

AVENANT A L'ACCORD NATIXIS INTEGREE RELATIF AU TELETRAVAIL

Entre les soussignées :

La société Natixis SA et sociétés filiales de Natixis SA en France, (dont la liste figure en annexe) constitutives du périmètre Natixis Intégrée, entrant dans le champ d'application du présent avenant,

Ci-après dénommées collectivement « Natixis », et individuellement « l'Entreprise »

Représentées par \_\_\_\_\_, Directrice des Ressources Humaines de Natixis,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives de Natixis, représentées par les Délégués Syndicaux Nationaux Natixis dûment désignés à cet effet,

D'autre part,

Il est conclu le présent avenant.

SOMMAIRE

Préambule-----	2
ARTICLE 1 – Modification de l'article 2 « Définition »-----	3
ARTICLE 2 – Modification de l'article 3.1 « Principes généraux »-----	3
ARTICLE 3 – Modification de l'article 3.2.2 « Critères collectifs d'éligibilité et d'exclusion » -----	4
ARTICLE 4 - Modification de l'article 3.3.4 « Assurance » -----	4
ARTICLE 5 - Modification de l'article 3.4.2 « Examen de la demande »-----	5
ARTICLE 6 – Modification de l'article 4 « Modalités d'organisation du télétravail » -----	6
4.1 – Nombre de jours de télétravail -----	6
4.2 - Formats d'exercice du télétravail-----	7
4.3 - Modalités spécifiques d'exercice du télétravail définies par Entreprise, direction ou service -----	7

ARTICLE 7 – Modification de l’article 5.1 « Conclusion et renouvellement de l’avenant au contrat de travail » -----	8
ARTICLE 8 – Modification de l’article 5.3 « Réversibilité du télétravail » -----	8
ARTICLE 9 – Création d’un nouvel article 5.4 « Gestion des avenants préexistants à la signature du présent avenant à l’Accord » -----	9
ARTICLE 10 – Modification de l’article 6.4 « Situation exceptionnelle collective » -----	9
6.4.1 - Télétravail en cas de situation exceptionnelle collective -----	10
6.4.2 – Travail à domicile (TAD) en cas de situation exceptionnelle collective -----	10
ARTICLE 11 – Création d’un nouvel article 6.6 « Télétravail occasionnel » -----	10
ARTICLE 12 – Modification de l’article 7 « Temps de travail » -----	11
7.1 – Temps de travail -----	11
7.2 – Droit à la déconnexion -----	12
7.2.1 - Principes et modalités du droit à la déconnexion -----	12
7.2.2 - Dispositif de régulation -----	13
7.2.3 - Dispositif de sensibilisation -----	13
ARTICLE 13 – Modification de l’article 8 « Equipements de travail » -----	13
ARTICLE 14 – Modification de l’article 9 « Frais » -----	14
ARTICLE 15 – Durée – Dépôt -----	15
ANNEXE : Liste des sociétés entrant dans le champ d’application du présent avenant à l’accord Natixis intégrée relatif au télétravail du 29 juin 2018 -----	17

## Préambule

L’évolution des modes d’organisation du travail, favorisée ces dernières années par la transformation digitale, a connu une forte accélération depuis le début de la crise sanitaire de la Covid-19 en faisant émerger de nouvelles habitudes de travail et le recours massif au travail à distance.

Cette période a révélé une volonté de mettre en place un cadre de travail plus souple, facilité par les multiples possibilités d’interaction et de travail collaboratif.

Les parties s’accordent sur le fait qu’il est opportun de conjuguer un mode d’organisation hybride, combinant distanciel et présentiel.

Les parties entendent ainsi s’inscrire pleinement dans les récentes aspirations sociétales qui favorisent une plus grande flexibilité de l’organisation du travail, permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, tout en préservant la cohésion sociale entre les salariés.

S’appuyant sur un bilan positif du dispositif de télétravail mis en place au sein de Natixis depuis 2015 et dans le prolongement de l’accord Natixis Intégrée relatif au télétravail conclu le 29 juin 2018 (ci-après dénommé « l’Accord »), les parties ont souhaité poursuivre le développement du télétravail en assouplissant ses conditions d’exercice et en simplifiant l’exercice du télétravail.

Dans ce contexte, il est conclu le présent avenant qui pour objet de faire évoluer le dispositif de télétravail initialement prévu dans l’Accord.

Le présent avenant est conclu dans le cadre des dispositions de l’accord cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002, de l’accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 et du 26 novembre 2020 sur le télétravail et des articles L.1222-9, L.1222-10 et L.1222-11 du Code du travail.

Par ailleurs, la Direction s'engage à analyser la possibilité d'extension de l'éligibilité au télétravail aux emplois qui ne sont pas éligibles aujourd'hui, notamment au sein de la Banque de Grande Clientèle. Les travaux d'analyse conduits seront présentés aux élus des entreprises concernées à l'automne 2021.

#### ARTICLE 1 – Modification de l'article 2 « Définition »

Les dispositions de l'article 2 « Définition » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

Selon l'article L.1222-9 du Code du travail, le télétravail est défini 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 [...] Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen ».

