

**ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL SPECIFIQUE A LA PERIODE DE « CRISE
SANITAIRE » LIEE AU COVID-19 AU SEIN DE LA SOCIETE SAGE S.A.S**

ENTRE :

La société **SAGE S.A.S**, Société par actions simplifiées au capital de 6.750.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro Paris B 313 966 129, dont le siège social est : Immeuble Le 10 place de Belgique – CS 40015 – 92257 La Garenne Colombes ;

Représentée par **Madame Marie-Claude CHAZOT**, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines

Ci-après dénommée « la Société » ;

D'une part,

ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES SUIVANTES :

La CFTC, représentée par :

Monsieur Matthieu GATIPON-BACHETTE en sa qualité de délégué syndical
Monsieur René Paul JOUVANCE en sa qualité de délégué syndical
Monsieur Frédéric LELUC en sa qualité de délégué syndical

La CFDT, représentée par :

Monsieur Cyril METEYER en sa qualité de délégué syndical
Monsieur Gilles POULHAZAN en sa qualité de délégué syndical
Monsieur Christophe ROUART en sa qualité de délégué syndical

La CFE-CGC, représentée par :

Madame Magali ARMIEUX en sa qualité de déléguée syndicale
Monsieur Saber HACHEMI en sa qualité de délégué syndical

ci-après désignées « les Organisations syndicales » ;

D'autre part,

ci-après collectivement désignées « les Parties ».

EN PRESENCE DE :

Madame Florence DELANIS, Madame Catherine MOUILLARD et Madame Diane SEURRAT de la BOULAYE, mandatées par l'organisation syndicale CFTC dans le cadre des négociations sur le télétravail spécifique à la période de crise sanitaire liée au Covid-19 au sein de l'entreprise.

Madame Monique AIT KACIMI, Madame Soizic GARGAUD et Monsieur Casimir MAISON, mandatés par l'organisation syndicale CFDT dans le cadre des négociations sur le télétravail spécifique à la période de crise sanitaire liée au Covid-19 au sein de l'entreprise.

Table des matières

PREAMBULE.....	4
TITRE I – CHAMP D’APPLICATION ET OBJET DE L’ACCORD	6
Article 1.1 – Champ d’application	6
Article 1.2 – Objet de l’accord	6
TITRE II – LES PHASES DE RECOURS AU TELETRAVAIL SPECIFIQUE A LA PERIODE DE CRISE SANITAIRE.	6
Article 2.1 – Définition de phases distinctes de recours au télétravail.....	6
Article 2.2 – Modalités de changement de phase.....	7
TITRE III – DROIT AU TELETRAVAIL	8
Article 3.1 – Droit au télétravail de l’ensemble des salariés dont le retour au poste sur la base du volontariat est possible	8
Article 3.2 – Droit au télétravail pour répondre aux contraintes personnelles directement liées au Covid-19.....	8
Article 3.3 – Droit au télétravail pour raison médicale	9
Article 3.4 – Droit au télétravail en raison de la distance entre le domicile et le lieu de travail	9
Article 3.5 – Exercice par le salarié de son droit au télétravail	10
TITRE IV –TELETRAVAIL OBLIGATOIRE.....	10
Article 4.1 – Télétravail obligatoire de l’ensemble des salariés	10
Article 4.2 – Télétravail obligatoire des salariés à risque de contamination au Covid-19	10
TITRE V – PRISE EN CHARGE FINANCIERE DU TELETRAVAIL PAR SAGE.....	11
Article 5.1 – Objet de la prise en charge financière	11
Article 5.2 – Montant de l’indemnité forfaitaire.....	11
Article 5.3 – Indemnité forfaitaire des salariés itinérants.....	11
TITRE VII – AUTRES STIPULATIONS.....	12
Article 7.1 - Les modalités d’acceptation par les salariés des conditions de mise en œuvre du télétravail	12
Article 7.2 - Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail	12
Article 7.3 - La détermination des plages horaires durant lesquelles l’employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail	12
TITRE VIII – STIPULATIONS FINALES	13
Article 8.1 – Durée et entrée en vigueur de l’accord	13
Article 8.2 – Révision, dénonciation de l’accord	13
Article 8.3 – Accomplissement des formalités de dépôt de l’accord :	13

PREAMBULE

Le présent accord a été négocié au cours d'une période particulièrement perturbée en raison de l'épidémie de Covid-19 sur le territoire national. Compte-tenu de la propagation de ce virus et des consignes des pouvoirs publics prises pour la prévenir, la Société a été contrainte de placer en télétravail l'ensemble de ses salariés depuis le 16 mars 2020. Ce télétravail généralisé est toujours en cours à la date de signature du présent accord.

