

**ACCORD COLLECTIF DU 12 NOVEMBRE 2018**  
**RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL**  
**Avenant de révision du 26 avril 2023**

**Entre les soussigné·es,**

L'association MONA (Mission des Offices de Tourisme Nouvelle-Aquitaine)

Siège social : 60-64 rue Joseph Abria, 33000 Bordeaux

SIRET : 493 795 231 00023

Code APE : 7990Z

Effectif de l'entreprise au 1er janvier 2023 : 13

Représentée par M. Jean-Baptiste SOUBAIGNÉ, directeur

*Ci-après nommée « la MONA »*

**D'une part,**

Les salarié·es

Représenté·es par Mme Charlotte EMERY, élue titulaire du CSE

**D'autre part,**

Il a été conclu l'accord collectif suivant :

## PRÉAMBULE

La MONA a mis en place son premier accord collectif relatif au télétravail en 2018. Le contexte de ces dernières années a renforcé le recours au télétravail pour l'ensemble de l'équipe de la MONA (évolution de l'activité avec de nombreux déplacements, départs et arrivées impliquant des lieux de travail et de vie éclatés, généralisation du télétravail pendant la crise sanitaire, épisodes climatiques,...). La révision de cet accord collectif relatif au télétravail s'inscrit dans la continuité des travaux collectifs concernant les conditions de travail et permet de les formaliser, en complément de l'actualisation des accords d'entreprise.

Pour rappel, le télétravail se définit comme « 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. » (articles L. 1222-9 à L1222-11 du code du travail).

Le télétravail s'inscrit pleinement dans la vision commune, les valeurs et les piliers des actions de la MONA, décrits dans le titre II des accords d'entreprise.

La vision commune se résume par cette phrase : « La MONA stimule les hommes et les territoires pour les rendre compétents, novateurs, connectés et fiers de leur action. »

Nous sommes un collectif uni, impulsé, bouillonnant, technique et respectueux œuvrant au sein d'une organisation vivante et soucieuse de l'épanouissement de ses collaborateurs.

4 piliers composent notre action :

- Renforcement des compétences
- Innovation
- Connection des hommes et des organisations
- Valorisation.

Nous avons pour mission de stimuler les individus et les territoires pour les rendre compétents, novateurs, connectés et fiers de leurs actions.

Notre cap se poursuit aux travers de 8 items qui nous sont chers :

- L'expertise
- Proximité réseau
- RSE
- Qualité de vie au travail
- Gouvernance
- Coopération
- Défense du réseau
- Nouveaux services

Après avoir spécifié les salarié-e-s concerné-e-s, le présent accord s'attache à déterminer :

|  |    |
|--|----|
| PRÉAMBULE  | 2  |
| Titre I – Conditions   | 3  |
| Article 1 – Champ d'application  | 3  |
| Article 2 – Critères d'éligibilité   | 4  |
| Article 3 – Volontariat  | 4  |
| Titre II - Mise en place   | 4  |
| Article 4 – Avenant au contrat de travail  | 4  |
| Article 5 – Période d'adaptation   | 4  |
| Article 6 – Retour à une exécution du travail sans télétravail à la demande du/de la salarié-e | 4  |
| Article 7 – Retour à une exécution du travail sans télétravail à la demande de la MONA         | 5  |
| Article 8 – Lieux de télétravail   | 5  |
| Titre III - Organisation   | 6  |
| Article 9 – Fréquence et nombre de jours   | 6  |
| Article 10 – Modalités de contrôle du temps de travail   | 6  |
| Article 11 – Entretien annuel  | 7  |
| Article 12 – Plages horaires   | 7  |
| Article 13 – Équipements liés au télétravail   | 7  |
| Article 14 – Prise en charge des frais professionnels liés au télétravail                      | 8  |
| Titre IV – Droits et devoirs du/de la salarié-e et prévention des risques psycho-sociaux       | 8  |
| Article 15 – Droits, devoirs et formation  | 8  |
| Article 16 – Santé et sécurité au travail  | 8  |
| Article 17 – Assurance et conformité des installations électriques du télétravailleur          | 9  |
| Article 18 – Protection des données et confidentialité   | 9  |
| Titre V – Modalités de l'accord  | 9  |
| Article 19 – Approbation de l'accord   | 9  |
| Article 20 – Durée de l'accord   | 9  |
| Article 21 – Révision et dénonciation de l'accord  | 10 |
| Article 22 – Publicité et dépôt de l'accord  | 10 |

