eligible 2jr/sem
5 jours		50 %	Absence Travail	Absence Travail	Absence Télétravail	Absence Télétravail	Absence Travail	✓ Eligible 2jr/sem
5 jours		80 %	Travail	Télétravail	Absence Travail	Travail	Absence Télétravail	✓ Eligible 2jr/sem
4 jours		80 %	Travail	Télétravail	Absence	Travail	Travail	Eligible 1jr/sem
4 jours		70 %	Travail	Télétravail	Absence	Absence Travail	Travail	✓ Eligible 1jr/sem
4 jours		60 %	Travail	Absence Travail	Absence	Télétravail	Absence Travail	✓ Eligible 1jr/sem
3 jours		60 %	Travail	Travail	Télétravail	Absence	Absence	✓ Eligible 1jr/sem
Cycle (2,5 jours sur 2 sem)	Sem A	50 %	Absence	Absence	Travail	Télétravail	Travail	✓ Eligible 1jr/sem
	Sem B		Absence	Absence	Absence	Télétravail	Travail	
Cycle (4,5 jours sur 2 sem)	Sem A	90 %	Travail	Télétravail	Absence	Travail	Travail	Eligible 1jr/sem
	Sem B		Travail	Télétravail	Travail	Travail	Travail	

❖ Télétravail Flexible\* (art. 8.2) :

Temps de travail réparti sur	Taux	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Flexible* FJ	Flexible* SH
5 jours	100 %	Travail	Travail	Travail	Télétravail	Télétravail	Eligible 2jr/sem	Eligible 2jr/sem
5 jours	50 %	Absence Travail	Absence Travail	Absence Télétravail	Absence Télétravail	Absence Travail	NC	✓ Eligible 2jr/sem
5 jours	80 %	Travail	Télétravail	Absence Travail	Travail	Absence Télétravail	Eligible 2jr/sem	Eligible 2jr/sem
4 jours	70 %	Travail	Télétravail	Absence	Absence Travail	Travail	NC	✓ Eligible 1jr/sem
4 jours	60 %	Travail	Absence Travail	Absence	Télétravail	Absence Travail	NC	✓ Eligible 1jr/sem
3 jours	60 %	Travail	Travail	Télétravail	Absence	Absence	NC	✓ Eligible 1jr/sem
Cycle (2,5 jours sur 2 sem)	Sem A	Absence	Absence	Travail	Télétravail	Travail	NC	✓ Eligible 1jr/sem
	Sem B	Absence	Absence	Absence	Télétravail	Travail		

\*Pour ces collaborateurs, à temps partiel ou au forfait-jours réduit, le nombre de jours pouvant être télétravaillé annuellement (40 ou 80 jours) est alors proratisé, en fonction de la formule choisie, proportionnellement au taux d'activité du collaborateur concerné (art. 8.2 et 15.1.3 du présent accord).

Déroptions accordées au titre du présent accord (art. 8.2)\*\* :

Temps de travail réparti sur	Taux	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Flexible* FJ	Flexible* SH
4 jours	80 %	Télétravail	Télétravail	Absence	Travail	Travail	✓ Eligible 2jr/sem	✓ Eligible 2jr/sem
Cycle (4,5 jours sur 2 sem)	Sem A	Travail	Télétravail	Absence	Télétravail	Travail	✓ Eligible 2jr/sem	✓ Eligible 2jr/sem
	Sem B	Travail	Travail	Télétravail	Télétravail	Travail		

\*\*Pour ces collaborateurs, à temps partiel ou au forfait-jours réduit, le nombre de jours pouvant être télétravaillé annuellement (40 ou 80 jours) est alors proratisé, en fonction de la formule choisie, proportionnellement au taux d'activité du collaborateur concerné (art. 8.2 et 15.1.3 du présent accord).

PB SL GP /c VM

### Exemples de positionnement des jours de télétravail (collaborateurs à temps partiel travaillant le samedi et/ou le dimanche)

Les deux tableaux ci-dessous présentent des exemples de plannings de Chargé(e)s d'Assistance au sein de l'Entité Fidélia, collaborateurs à l'horaire, travaillant sur la base d'un temps partiel hebdomadaire.

#### 1. Exemple de semaine où le collaborateur n'utilise pas son enveloppe de jours occasionnels

Temps de travail réparti sur	Taux	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	TLT
3 jours	54,78%	Travail	Absence	Absence	Absence	Absence	Travail	Télétravail	Eligible 1 jr/sem
4 jours	74,78%	Travail	Télétravail	Absence	Absence	Travail	Travail	Absence	Eligible 1 jr/sem

#### 2. Exemple de semaine où le collaborateur pose un jour de télétravail occasionnel au titre de l'enveloppe (art. 15.1.4.2)\*

Temps de travail réparti sur	Taux	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	TLT
3 jours	54,78%	Télétravail	Absence	Absence	Absence	Absence	Travail	Télétravail	Eligible 2 jr/sem
4 jours	74,78%	Travail	Télétravail	Absence	Absence	Travail	Télétravail	Absence	Eligible 2 jr/sem

\* Collaborateurs bénéficiant d'un jour de télétravail régulier au titre du présent accord, auquel pourra s'ajouter en 2022, au titre du « pilote » Fidélia, un jour de télétravail supplémentaire par semaine, dans la limite du nombre de jours octroyés au titre de l'enveloppe spécifique de jours occasionnels (art. 15.1.4.2).

PB RL  GP lc W

### Annexe 3

#### Positionnements possibles du télétravail sur la semaine (article 15.1)

La prise en demi-journée est possible dès lors que l'autre demi-journée n'est pas travaillée et cette prise ne peut s'effectuer que sur deux des jours de la semaine.

Le terme « absence » signifie ici toute absence au travail (exemple : congés, ATT, repos, ½ journée non travaillée dans le cadre d'un temps partiel,...).

Le tableau ci-dessous présente une organisation-type de la semaine de travail du lundi au vendredi. Ces modalités de positionnement des journées et demi-journées de télétravail au sein de la semaine sont également valables lorsque le samedi et/ou le dimanche sont habituellement travaillés.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	
TLT	TLT	Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	☑
Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	TLT	Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	☑
Travail sur site ou absence	TLT	Travail sur site ou absence	TLT / Absence	Travail sur site ou absence	☑
Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	TLT / Absence	Travail sur site ou absence	TLT / Absence	☑
Travail sur site ou absence	TLT / Absence	Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	☑
TLT	Travail sur site ou absence	TLT / Absence	Travail sur site ou absence	TLT / Absence	☒
Travail sur site ou absence	TLT / Absence	TLT / Absence	TLT / Absence	Travail sur site ou absence	☒
Travail sur site ou absence	TLT / Absence	TLT / Absence	TLT / Absence	TLT / Absence	☒

PB S2  GP /c M