Après plusieurs semaines de confinement de la population, l'épidémie se réduit et les indicateurs sanitaires (nombre de cas identifiés, nombre d'hospitalisations, nombre de décès...) s'améliorent. Le Président de la République française a annoncé, lors d'un discours télévisé du 13 avril 2020, que le confinement général de la population française pourrait prendre terme le 11 mai 2020. Cette position a ensuite été confirmée par le gouvernement de la République française à plusieurs reprises et est, depuis le 11 mai 2020, effective.

Ce « déconfinement » de la population française métropolitaine est effectué dans des conditions strictes afin de maintenir des mesures suffisantes de prévention de la circulation du virus. La sévérité de ces mesures est variable selon la situation sanitaire dans le département concerné ; à ce sujet, la distinction structurante créée par le gouvernement est la répartition des départements administratifs français en zones « rouges » et « vertes ».

Compte-tenu de la possibilité donnée par les pouvoirs publics de recommencer à ouvrir les sites physiques de travail de la Société, la nature du télétravail effectué par ses salariés a été modifiée à compter du 11 mai 2020 et le restera durant toute la durée de la crise sanitaire Covid-19, sous réserve d'un retour à un confinement général de la population.

Le télétravail effectué par la très large majorité des salariés de la Société est, avant cette date, intégralement imposé par les circonstances exceptionnelles actuelles et par la menace d'épidémie et constitue donc, au sens de l'article L. 1222-9 du Code du travail, un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

En vue, d'une part, de favoriser la reprise progressive d'activité de la Société dans des conditions normales de répondre aux demandes des salariés souhaitant recommencer à travailler sur leur lieu de travail physique, la Société souhaite rouvrir progressivement l'accès à ses locaux sur la base, dans un premier temps, du volontariat des salariés.

Compte-tenu de ce qui précède, la Société a proposé aux Organisations syndicales de négocier en vue de la conclusion d'un accord collectif encadrant le télétravail à compter de la réouverture des locaux physiques de la Société et pour l'ensemble de la période où le télétravail sera une mesure de précaution nécessaire pour limiter le risque épidémique lié au Covid-19.

L'objectif commun des parties est de définir un cadre juridique clair sur les conditions de recours au télétravail sur la période de crise sanitaire, en prenant en compte les situations personnelles des salariés, notamment leur souhait éventuel de revenir à leur lieu de travail ou de continuer à travailler à leur domicile, leurs contraintes personnelles, notamment liées à la disponibilité, la sécurité et la durée normales des transports, à la réouverture progressive des établissements scolaires, et leur état de santé qui peut les rendre particulièrement vulnérables aux conséquences d'une contamination au Covid-19.

A compter 11 mai 2020 et durant toute la durée de la crise sanitaire Covid-19., il restera dans un premier temps nécessaire de maintenir le télétravail dans les mêmes conditions que celles instaurées depuis le 16 mars et cela au moins jusqu'à ce que les conditions sanitaires soient réunies (tests disponibles, nombre de masques suffisants, etc.). Cette étape sera nommée « phase 1 » dans le reste du présent accord.

Dans un deuxième temps (phase 2), dont la date fera l'objet d'une discussion avec les organisations syndicales représentatives de l'Entreprise, il sera nécessaire de recourir au télétravail de manière bien plus importante qu'en période d'absence de risque épidémique. Ce recours s'imposera pour préserver la santé des salariés, limiter la propagation du virus et pour répondre à leurs contraintes personnelles. Cependant, ce recours au télétravail ne sera plus intégralement imposé par les circonstances exceptionnelles actuelles et résulte donc partiellement de la position de la Société sur la réoccupation des sites physiques d'une part, des préconisations gouvernementales d'autre part et enfin d'une démarche volontaire exprimée par les salariés de retourner sur les sites de l'Entreprise ou de rester en télétravail pour préserver leur santé ou celle de leur entourage. En conséquence il apparaît important,

d'une part, de définir le cadre juridique applicable au télétravail en période de crise sanitaire et, d'autre part, d'organiser la prise en charge par la Société des frais exposés par les salariés du fait de leur télétravail.

Cette démarche basée sur le volontariat des salariés permet de respecter les libertés individuelles, notamment celles liées au secret médical, et permet aussi de faire appel à la responsabilité individuelle en rappelant aux salariés que le maintien en télétravail peut avoir des effets néfastes sur la santé des collaborateurs de la Société, notamment l'isolement social, le travail dans un endroit exigu et le travail dans des conditions inadaptées à l'état de santé des salariés. D'autre part, certains salariés ne disposent pas à leur domicile de l'équipement technique nécessaire pour tenir leur poste dans des conditions satisfaisantes, notamment une connexion internet adaptée.

