



## Annexe n° 4 à l'Accord d'Etablissement : le TELETRAVAIL

### Préambule

Le présent accord a été conclu entre les organisations syndicales soussignées et la Direction de la Chambre d'agriculture de Nouvelle-Calédonie (CANC), en vue de définir les conditions de recours et de mise en œuvre du télétravail au sein de l'établissement.

Le contenu de ces dispositions s'inscrit notamment dans le cadre des principes et des règles établis par la loi du Pays n° 2021-2 du 22 avril 2021 et de la délibération n° 154 du 19 mai 2021 sur le télétravail qui transposait le cadre général du télétravail défini dans le secteur privé.

Il est apparu nécessaire de développer au sein des activités de la CANC la possibilité de recourir au télétravail à domicile car, après l'expérience positive de mise en place lors des deux confinements, ce mode d'organisation du travail constitue une opportunité intéressante d'adaptation de l'entreprise à certaines évolutions et afin de faire face à des cas de force majeure.

Lorsque l'emploi exercé par le collaborateur se prête à cette forme d'organisation, que les contraintes professionnelles le permettent, que sont garanties de bonnes règles de fonctionnement à distance dans la relation avec l'environnement professionnel et le management, la CANC donne la possibilité de télétravailler. Les parties signataires soulignent qu'un des facteurs de réussite essentiel de ce mode d'organisation du travail repose sur un accord de confiance mutuelle entre le collaborateur et son responsable hiérarchique.

### ARTICLE 1 : DEFINITION

Selon la loi du pays 2021-2 du 22 avril 2021 et de la délibération n° 154 du 19 mai 2021, le télétravail est une forme d'organisation 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 être réalisé dans les locaux de l'employeur, peut être effectué hors de ces locaux. Le caractère régulier exigé par la définition n'implique pas que le travail doit être réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise.

Sur la base de cette définition générale, le présent accord précise que selon les dispositions convenues entre les parties signataires, le télétravail au sein des activités de la CANC s'entendra comme :

- la situation où le collaborateur, sur la base du volontariat, effectuera son activité professionnelle à son domicile et dans les locaux de l'entreprise. Ceci sera formalisé par un avenant à son contrat de travail.
- Les collaborateurs, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, pourront bénéficier du télétravail sous réserve que l'organisation du télétravail prévoit au moins 4 jours ouvrés entiers sur site pour une semaine ordinaire.

Les collaborateurs pourront bénéficier d'un jour supplémentaire de télétravail dans la semaine, sauf les lundi et vendredi et sous réserve de la validation du supérieur hiérarchique à qui ils devront faire état de leurs travaux.

- Le salarié propose le temps travaillé à son domicile (1 jour : le mardi ou le jeudi) ; il aura aussi la possibilité de ne pas se mettre en situation de télétravail si nécessaire (ex : en cas d'obligations professionnelles nécessitant d'être hors du lieu déclaré comme lieu de télétravail).

- La journée de télétravail ne précède ni ne suit un jour de congés ou de récupération.

- Concernant les personnes handicapées, la proportion du temps de travail réalisée à domicile pourra être supérieure à 50%, sous réserve de la validation des conditions de travail et de la hiérarchie.

- Liste des activités éligibles (sous réserve de validation avec le supérieur hiérarchique et non exhaustives) :

- Secrétariat (hors accueil)
- Assistance administrative
- Comptabilité
- Management (Responsables, chefs de services)
- Ingénierie
- Animation (hors terrain)

Le télétravail concernera les missions / activités ne nécessitant pas d'accueil du public, ni d'intervention de terrain, ni nécessitant de matériel/équipement/document spécifique ne pouvant être disponible à domicile, ni de collaboration particulière avec des partenaires ou des collègues.

---

## ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est un accord d'établissement s'appliquant à l'ensemble des collaborateurs travaillant en contrat à durée indéterminée ou déterminée, justifiant d'une ancienneté minimale de 6 mois au sein de la CANC.

## ARTICLE 3 : CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

### 3.1. Principe du volontariat

Conformément aux dispositions exposées dans la loi du Pays n° 2021-2 du 22 avril 2021 et de la délibération n° 154 du 19 mai 2021, le télétravail revêt un caractère volontaire et l'initiative de sa demande appartient au collaborateur sauf dans des circonstances exceptionnelles où sa mise en œuvre par la CANC est un moyen d'assurer la continuité de l'activité, ie plan de continuité d'activité en cas de force majeure (\*) et/ou de maladie (\*\*).

Le volontariat est fondé sur un principe d'acceptation mutuelle et un principe de double réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié. Les parties conviennent que lorsqu'un salarié souhaite opter pour le télétravail, il adresse une demande écrite, par courrier à la direction général avec copie à son manager et au Responsable des Ressources Humaines, qui en accusera réception. Le manager étudiera la compatibilité de cette forme d'organisation du travail avec l'emploi exercé par le collaborateur notamment sa faisabilité technique, sa compatibilité avec les impératifs de sécurité des données et les modalités de réalisation de la prestation fournie qui dans, certains cas, pourraient ne pas permettre la mise en œuvre du télétravail.

