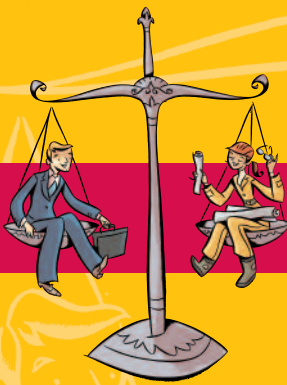


L'aménagement

14 et l'organisation du temps de travail



De quoi s'agit-il ?

Les entreprises "s'attacheront à ce que les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne constituent pas un facteur volontaire ou involontaire de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion".

"Par ailleurs, elles seront tout spécialement attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière. Elles étudieront des modalités de mise en œuvre du temps partiel ne désavantageant pas les femmes".

Accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004.



Qu'il s'agisse du travail à temps partiel, du travail à domicile, de l'aménagement des horaires de travail ou de l'utilisation des nouvelles technologies dans le travail quotidien, les salarié(e)s devront pouvoir bénéficier des mêmes évolutions de carrière et ne pas être discriminé(e)s dans leur rémunération et autres avantages sociaux.

Les entreprises doivent veiller à ce que les changements dans l'organisation du travail et dans les temps de travail concilient les besoins individuels personnels ou familiaux des salarié(e)s avec les besoins collectifs de fonctionnement de l'entité ou du service.

Les entreprises peuvent être confrontées à certaines difficultés dans la mise en place de ce type d'actions car :

- certains postes de travail ne se prêtent pas à une activité réduite,
- la réorganisation du poste au moment du passage du temps plein à temps partiel et inversement peut poser problème,
- il peut être difficile de prendre en compte la présence de tous les salarié(e)s lors de la programmation des moments de vie collective de l'entreprise (réunions, formations, ...).

Temps partiel

Le temps partiel est accessible tant aux femmes qu'aux hommes. Pourtant, on retrouve plus de femmes que d'hommes qui travaillent à temps partiel (selon l'étude de l'INSEE "Enquête sur l'emploi 2005", 5,7% des hommes travaillaient à temps partiel contre 30,8% des femmes).

Dans bon nombre de cas, le temps partiel des femmes est subi et non choisi.

Cette réalité peut avoir plusieurs explications :

- répartition inégale des responsabilités et tâches familiales et domestiques entre femmes et hommes,
- répartition inégale entre femmes et hommes dans certains secteurs et métiers fortement utilisateurs de temps partiel (selon l'enquête emploi en continu 2005 de l'INSEE, la proportion de femmes à temps partiel dans le secteur tertiaire est de 33% contre 7,7% des hommes ; dont 54,2% des femmes dans les services aux particuliers ; 32% des femmes dans le commerce ; 30,9% des femmes dans l'éducation, la santé et l'action sociale),
- salaire de l'homme supérieur à celui de la femme,
- manque d'aide à la petite enfance.

Le temps partiel peut donc être un facteur de discrimination indirecte envers les femmes :

- impossibilité de continuer le travail après la naissance de l'enfant en raison d'heures de travail incompatibles avec les responsabilités familiales,
- ralentissement dans l'évolution de la carrière,
- accès restreint aux postes à responsabilité,
- plus grande dépendance financière vis-à-vis du conjoint,
- plus grande précarité,
- écarts de salaire par rapport aux hommes,
- réticence de leurs conjoints pour les laisser participer aux formations qui impliquent une réorganisation de leur vie personnelle.

Mais les stéréotypes ne visent pas seulement les femmes. Le sondage réalisé en octobre 2008 pour l'ORSE par l'Institut BVA sur un échantillon de 1000 personnes montre que l'aménagement du temps de travail est mieux accepté pour les femmes que pour les hommes.

"Demander à travailler à temps partiel ou à rentrer chez soi un peu plus tôt certains jours, afin de pouvoir consacrer plus de temps à sa famille" est bien accepté pour une femme selon 60% des Français.

En revanche, ils ne sont que 22% à penser que cela est bien accepté pour un homme.

Actions des entreprises pour ne pas pénaliser les salariés à temps partiel

Les entreprises peuvent affirmer le principe selon lequel le travail à temps partiel :

- "n'est pas considéré comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle",
- "et qu'il est de nature à favoriser l'efficacité professionnelle des collaborateurs qui ont adopté ce mode d'organisation de leur temps de travail" (BNP Paribas 2007).