~~En vue, d'une part, de favoriser la reprise progressive d'activité de la Société dans des conditions normales de répondre aux demandes des salariés souhaitant recommencer à travailler sur leur lieu de travail physique, la Société souhaite rouvrir progressivement l'accès à ses locaux sur la base, dans un premier temps, du volontariat des salariés.~~

~~Compte tenu de ce qui précède, la Société a proposé aux Organisations syndicales de négocier en vue de la conclusion d'un accord collectif encadrant le télétravail à compter de la réouverture des locaux physiques de la Société et pour l'ensemble de la période où le télétravail sera une mesure de précaution nécessaire pour limiter le risque épidémique lié au Covid 19.~~

Afin de s'assurer que les représentants des salariés soient impliqués dans la prise de décision relative à l'ouverture des sites, il est convenu que tout changement de phase sera précédé d'une discussion avec les organisations syndicales représentatives et prendra en compte différents indicateurs identifiés comme particulièrement significatifs à ce sujet. Ce changement de phase peut être modulé selon les sites, en fonction notamment de la situation sanitaire dans le département où est situé le site. Les différentes phases, les modalités de la concertation et du changement de phase sont définies au Titre II du présent accord.

Le cadre juridique prévu par le présent accord est totalement distinct de ceux prévus par les accords collectifs du 19 décembre 2013 (et ses avenants de 2017 et 2020)-, « relatif au télétravail à domicile », et du 25 novembre 2016, « sur le télétravail dit "organisationnel" ». Le présent accord n'a pas vocation à se substituer à ceux mentionnés dans la phrase précédente, il a comme objet d'encadrer juridiquement une forme particulière de télétravail qui, à ce jour, ne l'est pas.

La Société Sage S.A.S et les Organisations syndicales se sont rencontrées à 2-4 reprises en vue de la conclusion d'un tel accord collectif.

Au terme de ces négociations, les parties au présent accord se sont entendues afin de mettre en place un accord conclu dans les conditions prévues aux articles L. 1222-9 et suivants du Code du travail.

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

Article 1.1 – Champ d'application

Le présent accord collectif s'applique à la Société Sage S.A.S France.

Article 1.2 – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir :

- Des phases différentes de recours au télétravail dans l'entreprise, alternant télétravail obligatoire, droit au télétravail et retour obligatoire sur site ;
- L'éligibilité des salariés à un droit unilatéral de recourir au télétravail, en prenant en compte les différences de situation ;
- Le télétravail obligatoire et ses limites ;
- Les modalités de fixation des jours de présence du salarié sur son lieu de travail physique ;
- La prise en charge financière par la Société des frais exposés par les collaborateurs du fait du télétravail pendant la période de déconfinement ;
- Les modalités formelles du recours au télétravail pendant la période de crise sanitaire Covid-19 ;
- Les modalités d'acceptation par les salariés des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

TITRE II – LES PHASES DE RECOURS AU TELETRAVAIL SPECIFIQUE A LA PERIODE DE CRISE SANITAIRE

Le recours au télétravail spécifique à la période de crise sanitaire Covid-19 et la politique de réoccupation des sites physiques ont vocation à être modifiés pendant la durée du présent accord afin de correspondre à l'évolution de la situation sanitaire sur le territoire national concernant l'épidémie de Covid-19. Dans l'hypothèse où le nombre de cas de contamination au Covid-19 diminuerait de façon significative, ce recours pourra être diminué ; à l'inverse, si ce nombre augmentait de façon significative, ce recours pourra être augmenté. Il est donc entendu qu'une diminution du recours au télétravail spécifique à la période de crise sanitaire Covid-19 n'a pas nécessairement vocation à être pérennisée et pourra être suivie d'une augmentation de ce recours si la diffusion du Covid-19 venait à s'aggraver. De même, il est possible que la Société décide de revenir à un recours au télétravail obligatoire intégral pour l'ensemble de ses salariés si la situation l'imposait.