Sur la base de cette définition générale, les parties conviennent que les conditions d'accès au télétravail et d'exercice sont formalisées dans le présent avenant afin d'assurer la cohérence dans sa mise en œuvre sur l'ensemble du périmètre.

Le télétravail s'entend comme la situation où le salarié, sur la base du volontariat, exerce son activité professionnelle alternativement à son domicile tel que défini ci-dessous et dans les locaux de l'Entreprise, selon les conditions et modalités prévues au présent accord.

Le télétravail s'exerce au domicile du salarié qu'il s'agisse de sa résidence principale ou secondaire situé en France métropolitaine pour lequel le salarié est couvert par une assurance multirisques habitation. Si le salarié est amené ponctuellement à télétravailler dans un autre lieu que sa résidence principale ou secondaire (résidence familiale), il devra prévenir son assureur et s'assurer qu'il est bien couvert dans ce cadre par son assurance multirisque habitation.

Le domicile principal correspond à l'adresse déclarée par le salarié à la Direction des Ressources Humaines. Tout changement d'adresse devra être signalé à la Direction des Ressources Humaines.

La résidence secondaire s'entend comme un lieu pour lequel le salarié est couvert par une assurance « multirisque habitation » établie à son nom.

Les salariés peuvent saisir à tout moment leur Responsable Ressources Humaines en cas de difficultés ou de désaccord sur les modalités d'application de l'accord de télétravail et/ou du présent avenant.

#### ARTICLE 2 – Modification de l'article 3.1 « Principes généraux »

L'article 3.1 « Principe généraux » est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

Le télétravail revêt un caractère volontaire. Sa mise en place émane d'une demande du salarié. Il ne peut être imposé au salarié et réciproquement ne peut être obtenu par le salarié sans l'accord de son Entreprise. Les conditions d'exercice ne doivent pas impacter la performance individuelle et collective.

Pour maintenir de bonnes conditions de travail en équipe, une bonne circulation de l'information, la communication de manière générale, et pour éviter les risques d'isolement, la réalisation des activités doit se faire de façon majoritaire dans l'Entreprise.

Dans cette perspective, le télétravail s'exerce en respectant le principe d'une présence physique en Entreprise d'au moins 2 jours ouvrés par semaine, telle que définie à l'article 4.1.

Toutefois, lorsque la semaine intègre un jour férié sur un jour normalement ouvré, l'obligation des 2 jours de présence sur site sera levée.

En conséquence, toutes références mentionnées dans l'Accord à une présence physique minimum de 3 jours ouvrés par semaine dans les locaux de l'Entreprise sont supprimées et remplacées par une présence physique minimum de 2 jours ouvrés par semaine dans les locaux de l'Entreprise.

### ARTICLE 3 – Modification de l'article 3.2.2 « Critères collectifs d'éligibilité et d'exclusion »

L'article 3.2.2 « Critères individuels d'éligibilité et d'exclusion » est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

Le télétravail doit s'inscrire dans une relation de confiance entre le salarié et son manager.

L'accès au télétravail est subordonné à des critères individuels d'éligibilité. Le télétravail est accessible :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée,
- aux salariés en contrat à durée déterminée,
- aux salariés en contrat en alternance (apprentissage, professionnalisation),
- qui exercent leur activité à temps plein ou temps partiel ou temps réduit, répondant aux critères d'éligibilités collectifs et individuels, en particulier au critère d'autonomie ci-dessous, et à la présence sur site de 2 jours minimum requise.

Enfin, les salariés doivent pouvoir travailler de manière autonome. Le niveau d'autonomie se mesure sur la base des éléments suivants :

- la maîtrise des outils professionnels,
- le respect des procédures professionnelles et la capacité à les utiliser de manière autonome,
- l'autonomie générale dans la tenue du poste.

Les salariés doivent respecter les règles de conformité en vigueur dans l'Entreprise. En conséquence, les salariés ayant reçu, dans les 12 mois précédant la réception de leur candidature, une notification écrite pour manquement à une règle de conformité peuvent, le cas échéant, ne pas être éligibles au télétravail.

### ARTICLE 4 - Modification de l'article 3.3.4 « Assurance »

Le salarié remet à l'Entreprise une attestation « multirisque habitation » en cours de validité couvrant son domicile principal et le cas échéant sa résidence secondaire indiquant que l'assureur a pris acte du fait que le salarié exerce une activité professionnelle à son domicile principal ou sa résidence secondaire.

Dans cette perspective, il doit informer son assureur qu'il exerce à son domicile principal ou sa résidence secondaire une activité professionnelle en télétravail à raison de quelques jours par mois.

En cas de télétravail dans un autre lieu que sa résidence principale ou secondaire (résidence familiale), le salarié devra prévenir son assureur afin de l'informer qu'il exerce une activité professionnelle dans un autre lieu que sa

résidence principale ou secondaire, s'assurer qu'il est bien couvert dans ce cadre par son assurance « multirisque habitation » et qu'il dispose d'une connexion internet suffisante pour télétravailler dans de bonnes conditions.