• s'assurer que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles pour des temps partiels

Il n'y a pas consensus au sein des entreprises sur le fait que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité pourraient être assurés à temps partiel.

Certaines entreprises expriment des réserves ("certaines fonctions et responsabilités sont incompatibles avec des horaires aménagés").

D'autres entreprises expriment un avis contraire.

La Poste (extrait accord 2008)

Dans ce cadre, le Courrier souhaite favoriser l'accès au temps partiel choisi, tant pour les femmes que pour les hommes, pour toutes les catégories professionnelles, y compris les postes à responsabilités, et pour tous les domaines d'activités du Courrier. Les dirigeants nationaux et territoriaux du Courrier veilleront à ce qu'un examen attentif soit fait de chaque demande de temps partiel et à ce que celui-ci soit rendu compatible avec la tenue du poste ou d'un poste de même niveau.

Air France (extrait accord 2006)

Air France permettra l'exercice d'une activité à temps partiel sur des postes à responsabilité.

• faciliter le passage d'un temps plein à un temps partiel et inversement

Les entreprises doivent faciliter les passages d'un temps plein à un temps partiel dans le cadre d'un accompagnement des demandes et en s'assurant notamment que les objectifs de prime seront revus.



L'Oréal (extrait accord 2008)

L'Oréal s'engage à ce que la hiérarchie veille à la compatibilité entre l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel d'une part, avec son temps de travail d'autre part. À titre d'exemple, un salarié à temps partiel doit avoir des objectifs adaptés à une activité à temps partiel. À cette fin, l'Oréal s'engage à adapter les contenus de poste pour les collaborateurs à temps partiel en instaurant une procédure de suivi. Ainsi, un rendez-vous entre le responsable de service et le collaborateur doit être organisé afin d'examiner la manière dont le poste sera organisé dans le cadre d'un temps partiel.

• donner la possibilité à des personnes à temps partiel de pouvoir travailler sur un temps plein

Dans de nombreux secteurs d'activité (grande distribution notamment), le temps partiel apparaît comme subi pour les salariés. Certaines entreprises ont développé le concept de polyvalence.

HYPERMARCHÉS CARREFOUR

Projet polyvalence

La polyvalence permet aux assistantes de caisses d'augmenter leur base horaire contractuelle en effectuant de nouvelles tâches dans un secteur différent de celui auquel elles sont affectées habituellement. Une opportunité qui leur donne la possibilité d'améliorer leur quotidien en magasin, tant sur le plan de leur rémunération que sur celui de leur professionnalisme.

Les bénéfices pour les collaborateurs

- ils profitent d'un complément de rémunération en travaillant dans un autre secteur du magasin,
- ils élargissent leur champ d'activité aux autres métiers des magasins et leurs horizons professionnels,
- ils améliorent la satisfaction clients et développent le chiffre d'affaires.

Casino (extrait accord 2006)

Les parties signataires réaffirment leur souhait de tendre vers un temps partiel choisi. Dans cet objectif, la Direction et les organisations syndicales ont signé dès 1998 un accord sur le travail à temps partiel prévoyant, entre autres, le passage de 22h à 26h pour les salariés volontaires. Depuis, d'autres accords ont permis de continuer la démarche engagée en 1998 (accord ombrelle du 17 juin 1999, accord salaire du 27 février 2003).

Ainsi, le pourcentage de femmes à temps partiel est passé de 63% en 2001 à 58% en 2004 et le régime horaire temps partiel le plus utilisé se situe à 30 h contre 22 h.

Les partenaires sociaux souhaitent que l'effort engagé soit poursuivi pour tendre vers un temps partiel choisi et privilégier les emplois à temps complet par la mise en place d'une polyvalence organisée dans un cadre valorisant pour le salarié. De plus, lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils seront proposés en priorité aux salarié(e)s à temps partiel qui le souhaitent.

• garantir les mêmes droits à formation

Le fait de travailler à temps partiel peut avoir des conséquences au niveau de l'accès aux formations des salarié(e)s et, implicitement, dans l'évolution de la carrière. Les salarié(e)s peuvent se retrouver écarté(e)s de ces formations en raison de leurs horaires de travail et de leur disponibilité qui rendent plus difficile la programmation des formations.