Article 2.1 – Définition de phases distinctes de recours au télétravail

Il est convenu par les parties que la modification du recours au télétravail spécifique à la crise sanitaire sera opérée en référence à 4 phases distinctes :

- « Phase 1 » : Fermeture des sites physiques et recours généralisé au télétravail obligatoire pour l'ensemble des salariés de la Société, à l'exception des personnes dont l'exécution des missions ne peut être faite en télétravail et est indispensable à la poursuite de l'activité (services courrier et IT). A la date de signature du présent accord, la Société est en « phase 1 ».
- « Phase 2 » : Possibilité de retour au poste physique sur la base du seul volontariat, par le dispositif du droit au télétravail, pour les collaborateurs identifiés comme prioritaires, notamment ceux pour lesquels le télétravail présente des inconvénients forts. Maintien d'un télétravail obligatoire pour les autres collaborateurs pour respecter les mesures de distanciation sociale.
- « Phase 3 » : Retour au poste obligatoire pour les collaborateurs identifiés comme prioritaires, sous réserve de ne pas être dans un cas individuel du droit au télétravail décrit dans le présent accord. Retour au poste sur la base du volontariat ou maintien du télétravail obligatoire pour les autres collaborateurs pour respecter les mesures de distanciation sociale.

- « Phase 4 » : Fin de la crise sanitaire. Terme du recours au télétravail spécifique à la crise sanitaire Covid-19, le présent accord n'a plus vocation à s'appliquer à l'intégralité de l'effectif de la Société.

La Société s'engage à rester en « Phase 1 » jusqu'au 1^{er} juin 2020 au moins.

Le passage d'une phase à une autre aura pour conséquence l'identification de salariés concernés par le télétravail obligatoire ou prioritaires pour un retour au poste sur la base du volontariat (à partir de la « Phase 2 ») ou obligatoirement (à partir de la « Phase 3 »). Selon la phase en cours d'application, différents salariés pourront donc être dans des situations différentes vis-à-vis du recours au télétravail prévu par le présent accord. Ces différences peuvent être fonction de leur volonté exprimée pour un retour au poste, leur site de rattachement, leur service de rattachement, ou de toute raison objective et pertinente au regard de ces mesures, liée à la santé des salariés, à l'exercice de leurs missions professionnelles ou aux mesures sanitaires prises pour la prévention du risque de contagion au Covid-19.

Dès la « Phase 2 », seront éligibles à un retour au poste sur la base du volontariat, dès l'ouverture de leur site de rattachement, tout salarié, peu importe le service auquel il appartient, qui rencontre des difficultés fortes dues au télétravail (notamment logement exigu, isolement social, nécessité d'un matériel ergonomique...).

Article 2.2 – Modalités de changement de phase

Le passage d'une phase à une autre sera décidé par la Société après discussion avec les Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Cette discussion a pour but de trouver un consensus entre les partenaires sociaux de l'entreprise sur cette décision.

Cette discussion sera opérée lors d'une réunion dont la convocation et les informations qui y sont relatives seront transmises aux délégués syndicaux en respectant un délai de 3 jours ouvrés.

Les informations fournies aux délégués syndicaux en vue de sa consultation seront :

- Les services concernés par les différentes phases ;
- L'emploi, le site et le service de chaque salarié concerné par un changement de situation (passage en télétravail obligatoire, en possibilité de retour au site sur la base du volontariat ou en retour obligatoire au poste de travail physique) lors du changement de phase ;
- Les informations disponibles sur les indicateurs définis ci-dessous comme particulièrement significatifs pour la décision de passage d'une phase à une autre.

Les parties conviennent expressément que la décision de passage d'une phase à une autre doit être prise en prenant en compte, avant toute autre considération, la situation sanitaire et les risques encourus par les salariés en cas de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. En particulier, les parties identifient comme particulièrement significatifs les indicateurs suivants, lesquels sont pris en compte par la Direction dans sa décision de passage d'une phase à une autre :

- La capacité maximale des sites physiques, compte-tenu de l'éventuelle indisponibilité d'une partie des postes de travail pour respecter la distanciation physique ;
- La qualification, par les pouvoirs publics, en zone rouge ou zone verte du département où se situe le lieu de travail ;
- Les mesures sanitaires prises pour la prévention du risque de contagion dans les transports en commun, particulièrement concernant la région parisienne où l'utilisation de ce mode de déplacement est majoritaire ;
- Pour le passage de la phase 2 à 3 : l'ouverture des restaurants dans la zone où est situé le lieu de travail ;
- Pour le passage de la phase 2 à 3 : la disponibilité des masques en nombre et qualité suffisants pour assurer la sécurité des salariés sur leur lieu de travail.

Une fois que l'avis des Organisations syndicales aura été recueilli, il sera consigné dans un document, rédigé par la Direction et intégrant les observations des différentes Organisations, publié sur l'intranet de la Société dédié aux PV des réunions du CSE.