Les parties conviennent que le télétravail est fondé sur la capacité d'autonomie des salariés concernés. Le refus éventuel de la Direction fera l'objet d'une réponse écrite et motivée. Le refus de télétravailler du salarié ne peut être ni un motif de sanction, ni pénalisant par rapport au déroulement de carrière.

(\*) *intempéries, blocages, confinement sanitaire, autres mesures d'urgence prises par les Autorités compétentes*

SP  
TV ✕ 105

(\*\*) en cas de maladie (hors pour enfant malade), et sous réserve de la présentation d'un certificat médical autorisant le travail à domicile

### 3.2. Conditions de mise en place :

**3.2.1 Période probatoire** : elle sera mise en place durant les 3 premiers mois de télétravail (de date à date), pour un télétravail considéré comme régulier ; la CANC comme le salarié peuvent mettre fin au télétravail à tout moment à condition de respecter un délai de prévenance d'une semaine, sauf accord entre les deux parties pour un délai plus court.

L'objectif de cette période est de vérifier le bon fonctionnement technique et organisationnel de ce nouveau mode de travail par les parties. En tout état de cause, l'arrêt du télétravail par l'une ou l'autre des parties sera formalisé par courrier avec Accusé de Réception.

**3.2.2 Durée** : compte-tenu de la spécificité du télétravail, il est convenu que l'avenant au contrat de travail pour sa mise en œuvre prévoira une durée d'un (1) an pouvant être reconductible par année civile (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).

**3.2.3 Renouvellement** : durant l'EAE (entretien annuel d'échange) un entretien de bilan sera obligatoirement fait entre le collaborateur et son manager, à l'initiative du manager. Ce sera l'occasion de faire un bilan de l'organisation en télétravail et d'apprécier l'opportunité de la reconduire ou d'y mettre fin.

En cas de volonté de renouvellement de l'avenant au bout d'un an, la demande est formalisée auprès du manager et de la direction générale par le collaborateur. En tout état de cause l'arrêt du télétravail par l'une ou l'autre des parties sera formalisé par courrier avec Accusé de Réception.

**3.2.4 Police d'assurance** : le collaborateur en situation de télétravail devra produire une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu de télétravail, précisant la couverture de cette pratique.

Le télétravail ne pourra débuter qu'après enregistrement de cette attestation auprès du service RH et information au manager.

En contrepartie la CANC couvrira, via sa propre police d'assurance, l'extension de garantie liée à une utilisation d'une partie de l'habitation de ses collaborateurs à des fins professionnelles.

**3.2.5 Réversibilité permanente** : à tout instant, des nécessités opérationnelles ou la survenance de circonstances particulières liées notamment à des raisons personnelles peuvent ne plus permettre au télétravailleur d'assurer son travail à domicile. A la demande de l'une ou l'autre des parties et formalisée par écrit, l'organisation en télétravail peut alors s'arrêter dans le respect d'un délai de prévenance de deux semaines minimum (ou une semaine pendant la période probatoire) sauf accord entre les deux parties pour un délai plus court. La réversibilité implique un retour du salarié dans les locaux de l'entreprise sur le site de rattachement et au sein de son équipe de travail.

**3.2.6 Suspension** : des circonstances exceptionnelles tenant à des impératifs opérationnels peuvent amener la CANC à suspendre pour une courte durée la situation de télétravail sans pour autant que cela remette en cause l'organisation du travail en mode télétravail. De même, des circonstances exceptionnelles auxquelles le collaborateur doit faire face (comme des travaux ponctuels ou une présence familiale au domicile) et qui sont de nature à empêcher temporairement la réalisation de ses missions dans son lieu habituel de télétravail peuvent légitimer une suspension de la situation de télétravail pour une courte durée sans que soit remis en cause sa qualité de télétravailleur. La suspension provisoire sera formalisée par courrier avec Accusé de réception.