Les entreprises peuvent envisager les mesures suivantes :

- stages de formation professionnelle positionnés en tenant compte des jours d'absence des salarié(e)s à temps partiel,
- application du principe du Droit Individuel à la Formation (DIF) pour l'ensemble du personnel - femmes et hommes - travaillant à temps complet ou à temps partiel, sans proratisation,
- l'assimilation, à du temps de travail effectif, du temps consacré par des salarié(e)s à temps partiel à des formations hors de leur horaire de travail,
- organisation des stages à proximité de lieux de travail.

SNCF (extrait accord 2006)

En outre, la loi du 4 mai 2004 a créé le principe du Droit Individuel à la Formation (DIF). Ce droit nouveau s'applique à la SNCF à l'ensemble du personnel - femmes et hommes - travaillant à temps complet ou à temps partiel, sans proratisation.

AFPA (extrait accord 2003)

Les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de garantir l'égalité professionnelle entre les salarié(e)s sous CDI qui font le choix du temps partiel et qui sont en grande majorité des femmes et ceux qui travaillent à temps plein. Cette garantie repose sur :

- l'assimilation à du temps de travail effectif du temps consacré par des salarié(e)s à temps partiel à des formations hors de leur horaire de travail...



L'aménagement et l'organisation du temps de travail

Mars 2009

• garantir les mêmes évolutions de carrière

L'accès à temps partiel entraîne souvent un ralentissement dans le déroulement de la carrière des salarié(e)s, surtout s'il s'agit de l'accès à des postes à responsabilité.

Les entreprises devront veiller à ce que les retards de carrière dus au temps partiel soient identifiés et corrigés, mais aussi prévenus par des actions précises :

- entretien avec le responsable des Ressources Humaines pour les salarié(e)s n'ayant pas changé de poste depuis plus de cinq ans afin de faire le point sur leur évolution professionnelle,
- appréciation individuelle des agents fondée sur le travail accompli, sans particularisme entre les femmes et les hommes, et sans prendre en compte le régime du temps de travail,
- redéfinition des objectifs, des missions et de la charge de travail en fonction de la réalité du temps de travail lors d'un passage à temps partiel,
- comparaison annuelle des évolutions de carrière des salarié(e)s exerçant les mêmes fonctions à temps plein et à temps partiel.

SNCF (extrait accord 2006)

L'entreprise réaffirme que l'appréciation individuelle des agents est fondée sur le travail accompli sans particularisme entre les hommes et les femmes, qu'elle ne doit pas être influencée par le fait d'un temps partiel, ...

• garantir les mêmes évolutions salariales

Les entreprises devront s'assurer que les salariés à temps partiel auront les mêmes augmentations, aussi bien pour le salaire de base que pour l'attribution des primes :

- mesures individuelles d'augmentation salariale accordées seulement sur des critères de compétences et performance.

Thales (extrait accord cadre Groupe 2004)

Le choix par le salarié(e) d'un régime à temps partiel, ou d'un forfait jour réduit, ne saurait être à l'origine de discrimination dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération. L'impact de la réduction du temps de travail sur la rémunération est proportionnel, et ne doit pas avoir pour conséquence une sous-évaluation des performances des salarié(e)s concerné(e)s.

• garantir les mêmes avantages sociaux, notamment pour les droits à la retraite

La loi du 21 août 2003 a ouvert aux salariés à temps partiel la possibilité de cotiser à l'assurance vieillesse au niveau de la rémunération équivalente au temps plein. (article L. 241-3-1 du Code la sécurité sociale).

La décision de cotiser sur un salaire temps plein n'a pas de caractère collectif, elle doit résulter de l'accord du salarié et de l'employeur et figurer dans le contrat de travail (ou un avenant).

Pour les salariés qui bénéficient de ce dispositif au titre de l'assurance vieillesse du régime général, il est possible de verser les cotisations de retraite complémentaire Agirc et Arrco sur la même base temps plein afin d'acquérir les points de retraite correspondants (délibérations 22 B Arrco et D 25 Agirc).