Une fois que la discussion aura été effectuée, la Société adressera une communication générale à l'ensemble des salariés concernés par le changement de phase. Cette communication mentionnera

l'avis rendu par les Organisations syndicales représentatives au sujet de cette décision. Cette modification sera opposable aux salariés 4 jours ouvrés après cette modification.

La phase appliquée à chaque site de la Société sera mentionnée sur la page intranet dédiée à l'information des salariés sur les mesures en lien avec la crise sanitaire Covid-19.

Il est entendu que si un salarié était absent, pour tout motif, au moment d'une communication qui aurait pour conséquence son retour à son poste physique, il sera toléré qu'il poursuive son activité en télétravail jusqu'à 7 jours calendaires suivant son retour au poste.

TITRE III – DROIT AU TELETRAVAIL

Le présent titre a vocation à s'appliquer au cours des « Phase 2 » et « Phase 3 », définies au Titre II du présent accord.

Il est institué un droit au télétravail à titre de mesure de prévention du risque de contagion au Covid-19 et de mesure permettant de répondre aux contraintes directement liées à la crise actuelle. Ce droit peut bénéficier aux salariés dont, en application du Titre II, le retour au poste physique est possible sur la base du volontariat ou est obligatoire.

Ses modalités sont définies dans les articles ci-dessous.

Le bénéfice d'un droit au télétravail signifie que le salarié qui en est titulaire a la possibilité d'avoir librement recours au télétravail, sans avoir à obtenir d'accord de sa hiérarchie. Le retour au poste physique d'un salarié qui a le droit au télétravail reste possible, dans le cadre du présent accord et à condition que ce soit du fait de son consentement

Article 3.1 – Droit au télétravail de l'ensemble des salariés dont le retour au poste sur la base du volontariat est possible

L'ensemble des salariés de la Société pour lesquels est ouverte la possibilité de revenir à leur poste sur la base du volontariat bénéficie d'un droit au télétravail. Ce droit au télétravail porte sur l'intégralité de leur temps de travail.

A compter du passage en « Phase 3 », ce droit sera progressivement réduit afin d'adapter le recours au télétravail à l'évolution de la situation sanitaire et de permettre de revenir à un fonctionnement normal de la Société en tenant compte des préconisations sanitaires gouvernementales.

La mise en place de ces réductions successives sera notamment opérée au travers des changements de phase prévus au Titre II.

Les salariés dont la tenue du poste nécessite la présence physique sur site ne bénéficieront pas du droit au télétravail prévu par le présent article.

Les salariés qui ne disposent pas des moyens matériels leur permettant d'exécuter leurs missions en télétravail **ou dont la tenue du poste nécessite la présence physique** ne bénéficieront pas du droit au télétravail si leur lieu de travail est considéré comme zone verte par les pouvoirs publics. Ces salariés devront donc revenir travailler à leur poste physique dès le passage en « Phase 2 ». Si, par contre, le lieu de travail de ces salariés est situé dans un département considéré comme zone rouge par les pouvoirs publics ou que leur situation leur permettrait de bénéficier d'un droit au télétravail en application des articles 3.2, 3.3 ou 3.4, ils seront considérés comme dispensés d'activité avec maintien de leur rémunération.

Article 3.2 – Droit au télétravail pour répondre aux contraintes personnelles directement liées au Covid-19

L'ensemble des salariés de la Société qui ont la garde d'un enfant de moins de 16 ans bénéficie d'un droit au télétravail les jours où l'établissement scolaire dudit enfant ne permettra pas son accueil, pendant tout ou partie de la journée, du fait de la crise sanitaire Covid-19.

Pour bénéficier de ce droit, le salarié doit informer son supérieur hiérarchique dans les meilleurs délais et lui fournir tout document écrit attestant de l'impossibilité d'accueil dans l'établissement où est scolarisé son enfant.

L'ensemble des salariés de la Société bénéficie d'un droit au télétravail si une contrainte personnelle directement liée au Covid-19 rend particulièrement difficile ou impossible son accès à son lieu de travail. Pour bénéficier de ce droit, le salarié doit expliquer sa contrainte à son supérieur hiérarchique dans les meilleurs délais et lui fournir, dans la mesure du possible, un justificatif écrit attestant de ladite contrainte.

Article 3.3 – Droit au télétravail pour raison médicale

L'ensemble des salariés de la Société dont l'état de santé cause un risque fort de développer une forme grave d'infection au Covid-19 bénéficie d'un droit au télétravail pour l'intégralité de leur temps de travail. Bénéficie aussi d'un droit au télétravail pour l'intégralité de leur temps de travail tout salarié dont la reprise du travail à son poste physique est incompatible avec son état de santé pour un motif autre que le risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19.