Le manager du télétravailleur doit gérer et suivre l'activité de ce dernier, avec la mise à jour de l'agenda « Outlook » et la rédaction de fiches validées par le manager

**3.3. Modalités contractuelles** : tout collaborateur passant en mode télétravail devra préalablement signer un avenant à son contrat de travail. Cet avenant précisera les éléments suivants :

- La date de démarrage du télétravail.;
- La durée de validité de l'avenant et les règles de réversibilité en vigueur ;
- La période probatoire ;
- L'adresse du lieu où s'exercera le télétravail ;
- Les modalités d'exécution du télétravail (part du temps de travail à domicile ou en entreprise) et le cadre de référence hebdomadaire ;
- La plage horaire pendant laquelle le collaborateur doit pouvoir être joint, conformément aux heures de travail définies dans l'accord d'établissement ;
- Les conditions d'utilisation du matériel pouvant être mis à disposition par la CANC ou par le collaborateur (détaillées à l'article 4)
- La production de l'attestation d'assurance personnelle couvrant l'activité de télétravail ;

**3.4 Respect de la vie privée** : l'organisation du télétravail à domicile s'exerce dans le cadre des horaires de travail habituels du service auquel le collaborateur est affecté. Dans ce cadre, l'avenant au contrat de travail, fixe la plage horaire pendant laquelle le salarié doit être joignable à tout moment par l'entreprise. La plage horaire doit comprendre une pause déjeuner. L'entreprise est tenue de respecter la vie privée du collaborateur, et à ce titre ne peut le contacter en dehors de la plage horaire définie dans l'avenant. Le télétravailleur doit tenir l'agenda « Outlook » à jour de ses tâches.

#### **ARTICLE 4 : EQUIPEMENTS DE TRAVAIL**

Le collaborateur devra s'assurer qu'il a les moyens nécessaires à la mise en place et à la réalisation de ses missions en télétravail ; il devra s'engager à avoir :

- une connexion personnelle internet adaptée (s'en assurer auprès de la correspondante informatique de la CANC) ;
- un ordinateur, dans l'hypothèse où celui-ci n'en est pas déjà équipé par l'entreprise, une solution d'accès à distance au serveur C3 View ;
- une solution téléphonie : le collaborateur détenteur d'un téléphone portable professionnel utilisera cette solution ; pour le collaborateur n'en étant pas porteur, l'usage de « Teams » est favorisé.

Par ailleurs,

- les impressions de documents s'effectuent obligatoirement au sein de la CANC.
- le travail s'exerçant au domicile du salarié, ce dernier acquiert directement le mobilier nécessaire et adapté au télétravail, sans compensation de l'entreprise.
- la mise en œuvre du télétravail s'exerce sous réserve que le salarié atteste que le lieu de travail à son domicile possède une conformité de l'installation électrique.
- les problèmes techniques et l'indisponibilité : en cas de problème technique, le salarié contacte l'assistance technique de l'entreprise qui fait le nécessaire pour le dépanner à distance. En cas d'impossibilité de dépannage à distance, le salarié prévient son responsable hiérarchique pour l'en informer et convient avec lui des modalités de poursuite de son travail au domicile ou sur site. Si nécessaire et dans la mesure du possible, un nouveau matériel (ordinateur portable et/ou téléphone portable) sera fourni dans les meilleurs délais. En aucun cas, un télétravailleur ne se verra imposé de congés pendant une période d'indisponibilité pour cause de problèmes techniques, sous réserve qu'il ait prévenu de manière formelle son manager et que les modalités de poursuite du travail aient été conjointement évaluées.

SP  
TV

- Le salarié, qui remise habituellement un véhicule de service à son domicile, devra lors du télétravail mettre son véhicule à disposition des équipes de son site de rattachement. En cas de force majeure (cf article 3, paragraphe 3.1), cette disposition pourra être réévaluée.

## **ARTICLE 5 : PROTECTION DES DONNEES**

Tout collaborateur en télétravail s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur à la CANC (conformément à la charte informatique) et en particulier à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer les protections des données de l'entreprise et leur confidentialité.

Étant donné que le télétravailleur a l'usage de ces informations, dans son environnement privé qu'il est le seul à maîtriser, il s'attachera à une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité, notamment par l'application des dispositions en matière de mot de passe ou la fermeture de session en cas d'absence, pour les travaux qu'il accomplira à son domicile.

De son côté, la CANC prendra toutes les dispositions nécessaires, dans le respect des prescriptions de la CNIL, pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

## **ARTICLE 6 : DROITS COLLECTIFS**

**6.1.1 Statuts** : le collaborateur en télétravail bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux autres salariés de l'entreprise.

**6.1.2 Gestion RH** : il bénéficie des mêmes dispositions en matière de gestion des ressources humaines que le collaborateur non télétravailleur, conformément à l'Accord d'Etablissement.

A titre d'exemple, le télétravailleur est tenu aux mêmes obligations relatives aux « autorisations de sortie » qu'un travailleur à son poste de travail.

**6.2 Formation** : le télétravailleur peut bénéficier d'une sensibilisation appropriée à cette forme d'organisation du travail notamment en ce qui concerne les équipements pouvant être mis à sa disposition.

**6.3 Charge de travail** : la charge de travail et l'amplitude horaire demandée au télétravailleur sont équivalentes à celles des collaborateurs ayant des fonctions analogues mais travaillant en permanence dans les locaux habituels de la CANC.