NEXTER (extrait accord 2007)

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a renoué le dispositif permettant à un salarié à temps partiel de cotiser, pour l'acquisition de ses droits à retraite, sur le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé à temps plein, afin d'améliorer ses droits pour la retraite et notamment le montant de la pension. Cette procédure repose sur le volontariat du salarié, contractualisé avec l'employeur ; le surplus de cotisation (salariale et patronale) restant à la charge du salarié.

Consciente qu'au cours d'une carrière professionnelle le temps partiel choisi peut être une formule de temps de travail qui contribue à l'atteinte d'un équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle, et afin de minorer les effets des périodes de temps partiel sur le montant de la pension de ses salarié(e)s, l'entreprise prendra en charge à hauteur de 75% le surplus de la cotisation patronale (régime général et retraites complémentaires). Cette possibilité est offerte à tous les salariés de l'entreprise quel que soit leur statut (OSD, fonctionnaire en service détaché ou salarié convention collective).





Aménagement des temps de travail

L'aménagement des temps de travail doit permettre de concilier :

- les contraintes collectives de l'entreprise,
- les aspirations individuelles des salarié(e)s.

Les pratiques organisationnelles des entreprises peuvent entraîner des discriminations envers les femmes, mais aussi envers les hommes, à cause :

- de certains modèles managériaux privilégiant le présentisme aux résultats,
- des aménagements d'horaires (arrivée, départ, réunions, formations, ...) incompatibles avec les responsabilités familiales.

Actions des entreprises

Les aménagements des temps de travail peuvent intégrer des éléments tenant compte des contraintes familiales (enfants à charge, rentrée scolaire,...) et de transport de leurs salarié(e)s au niveau de :

• la programmation et la planification des formations et des déplacements :

- programmation des déplacements en tenant compte des contraintes familiales des salarié(e)s,
- programmation en avance des stages de formation professionnelle afin de permettre aux salarié(e)s d'aménager l'organisation familiale notamment pour la garde des enfants.

• l'organisation des réunions :

- programmation des réunions de travail pendant les horaires de travail et à des horaires qui ne sont pas incompatibles avec la charge de jeunes enfants.

• la planification individuelle et collective :

- décalage des prises et des fins de service du personnel administratif pour les adapter au trafic,
- plannings établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser,
- délai de prévenance suffisant en cas de modification des horaires et des jours non travaillés,
- harmonisation des horaires en fonction des besoins de la clientèle,
- aménagements horaires pour la rentrée scolaire ou pour les réunions scolaires.

Aéroports de Paris (extrait accord 2006)

La direction mènera une enquête auprès des agents en horaire administratif et atelier pour connaître leur avis sur leurs horaires de travail. Cette enquête pourra conduire à une modification des horaires collectifs.

En ce qui concerne les secteurs opérationnels, la nécessité d'adaptation des horaires au trafic ne permet pas d'envisager de solutions collectives d'aménagements d'horaires. Toutefois, en cas de demande particulière, une ou plusieurs solutions individuelles seront recherchées par la hiérarchie pour y répondre, en tenant compte des contraintes de services.

L'ORÉAL

Le "mercredi père et mère de famille"

Dans le cadre des "mercredi père et mère de famille" : les parents d'un enfant de moins de 12 ans ont à L'Oréal, la possibilité de s'absenter plusieurs mercredis par mois avec l'accord de la hiérarchie.

CARREFOUR

Les horaires en îlot

La mise en place des horaires en îlot a pour objectif :

- d'améliorer l'image de l'enseigne (rapidité, amabilité),
- de permettre aux assistantes de caisse soumises aux plus fortes contraintes horaires de participer à la planification de leurs horaires et ainsi d'améliorer leur qualité de vie tout en adaptant le temps de travail à l'activité économique du magasin,
- d'optimiser les heures travaillées en adaptant la présence des assistantes de caisses aux flux clients.

Le contexte était le suivant : les clients étaient insatisfaits de la fluidité en caisses et les assistantes de caisses peu satisfaites de leurs horaires. En effet, c'est sur cette catégorie de population que pèsent le plus fortement des contraintes de fortes amplitudes horaires. Un hypermarché est ouvert de 8 h à 22h, six jours sur sept. Sur les 20 000 assistantes de caisse dans 160 hypermarchés, 85% bénéficient actuellement de la planification de leurs horaires.