## Titre I – Conditions

### Article 1 – Champ d'application

Le présent accord collectif relatif au télétravail concerne l'ensemble des salarié-e-s de la MONA, en CDI, en CDD, et également les stagiaires et contrats d'alternance ou de professionnalisation, dont le périmètre d'action est principalement la Région Nouvelle-Aquitaine, mais aussi l'ensemble de la France, voire l'international, pour des missions d'accompagnement ou de formation.

Le télétravail concerne le travail qui est réalisé sur le temps de travail mais en dehors des lieux habituels de travail, précisés dans l'article 8.

Le travail nomade est soit lié à une circonstance (en déplacement), soit à un choix (aujourd'hui, je télétravaille). Ainsi, chaque membre de l'équipe doit pouvoir, dans le respect de l'accord d'entreprise fixant les règles communes et de son contrat de travail, adapter son lieu de travail au type de travail qu'il a à effectuer.

## **Article 2 – Critères d'éligibilité**

Le télétravail est possible pour l'ensemble des salarié-e-s, quelle-s que soient leur activité et leur statut.

## **Article 3 – Volontariat**

Le passage en télétravail repose uniquement sur la base du volontariat. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, concernées par l'article L1222-11 du code du travail, la MONA ne peut imposer à un-e salarié-e le télétravail. Dans le cas où le passage au télétravail est proposé au-la salarié-e par son supérieur hiérarchique, le-la salarié-e peut refuser et ce refus ne pourra en aucun cas constituer un motif de sanction ou de licenciement.

## **Titre II - Mise en place**

### **Article 4 – Avenant au contrat de travail**

Un avenant au contrat de travail est conclu pour confirmer l'accord du-de la salarié-e et de l'employeur. Cet avenant précise si nécessaire les modalités utiles à l'exercice du télétravail et adaptées à la situation du télétravailleur.

### **Article 5 – Période d'adaptation**

L'exercice des fonctions en télétravail débute dès le démarrage du contrat, en suivant le processus d'intégration du nouvel entrant.

À l'occasion de l'entretien de la fin de la période d'essai, le-la salarié-e et son responsable échangent sur les aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance, adaptent les conditions matérielles, et s'assurent que l'absence du-de la salarié-e des locaux ne perturbe pas le fonctionnement de l'activité.

### **Article 6 – Retour à une exécution du travail sans télétravail à la demande du-de la salarié-e**

Le télétravail étant une démarche volontaire du-de la salarié-e, celui-ci peut à tout moment décider de revenir travailler dans les lieux de travail de la MONA, sauf circonstances exceptionnelles mentionnées dans l'article 3.

La demande du télétravailleur à une exécution du travail sans télétravail sera effectuée par écrit par simple mail à la direction.

### **Article 7 – Retour à une exécution du travail sans télétravail à la demande de la MONA**

La direction peut demander aux télétravailleur-ses de revenir travailler partiellement dans les locaux de l'association, notamment pour des raisons de réorganisation de l'association ou de respect des articles 3 et 9 de cet accord.

Cette décision devra avoir été prise en concertation avec les salarié-e-s, ou avec le-le représentant-e du personnel s'il-elle existe. Elle sera notifiée par écrit par la direction par un nouvel avenant au contrat de travail. La réadaptation des conditions de télétravail prendra effet à partir de 30 jours calendaires à compter de la réception par le-la salarié-e de la décision prise.