Ainsi, le passage au télétravail ne modifie en rien le contenu et les objectifs de la fonction exercée par le télétravailleur. Les objectifs du télétravailleur sont fixés lors de l'entretien individuel comme tout collaborateur de l'entreprise. Cependant, le management s'assure avec le salarié que :

- le fonctionnement et la qualité du service ne sont pas impactés par le télétravail ;
- la charge de travail demandée au télétravailleur est compatible avec la durée contractuelle du travail, dans le respect de la vie privée selon les termes définis à l'article 3.4 de la présente annexe.

**6.4 Relations sociales** : la CANC garantit que tous les collaborateurs ont un accès permanent aux informations notamment par un affichage « virtuel », des représentants du personnel de leur établissement d'affectation, de l'entreprise, du Comité d'Entreprise et des syndicats selon les dispositions définies dans l'accord relatif au droit syndical.

MST SP  
VT YL

De même ils ont accès aux prestations du comité d'entreprise tout comme les autres collaborateurs. Les télétravailleurs bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel. Ils sont pris en compte pour la détermination des seuils d'effectifs de la CANC.

## **ARTICLE 7 : SANTE AU TRAVAIL ET CHSCT**

**7.1 Santé au travail** : la visite médicale du travail sera organisée de préférence pendant les jours de présence sur site et sera l'occasion de faire un point sur les conditions particulières de travail du collaborateur. Dans son évaluation de la situation, la médecine du travail devra apprécier les conditions dans lesquelles le télétravailleur travaille à son domicile.

**7.2 CHSCT** : la CANC, qui a des obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail à l'égard de l'ensemble de ses collaborateurs, doit pouvoir s'assurer que le collaborateur en situation de télétravail exerce sa mission dans des conditions conformes. Toutes les obligations pesant sur les locaux d'une entreprise ne sont pas transposables à l'identique au sein du domicile d'un collaborateur. Afin que le collaborateur qui sera en situation de télétravail soit responsabilisé dans ce domaine, l'entreprise lui demandera confirmation par écrit sur la mise à disposition d'un espace de travail conforme à un exercice satisfaisant de ses missions professionnelles.

---

**7.3 Accidents de travail et de trajet** : les télétravailleurs bénéficient de la législation sur les accidents du travail et de trajet. Un accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant les jours de télétravail et dans la plage journalière de travail sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de la CANC pendant le temps de travail. Il devra pouvoir justifier des causes et des circonstances de l'accident.

Par ailleurs, il est précisé que le télétravailleur est couvert au titre de la législation sur les accidents de trajet (\*) dès lors qu'il se déplace pour se rendre dans les locaux de la CANC ; aucun déplacement professionnel (ie réunion avec des partenaires) n'est autorisé durant la journée dédiée au télétravail. La situation de télétravail peut être annulée en cas de réunions et/ou rendez-vous externes.

Dans ce cas, le télétravailleur informe son supérieur hiérarchique et met à jour son agenda « Outlook ».

(\*) Dans ces cas, le télétravailleur doit informer son responsable hiérarchique de l'accident dans les délais légaux et transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident du travail.

**7.4 Arrêt de travail** : en cas d'arrêt de travail prononcé par un médecin, le télétravailleur doit en informer son responsable hiérarchique et transmettre le justificatif dans les mêmes délais au service RH que lorsqu'il effectue son travail habituellement dans les locaux de l'entreprise. En cas d'autorisation par le médecin de télétravailler, le salarié transmet le certificat notifiant cette autorisation au service des ressources humaines dans les 48 hrs.

## **ARTICLE 8 : DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ANNEXE**

La présente annexe est conclue pour une durée allant jusqu'au 31 décembre de l'année en cours. Un mois avant l'échéance de cette durée, soit au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre, les parties signataires peuvent convenir de se revoir afin d'examiner toutes les adaptations qui seraient nécessaires au regard du bilan de l'année écoulée.

SP  
TV 4L

Elle sera renouvelée, par tacite reconduction, d'année civile en année civile, sauf dénonciation des parties.

La présente annexe prendra effet à compter du 18 octobre 2021.

## ARTICLE 9 : DEPOT ET PUBLICITE

Un exemplaire de la présente annexe est déposé auprès de la Direction du Travail et de l'Emploi de Nouvelle-Calédonie.

Un exemplaire transmis à chaque organisation syndicale représentative à la CANC et porté à la connaissance des salariés par voie numérique.

Fait à Nouméa, le  
En 5 exemplaires originaux

**Pour la CANC,**  
Yannick COLLET  
Directeur Général



**Pour l'UT CFE-CGC,**  
Sonia PAOURO – Déléguée Syndicale

**Pour SOLIDARITE NC,**  
Valérie TINDAO – Déléguée Syndicale

**Pour le SOENC FP,**  
Marie-Estelle TUFALLE – Déléguée Syndicale