Les salariés concernés sont :

- Les femmes enceintes ;
- Les salariés âgés de plus de 60 ans ;
- Les salariés présentant une condition médicale telle que, notamment, l'obésité, des antécédents cardiovasculaires, le diabète, l'hypertension, une pathologie chronique respiratoire, une insuffisance rénale ou une immunodépression congénitale ou acquise. Cette liste n'est pas limitative ni exhaustive.

Peuvent exercer ce droit sans accomplir de démarche auprès de leur employeur les salariés de plus de 60 ans, ceux bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique, ceux bénéficiant de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) et qui en ont fait part à la Direction des ressources humaines, et les femmes enceintes.

Les salariés non listés dans la phrase précédente peuvent exercer ce droit sur présentation d'un certificat médical attestant que leur état de santé cause un risque fort de développer une forme grave d'infection au Covid-19.

En cas de difficulté rencontrée par un salarié à obtenir un certificat médical en temps utile pour demander à bénéficier du droit à rester en télétravail, il lui sera possible de bénéficier d'un droit au télétravail pour raison médicale dans l'attente de l'obtention dudit certificat. Pour ce faire, il devra adresser à son manager un mail par lequel il atteste sur l'honneur avoir des raisons légitimes de considérer que son état de santé l'expose à un risque fort de développer une forme grave d'infection au Covid-19. Le salarié bénéficiera alors d'un droit limité à 14 jours calendaires de télétravail.

Ce droit sera maintenu au salarié tant qu'un risque épidémique au Covid-19 sera présent dans les départements où se trouvent son domicile et son lieu de travail.

Bénéficie aussi de ce droit le salarié vivant dans le même foyer qu'une personne dont l'état de santé cause un risque fort de développer une forme grave d'infection au Covid-19. Le salarié bénéficiera d'un droit au télétravail sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de santé de la personne avec qui il habite.

Il est expressément rappelé que la Société n'a pas à connaître les informations médicales personnelles des salariés ou de leurs proches et que le secret médical s'applique pleinement à la relation entre salarié et employeur. Le certificat médical, dont la production est demandée en application du présent article, n'a pas vocation à contenir de donnée médicale précise mais seulement d'attester l'incompatibilité de l'état de santé d'une personne avec une reprise de son poste physique.

Article 3.4 – Droit au télétravail en raison de la distance entre le domicile et le lieu de travail

L'ensemble des salariés de la Société dont le domicile est éloigné de leur lieu de travail d'une distance telle que leur déplacement à leur poste physique est incompatible avec les restrictions décidées par les

pouvoirs publics bénéficie d'un droit au télétravail pour l'intégralité de leur temps de travail, sauf motif impérieux qui justifierait de déroger auxdites restrictions.
Il est rappelé que, à la date de signature de l'accord, lesdites restrictions portent sur tout déplacement de plus de 100 kilomètres.

En dehors de ces situations, il est fortement recommandé aux personnes dont le déplacement sur le lieu de travail implique l'utilisation des transports en commun d'être attentifs aux risques de contagion au Covid-19 et aux mesures sanitaires prises par les pouvoirs publics pour y faire face.

Pour les personnes dont le trajet domicile – lieu de travail nécessite l'utilisation des transports en commun, la poursuite du télétravail devra faire l'objet d'un accord du manager. La demande doit en être faite par le salarié. L'éventuel refus du manager doit être motivé au regard de l'importance de la présence physique de son collaborateur et des différents indicateurs en lien avec le risque de contagion au Covid-19 dans les transports, dont :

- La durée d'utilisation des transports en commun ;
- Les éventuelles perturbations dans les transports utilisés ;
- L'éventuelle saturation des transports utilisés ;
- Le nombre de correspondances nécessaires pendant le trajet ;
- Les mesures sanitaires prises pour la prévention du risque de contagion dans les transports .

Article 3.5 – Exercice par le salarié de son droit au télétravail

Pour exercer son droit au télétravail, tel que défini au Titre II, à l'issue de la « phase 1 », le salarié doit indiquer à l'écrit à son supérieur hiérarchique les jours de télétravail qu'il souhaite utiliser pour la ou les semaines suivantes. Cette information doit être effectuée en respectant un délai de prévenance d'au moins 4 jours ouvrés.

En l'absence d'information donnée par le salarié à son manager dans le respect des délais susmentionnés, le salarié sera considéré ne pas exercer son droit à télétravail pour la semaine civile concernée.