### **Article 8 – Lieux de télétravail**

Plusieurs formes de télétravail sont possibles, à domicile ou dans tout autre lieu extérieur aux différents bureaux de l'association :

- Le télétravail à domicile concerne les activités exercées dans un des domiciles du-de la salarié-e, nécessitant une bonne connexion internet et l'usage des outils et méthodes collaboratives.
- Le télétravail dans des espaces mis à disposition de la MONA par d'autres structures, dans des tiers-lieux ou autres espaces : concerne les activités exercées hors des bureaux de la MONA et du domicile du-de la salarié-e, dans des locaux proposant des conditions de travail professionnelles (a minima, une connexion internet).
- Le télétravail « en nomadisme », exercé lors des déplacements professionnels, par exemple dans le train ou à l'hôtel.

Dans le cas du télétravail à domicile, le-la télétravailleur-se s'engage à affecter un espace de son domicile à l'exercice adapté du télétravail, où il aura l'équipement nécessaire à l'activité professionnelle à distance, l'ordinateur portable mis à disposition par la MONA et une connexion internet.

Dans le cas du télétravail dans un lieu mis à disposition de la MONA par une autre structure sur une durée d'un an a minima, la MONA signe une convention d'occupation garantissant que le-la salarié-e dispose d'un cadre de travail lui permettant de réaliser ses missions dans de bonnes conditions.

## **Titre III - Organisation**

### **Article 9 – Fréquence et nombre de jours**

Les jours de télétravail sont définis selon les modalités suivantes :

- Les jours télétravaillés ne sont pas fixes.
- Les salarié·e·s peuvent librement déterminer le nombre et la fréquence de leurs jours de télétravail en veillant à ce que le fonctionnement de la structure et le lien social soient assurés. Ces deux éléments sont définis et révisés à l'occasion du bilan annuel en équipe.
- Le·la télétravailleur·se reste tenu·e, même pendant les jours de télétravail, de se rendre dans les locaux de la MONA pour participer aux réunions organisées pour le bon fonctionnement du service, ou sur tout autre lieu du territoire d'activité, pour participer à une réunion, une formation ou une action dont le·la salarié·e est chargé·e.

Les travailleurs·ses en situation de handicap, les salarié.e.s enceintes et les salarié·e·s dans un contexte exceptionnel peuvent bénéficier de modalités adaptées spécifiquement à leur handicap et à leur contexte de grossesse, après concertation avec la direction et le·la représentant·e du personnel s'il·elle existe, y compris pour les réunions et déplacements professionnels.

### **Article 10 – Modalités de contrôle du temps de travail**

Le·la télétravailleur·se doit organiser son temps de travail en respectant les durées légales et conventionnelles maximales de travail, ainsi que les durées minimales de repos quotidiens et hebdomadaires, selon les articles L3121-16 et suivants et selon les accords collectifs de la MONA.

Au préalable de chaque journée télétravaillée, et dans la mesure du possible au minimum une semaine à l'avance, le·la salarié·e devra indiquer dans son agenda partagé à l'équipe les jours durant lesquels il est en situation de télétravail.

Cette disposition a pour but de :

- Définir les plages horaires durant lesquelles :
  - le·la salarié·e peut être contacté·e par ses collègues ou des personnes extérieures à l'association
  - des réunions à distance peuvent être programmées.
- Organiser les présences dans les locaux de l'association selon les nécessités de service.
- Permettre à chacun de savoir où travaillent ses collègues.

- Respecter la vie privée du·de la télétravailleur·se.

L'organisation du temps de travail en télétravail est la même que pour le travail dans les locaux de la MONA. Celle-ci est fixée par l'accord collectif d'entreprise.

### **Article 11 – Entretien annuel**

Un point sur l'activité de télétravail sera effectué lors de l'entretien annuel. Il évoquera notamment les conditions de l'exercice du télétravail, la qualité de vie au travail, de manière à prévenir les éventuels risques psycho-sociaux.

### **Article 12 – Plages horaires**

Les jours de télétravail sont libres, à l'exclusion des réunions collectives de la MONA et pour nécessité de service.

Pendant les jours de télétravail, le·la télétravailleur·se pourra librement organiser son temps de travail sous réserve d'indiquer dans l'agenda partagé les plages horaires durant lesquelles il est joignable (cf article 7 ci-dessus).