Adecco France (extrait accord 2008)

Dans l'objectif d'assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés permanents d'Adecco France SAS, les signataires rappellent que les réunions de travail doivent, dans la mesure du possible, être programmées et tenues dans le cadre des horaires collectifs du site habituel de travail des salariés permanents, et à des heures compatibles avec la vie privée, notamment pour ce qui a trait aux déplacements domicile-travail.

Dans le cas de déplacements plus lointains, Adecco France SAS s'engage à anticiper leur organisation et leur planification pour assurer une meilleure articulation vie professionnelle et vie privée des collaborateurs.

NORAUTO (extrait accord 2005)

À l'occasion de la rentrée scolaire, les collaborateurs(trices) pourront bénéficier d'un aménagement d'horaires pour leur(s) enfant(s) inscrit(s) de la maternelle à la troisième.
De même, dans le cadre de réunions de classe organisées par l'établissement scolaire fréquenté par l'(les)enfant(s) du collaborateur(trice), un aménagement d'horaire sera également accordé par le responsable, à la demande du collaborateur(trice), sur présentation d'un justificatif.
Il sera demandé au collaborateur(trice) de prévenir au minimum deux semaines à l'avance.

Télétravail ou travail à distance

"Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu se réaliser dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. Il peut revêtir différentes formes (télétravail à domicile, télétravail nomade...)"
Article 1 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005.

Le recours au télétravail peut permettre aux salariés de mieux articuler travail et vie familiale en gérant plus facilement leur emploi du temps et en économisant du temps sur le temps de parcours entre le domicile et le lieu de travail.

Les partenaires sociaux dans les entreprises, dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle, font référence à ce type d'organisation du travail, le plus souvent dans le cadre de démarches expérimentales.

Compte tenu des difficultés soulevées par la mise en place du télétravail dans les entreprises, les partenaires sociaux ont cherché à encadrer les conditions de mise en œuvre de cette pratique :

- accord cadre sur le télétravail du 16 juillet 2002 au niveau européen,
- accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005.

L'accord national interprofessionnel aborde différents points :

- le caractère volontaire pour le salarié et l'employeur du recours au télétravail, et le principe de réversibilité
- les équipements de travail
- les questions de santé et de sécurité
- l'organisation du travail

L'accord (article 9) précise que *"la charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur. Des points de repères moyens identiques à ceux utilisés dans l'entreprise sont donnés au télétravailleur. La charge de travail et les délais d'exécution, évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'entreprise, doivent, en particulier, permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos"*.

L'Oréal (extrait accord 2008) Expérimentation du télétravail

Les parties souhaitent laisser la possibilité d'expérimenter le télétravail dans certains métiers en l'encadrant précisément et posant comme principes de base :

- de répondre à la double volonté du collaborateur et de l'entreprise,
- pour une durée déterminée,
- quand l'organisation du travail le permet,
- avec une alternance régulière dans le cadre de la semaine entre domicile et lieu de travail afin de préserver le lien entre le salarié et l'entreprise.



• l'isolement du salarié

Un des points négatifs qui revient régulièrement à l'encontre du télétravail est l'isolement du salarié qui est coupé de son environnement professionnel.

L'accord cherche à donner des réponses (article 9) :

"L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres salariés de l'entreprise. À cet effet, le télétravailleur doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie. Il est souhaitable que l'employeur désigne, dans cette perspective, un référent. Le télétravailleur doit également avoir la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise. Il bénéficie des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés de l'entreprise. Il est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres salariés".

• la protection des données

• la vie privée du salarié

L'accord (article 6) prévoit que *"l'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. À cet effet, il fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.*

Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé. La mise en place, par l'employeur, de tels moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées".

Ce point est particulièrement sensible car il pose la question du droit de déconnexion.

Dans le cadre d'une prise de position de la CFDT Cadres sur l'e-travail et le télétravail, cette organisation s'exprime de la manière suivante :

"Proposition 8 : Chaque télétravailleur n'est pas corvéable à merci, 7 jours sur 7 et 24h sur 24h et doit pouvoir se déconnecter de l'entreprise.

Le droit à la déconnexion doit être respecté (nous ne parlons pas volontairement de droit à l'isolement car ce terme peut prêter à ambiguïté pour un télétravailleur qui ressent parfois précisément un certain isolement, dont il peut souffrir et dont on comprendrait mal qu'il le revendique).