TITRE IV – TELETRAVAIL OBLIGATOIRE

Les circonstances exceptionnelles actuelles impliquent que, conformément à l'article L. 1222-9 du Code du travail, la mise en œuvre du télétravail dans la Société soit considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour garantir la protection des salariés. Le télétravail spécifique à la crise sanitaire peut donc être imposé par la Société pour limiter le risque de contagion au Covid-19. Les modalités de ce télétravail obligatoire sont définies dans les articles ci-dessous.

Article 4.1 – Télétravail obligatoire de l'ensemble des salariés

L'ensemble des salariés de la Société est concerné par le télétravail obligatoire pendant l'ensemble de la période où le risque épidémique au Covid-19 sera présent dans les régions où sont implantés nos sites physiques.

A compter de la fin de la « Phase 1 » et au cours des mois suivants, cette mesure sera progressivement réduite afin de l'adapter à l'évolution de la situation sanitaire et de permettre de revenir à un fonctionnement normal de la Société.

La mise en place de ces réductions successives sera notamment opérée au travers des changements de phase prévus au Titre II.

Article 4.2 – Télétravail obligatoire des salariés à risque de contamination au Covid-19

Les salariés à risque de contamination au Covid-19 devront télétravailler pendant l'intégralité de leur temps de travail.

Ces salariés sont :

- Ceux dont le domicile est situé à proximité d'un foyer de contamination ;
- Ceux qui sont revenus d'une zone à risque fort de contamination ;
- Ceux qui ont été en contact étroit avec une personne contaminée.

Il est préconisé aux salariés rentrant dans l'une de ces catégories d'en informer leur supérieur hiérarchique dans les meilleurs délais.

TITRE V – PRISE EN CHARGE FINANCIERE DU TELETRAVAIL PAR SAGE

Article 5.1 – Objet de la prise en charge financière

Compte-tenu du caractère partiellement non contraint du télétravail spécifique à la période de crise sanitaire Covid-19, le salarié qui y a recours bénéficiera d'une prise en charge financière des frais exposés. Cette prise en charge sera versée à tout collaborateur ayant recours au télétravail dans le cadre du présent accord, en application de son droit au télétravail, prévu au Titre II, ou d'un télétravail obligatoire, prévu au Titre III.

La prise en charge financière prévue par le présent accord n'a pas vocation à s'appliquer au télétravail auquel il est fait recours dans un cadre juridique différent, notamment ceux des accords collectifs du 19 décembre 2013 et ses avenants conclus en 2017 et 2020, « relatif au télétravail à domicile », et du 25 novembre 2016, « sur le télétravail dit "organisationnel" ». Les salariés bénéficiant d'indemnités en lien avec un télétravail effectué dans le cadre d'un des accords mentionnés dans la phrase précédente continueront d'en bénéficier pour les jours non couverts par le télétravail spécifique à la crise sanitaire.

Cette prise en charge prendra la forme d'une indemnité forfaitaire.

Cette indemnité forfaitaire correspond à la prise en charge d'une quote-part des frais fixes et variables de consommation courante liés à la présence au domicile et d'une quote-part relative aux frais de connexion.

Cette indemnisation globale et forfaitaire de télétravail sera versée mensuellement.

Compte tenu de la tolérance accordée par l'URSSAF, cette indemnité forfaitaire mensuelle ne sera soumise à cotisations qu'au-delà des montants excédants les plafonds d'exonération tels que définis par cet organisme.

Article 5.2 – Montant de l'indemnité forfaitaire

L'indemnité forfaitaire sera calculée en fonction du nombre de jours télétravaillés spécifiques à la période de crise sanitaire Covid-19 dans le mois civil concerné. Elle s'élèvera à un montant de 2 euros bruts par jour télétravaillé. Chaque jour télétravaillé dans le cadre du présent accord, que ce soit dans le cadre d'un télétravail obligatoire ou d'un droit au télétravail, sera pris en compte pour ce calcul. Cette indemnité sera versée sur la paye du mois suivant celui lors duquel elle a été acquise.

Article 5.3 – Indemnité forfaitaire des salariés itinérants

Compte-tenu de ce que les déplacements professionnels sont interdits à la date de signature du présent accord, et ce depuis plusieurs semaines, il est reconnu par les parties que les conditions de travail des salariés itinérants, définies comme tels par l'accord d'entreprise sur le statut des itinérants signé le 25 novembre 2016, ont été substantiellement modifiées par la crise actuelle. Il leur sera donc accordé, pendant toute la durée d'interdiction des déplacements professionnels dans le secteur où ils sont affectés, une indemnité forfaitaire dédiée à la prise en charge financière des frais exposés du fait de l'occupation accrue du domicile pour l'exécution de leurs missions.

Cette indemnité sera complémentaire aux indemnités prévues par l'accord d'entreprise de 2016.