Pendant ces plages horaires, le·la télétravailleur·se est tenu·e, comme dans n'importe quel autre cadre de travail, de répondre au téléphone, de participer aux réunions téléphoniques ou visioconférences programmées et pour lesquelles il·elle est convié·e par ses collègues de travail ou des partenaires extérieurs, et de consulter sa messagerie.

### **Article 13 – Équipements liés au télétravail**

La MONA met à disposition ou prend en charge le matériel adéquat pour chaque salarié·e (ordinateur portable, téléphone, support de téléphone, écran, casque audio,...).

La prise en charge des locaux, mobiliers et fluides, dans le cadre du télétravail au domicile du salarié·e, est encadré par une procédure spécifique. Il est possible pour chaque salarié·e d'utiliser à son domicile le mobilier disponible dans les locaux de la MONA.

Le matériel fourni par l'entreprise restant sa propriété, il devra être restitué dès la fin de la période de télétravail.

Le matériel fourni par la MONA est exclusivement destiné à des fins professionnelles. Par conséquent, en dehors de ses heures de travail, le·la télétravailleur·se ne peut en aucun cas en user. Le·la télétravailleur·euse est tenu de prendre soin des équipements qui lui sont confiés. En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le·la télétravailleur·se doit en aviser immédiatement la MONA en contactant par téléphone et/ou par mail le responsable des équipements.

La conformité des installations électriques, notamment en matière de normes électriques et de risques incendie, relève de la responsabilité du·de la télétravailleur·se. Les équipements mis à disposition feront l'objet d'un inventaire annexé au contrat de travail.

## **Article 14 – Prise en charge des frais professionnels liés au télétravail**

La MONA prend en charge le matériel nécessaire pour une bonne pratique du télétravail à domicile. La MONA ne prend pas en charge les dépenses liées à la mise en conformité du domicile d'un point de vue mobilier et connexion internet. La MONA contribue à la prise en charge de 50 % du forfait mobile de chaque salarié-e.

Dans le cas où le-la salarié-e prend l'initiative de travailler dans un espace de coworking ou tout autre lieu payant, ou induisant des coûts liés à l'utilisation du lieu, il devra au préalable avoir demandé l'accord de la direction pour la prise en charge des frais occasionnés par cette occupation de locaux extérieurs. Dans le cas d'un usage répété, une logique de forfait sera mise en place au regard des prix pratiqués par ce lieu d'accueil.

## **Titre IV – Droits et devoirs du-de la salarié-e et prévention des risques psycho-sociaux**

### **Article 15 – Droits, devoirs et formation**

Le-la salarié-e bénéficie d'un droit à la déconnexion, qui implique de ne pas consulter ses mails et répondre aux appels professionnels ou à la messagerie interne en dehors des horaires de travail.

Le-la salarié-e en situation de télétravail bénéficie des mêmes droits collectifs légaux et conventionnels que ceux applicables aux salarié-e-s travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Le-la salarié-e en situation de télétravail bénéficie des mêmes droits individuels, quel que soit son lieu de travail, notamment en matière de formation professionnelle, d'évolution de son métier, d'entretiens annuels et professionnels, et plus globalement de l'ensemble de la politique de gestion des ressources humaines mise en place à la MONA.

Le-la salarié-e en situation de télétravail est accompagné-e par la MONA dans cette forme d'organisation et de management à distance. Il bénéficie d'une formation, collective ou individuelle, pour développer ses compétences en matière de communication interpersonnelle, de gestion de projet, d'organisation de son temps de travail, facilitant la responsabilisation et l'autonomie. Un centre de ressources dédié au travail à distance est mis à disposition des salarié-e-s de la MONA.

### **Article 16 – Santé et sécurité au travail**

Le-la télétravailleur-euse bénéficie des mêmes règles de santé et de sécurité applicables au sein de la MONA. Le-la télétravailleur-euse atteste que son lieu de télétravail permet l'exécution du travail dans de bonnes conditions de santé et de sécurité : un état des lieux de ces conditions est réalisé et un point effectué chaque année lors de l'entretien annuel.