Ce droit à la déconnexion doit garantir au salarié une étanchéité entre vie professionnelle et vie privée. Il n'est pas corvéable à merci, 7 jours sur 7 et 24h sur 24h.

Au-delà du respect du droit du travail, des mesures adaptées sont de nature à garantir ce droit à la déconnexion (fixation de plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être appelé ou ne pas être appelé, ou privilège accordé à la situation d'appelant et non d'appelé...)"

• l'implication du CHSCT sur les questions de santé / sécurité.

Il doit être rappelé que selon le Code du travail, le comité d'entreprise est compétent pour débattre de toute question qui touche aux changements dans l'organisation du travail.

ARTICLE L 2323-27 DU CODE DU TRAVAIL

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération. À cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines susvisés et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières, relevant de la compétence de ce comité dont les avis lui sont transmis.

Les partenaires sociaux peuvent aussi négocier sur le recours au télétravail ou travail à distance de façon occasionnelle, notamment lorsque les salariés peuvent être confrontés à des problèmes de transport ou de modes de garde de leurs enfants.

Indicateurs de suivi prévus dans le cadre du RSC

Durée et organisation du travail, données chiffrées par sexe :

- Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel),
- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.



AREVA

Accord relatif aux conditions de travail et de déplacement sur les sites parisiens du 13 octobre 2008

ARTICLE 4 - Favoriser le travail ponctuel à domicile ou en horaires décalés en cas de circonstances exceptionnelles
Les parties conviennent qu'en raison de certaines situations exceptionnelles :

- (i) il peut être particulièrement difficile de se rendre sur son lieu de travail par les transports en commun ou par un moyen de transport personnel,
- (ii) se rendre sur son lieu habituel de travail n'est pas forcément opportun compte tenu de contraintes professionnelles (mission ; déplacement...).

Afin de prendre en compte ces problématiques, particulièrement sensibles sur les Sites Parisiens, il est convenu d'organiser la possibilité d'autoriser de manière exceptionnelle et ponctuelle le travail à domicile ou en horaires décalés selon les conditions et modalités suivantes :

- Le travail à domicile ou en horaire décalé revêt un caractère strictement volontaire. Le salarié doit formaliser et justifier sa demande aux termes d'un formulaire prévu à cet effet au sein de chaque entité concernée,
- La demande du salarié doit être justifiée par des éléments objectifs tels que :
 - (i) des circonstances subies et extérieures à la vie de la Société et du salarié qui rendent particulièrement difficiles de se rendre sur son lieu de travail (perturbations dans les transports ; intempéries annoncées...),
 - (ii) des contraintes professionnelles, types mission ou déplacement, pour lesquelles se rendre sur le lieu habituel de travail n'est pas forcément opportun,
- Ces modalités particulières de travail doivent être autorisées expressément et préalablement par le supérieur hiérarchique et validées par les Ressources Humaines.

Ainsi, le responsable hiérarchique peut accepter ou refuser cette demande par exemple en raison d'obligations liées à l'activité du salarié ou du service. Il est convenu que si un choix doit être fait au sein d'un même service entre plusieurs salariés, il sera dans la mesure du possible privilégié celui/ceux qui ont un temps de trajet plus important.

- En tout état de cause, ces modalités particulières de travail seront ponctuelles et limitées à 1 jour par semaine sauf circonstance exceptionnelle.

Il est rappelé que le salarié qui travaillera de manière ponctuelle à domicile :

- sera couvert, comme un salarié en mission, par les règles relatives aux accidents du travail,
- devra respecter les horaires de travail habituels applicables selon son statut. Pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en heure, aucune heure supplémentaire ne sera demandée / autorisée,
- devra respecter les règles internes à la Société (règlement intérieur, charte des valeurs, utilisation de l'Internet, de la messagerie électronique, du téléphone...).

Un bilan statistique sera présenté trimestriellement au CE.

Pour aller plus loin :

- L'Anact a publié une étude "télétravail en question : analyse critique à partir de 10 cas d'entreprises".
- Le téléchargement d'accords d'entreprise sur le télétravail peut se faire sur le site : www.ergostressie.com animé par Yves Lasfargue, spécialiste des TIC dans le monde du travail, directeur de l'Observatoire des conditions de travail et de l'ergostressie.