Le montant de cette indemnité sera moindre à celui applicable aux salariés non-itinérants, car les indemnités prévues par l'accord d'entreprise de 2016 susmentionnées ont déjà pour objet la prise en charge de frais liés à l'occupation du domicile.

Le montant de cette indemnité sera de la moitié de l'indemnité versée aux salariés non-itinérants en application du présent accord.

TITRE VII – AUTRES STIPULATIONS

Mis en forme : Centré

Article 76.1 - Les modalités d'acceptation par les salariés des conditions de mise en œuvre du télétravail

L'ensemble des salariés recevra, après le dépôt du présent accord, une information en indiquant les stipulations principales et en contenant une copie du présent accord.

Les jours de télétravail spécifiques à la période de crise sanitaire Covid-19 seront renseignés par le salarié sur l'outil informatique de gestion des ressources humaines dédié. L'ensemble des salariés ayant recours au télétravail dans le cadre du présent accord sera réputé en accepter les conditions de mise en œuvre.

Article 67.2 - Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail

Le contrôle du temps de travail des salariés en modalité 1 et 2 ainsi que la régulation de la charge de travail seront effectués en application des procédures applicables au sein de l'entreprise, notamment prévues par les accords collectifs du 8 septembre 2015, « sur la réduction et l'aménagement du temps de travail », et du 12 mars 2019, « relatif à la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux ».

Article 76.3 - La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail

La plage horaire au cours de laquelle le collaborateur en télétravail habituel ou en TOD peut habituellement être contacté par ses interlocuteurs professionnels est 9h - 18h, dans la limite des horaires de travail fixés et de la durée contractuelle de travail. Il est rappelé que cette plage de joignabilité ne correspond pas aux horaires de travail du collaborateur, lesquels sont fixés par sa hiérarchie dans le respect des stipulations sur le temps de travail prévues par les accords collectifs applicables dans la Société.

Article 76.4 – Communications syndicales

Pendant la crise sanitaire liée au Covid-19, les Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont la possibilité de réaliser des communications auprès des collaborateurs de l'ensemble de la Société, par la voie des boîtes mails électroniques professionnelles de chacun. Ce droit sera effectif à compter de l'entrée en vigueur du présent accord et jusqu'à ce que l'ensemble des salariés de la Société se voient appliquer la « Phase 4 ».

Il est rappelé que sont impératives les dispositions suivantes de l'article L. 2142-6 du Code du travail :
« L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :
1° Etre compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »

Pour se conformer à ces dispositions, la communication de tracts ou de messages syndicaux ne peut être réalisée que sous forme de pièce jointe au mail adressé aux collaborateurs concernés. L'information communiquée par le syndicat ne peut donc pas être contenue dans le corps même du mail, mais en pièce jointe de ce dernier.

La Direction des ressources humaines est informée préalablement de la date et du contenu de tout envoi de communications des Organisations syndicales représentatives réalisée dans le cadre du présent article.

TITRE VIII – STIPULATIONS FINALES

Article 78.1 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prendra effet au lendemain de son dépôt.
Ses stipulations sur l'indemnisation du télétravail s'appliquent rétroactivement depuis le 11 mai 2020.
Il est conclu pour la durée de la crise sanitaire Covid-19 et prendra terme, au plus tard, au 31 décembre 2020.
La Société et les Organisations syndicales représentatives se rassembleront, à la demande de tout signataire de l'accord, au plus tard le 30 novembre 2020 pour échanger sur une éventuelle prolongation ou révision du présent accord.

Article 78.2 – Révision, dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle par l'employeur et les organisations syndicales de salariés dans les conditions fixées par l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses stipulations se substitueront de plein droit aux stipulations du présent accord qu'il modifie.

Le présent Accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions légales applicables.

Article 87.3 – Accomplissement des formalités de dépôt de l'accord :

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Ainsi :

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.
- un dépôt sera réalisé auprès de la DIRECCTE sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail accessible à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.
- un exemplaire sera déposé auprès de L'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil.

Fait à la Garenne Colombes, le 15 mai 2020

Pour l'entreprise Sage SAS

Madame Marie-Claude CHAZOT

Pour la délégation CFTC

Monsieur Matthieu GATIPON-BACHETTE

Monsieur René Paul JOUVANCE

Monsieur Frédéric LELUC

Pour la délégation CFDT

Monsieur Cyril METEYER

Monsieur Gilles POULHAZAN

Monsieur Christophe ROUART

Pour la délégation CFE-CGC

Madame Magali ARMIEUX

Monsieur Saber HACHEMI