En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, le-la télétravailleur-se doit en informer la direction, dans le délai applicable aux salarié-e-s présents dans l'entreprise, soit un délai de 2 jours.

Le-la télétravailleur-euse bénéficie des mêmes règles de santé et de sécurité applicables au sein de la MONA. Le-la télétravailleur-euse atteste que son lieu de télétravail permet l'exécution du travail dans de bonnes conditions de santé et de sécurité : un état des lieux de ces conditions est réalisé et un point effectué chaque année lors de l'entretien annuel.

Une attention particulière est portée, lors de l'entretien annuel, sur la charge de travail, liée au télétravail.

### **Article 17 – Assurance et conformité des installations électriques du télétravailleur**

Le-la télétravailleur-euse s'engage à informer son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à son employeur et à remettre à la MONA une attestation « multirisque habitation » couvrant son domicile.

De plus, la conformité du matériel dédié au télétravail, notamment en matière de normes électriques et de risques incendie relève de la responsabilité du/de la télétravailleur-euse.

### **Article 18 – Protection des données et confidentialité**

Le-la télétravailleur-euse s'engage à respecter la procédure de l'association dans le cadre de la protection des données (respect des prescriptions de la CNIL et du Règlement Général Européen à la Protection des Données).

Le-la télétravailleur-euse doit veiller à ne transmettre aucune information sur les données confidentielles à des tiers, et à verrouiller l'accès de son matériel informatique afin de s'assurer qu'il en soit le seul utilisateur.

En cas d'alerte de sécurité, le-la télétravailleur-se en informe dans les plus brefs délais la personne en charge du RGPD.

## **Titre V – Modalités de l'accord**

### **Article 19 – Approbation de l'accord**

Au vu de l'effectif habituel dans l'entreprise, compris entre onze et moins de cinquante salariés, en application des articles L2232-23 et L2232-23-1 du code du travail, cet accord a été négocié et révisé au sein du comité social et économique.

### **Article 20 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

## **Article 21 – Révision et dénonciation de l'accord**

Durant les 5 années de validité de l'accord :

- La direction et les salarié·e·s ou leur représentant·e, se réuniront une fois par an pour apprécier l'application de l'accord.
- Si des évolutions importantes nécessitent une révision des articles, un nouvel accord pourra être rédigé avant la date d'échéance du présent accord et le remplacera pour une nouvelle durée de 5 ans.

Si aucune modification n'est intervenue durant la période de validité du présent accord, dans les 6 mois précédant l'échéance de son terme, les signataires, après consultation des salarié·e·s, décideront de le reconduire ou de le modifier :

- Si aucune modification n'est nécessaire, le présent accord sera, à son échéance, automatiquement reconduit pour 5 ans sans qu'il soit nécessaire de rédiger un nouveau document.
- Si au moins l'une des parties exprime la nécessité de réviser le document, un nouvel accord sera rédigé.

La présidence dispose d'un avis consultatif, avant la validation effective des révisions des accords d'entreprise entre le représentant·e de la structure et les salarié·e·s ou leur représentant·e.

En cas de désaccord entre la direction et les salarié·e·s ou leur représentant·e, le président·e de l'association sera consulté·e. Si après consultation du président·e, les parties ne parviennent toujours pas à un compromis, la situation devra être actée par les parties et l'accord sera immédiatement résilié, même en cours de validité.

## **Article 22 – Publicité et dépôt de l'accord**

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-4 et suivants du code du travail, l'accord fera l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Il fera l'objet d'un affichage dans les locaux de la MONA et sur le serveur partagé le jour de son dépôt sur la plateforme de téléprocédure.

Fait à Bordeaux , le 26 avril 2023

En double exemplaire

Pour la MONA :

*Jean-Baptiste Soubagné*

*Directeur*

*Signature*



Pour les salarié·e·s :

*Charlotte Emery*

*Élue titulaire du CSE*

*Signature*