Le salarié s'engage à maintenir sa police d'assurance en cours de validité tout au long de la période de télétravail.

Le salarié s'engage également à informer immédiatement l'Entreprise :

- En cas de suspension ou de résiliation de sa police d'assurance, à son initiative ou à celle de son assureur,
- En cas de déménagement.

Dans ces deux hypothèses, le dispositif de télétravail est suspendu.

Le salarié doit fournir une nouvelle attestation « multirisque habitation » afin de pouvoir reprendre son activité en télétravail. Il n'a pas, dans ce cas, à effectuer une nouvelle demande de télétravail.

En cas de sinistre, le salarié déclare à son assureur tout sinistre survenu à son domicile principal et /ou à sa résidence secondaire ou un autre lieu familial dans le cadre du télétravail et en informe l'Entreprise, étant précisé que le dispositif d'assurance de Natixis couvre la responsabilité de Natixis en cas de dommages corporels, matériels et immatériels pouvant survenir dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié en raison de l'utilisation du matériel appartenant à l'Entreprise au sein du domicile principal et/ou de la résidence secondaire du salarié ou tout autre lieu familial où il exerce le télétravail. Le dispositif assurances de Natixis s'applique à Natixis SA et ses filiales détenues majoritairement, directement ou indirectement.

Le salarié active sa police d'assurance « multirisque habitation » pour tout sinistre ayant une autre origine. »

#### ARTICLE 5 - Modification de l'article 3.4.2 « Examen de la demande »

L'article 3.4.2 « Examen de la demande » est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

Le passage en télétravail est subordonné à l'accord du manager direct et à la validation de la Direction des Ressources Humaines de l'Entreprise.

La demande est adressée par le salarié à la Direction des Ressources Humaines. Elle contient notamment des éléments relatifs :

- au format de télétravail souhaité, en cohérence avec le ou les formats proposés dans l'Entreprise/l'entité (cf. article 4.2),
- au niveau de qualité de la connexion internet à son domicile principal, sa résidence secondaire ou familiale.

Le manager procède à un examen de la demande au regard des critères d'accès au télétravail. Il valide en particulier les critères d'autonomie qui sont essentiels pour le bon déroulement du télétravail. Il s'assure que les modalités de mise en place du télétravail dans son équipe sont compatibles avec le bon fonctionnement et l'organisation de son service.

Dans le cadre de la phase de candidature, le manager peut rencontrer le salarié candidat afin d'évoquer avec lui les conditions d'exercice du télétravail. La réponse aux candidatures est donnée par le management en concertation avec la Direction des Ressources Humaines de l'Entreprise, afin d'assurer le respect des critères d'éligibilité et de garantir une cohérence dans leur application, dans un délai qui est précisé par chaque Entreprise sans pouvoir excéder 6 semaines. La décision d'acceptation ou de refus est communiquée par écrit au salarié et indique le ou les critères ayant conduit à ne pas valider la candidature en cas de refus.

## ARTICLE 6 – Modification de l'article 4 « Modalités d'organisation du télétravail »

Les dispositions de l'article 4 « Modalités d'organisation du télétravail » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

Le format régulier hebdomadaire prévu par l'article 4.2.1 de l'Accord est supprimé par le présent avenant. Le format modulable (mensuel ou trimestriel) tel que décrit dans l'article 4.2 du présent avenant, devient l'unique format d'exercice du télétravail.

En conséquence, les salariés qui exerçaient le télétravail en format régulier hebdomadaire ou en format modulable mensuel tel que prévu par l'article 4.2.1 de l'Accord, seront informés par mail des évolutions apportées au format de télétravail et invités à donner, via un formulaire spécifique, leur accord au changement de format selon le format modulable retenu par l'entité.

Le nouveau format entrera en vigueur à compter de leur accord et se substituera de plein droit au format préexistant figurant dans les avenants individuels de télétravail.

A défaut de réponse dans les délais ou si les salariés concernés refusent de poursuivre le télétravail selon le nouveau format, il sera alors mis fin au télétravail selon le délai de prévenance prévu par l'Accord. Les salariés éligibles pourront néanmoins à tout moment refaire une demande de télétravail.

Les avenants aux contrats de travail conclus suite à des recommandations du service médico-social se poursuivent.

### 4.1 – Nombre de jours de télétravail

La présence dans l'Entreprise est fixée à 2 jours ouvrés minimum par semaine afin d'éviter l'isolement du télétravailleur et permettre les échanges formels et informels nécessaires au bon fonctionnement. Ne sont pas comptabilisés comme présence physique dans l'Entreprise toute absence pour congé, RTT, jours de récupération, maladie, congés spéciaux, les jours en centre de formation pour les alternants... En revanche, sont comptabilisés dans les 2 jours de présence, les jours de formation professionnelle et les jours de déplacement professionnel. Les jours d'absences non prévisibles (maladie, congés spéciaux, ...) ne sont pas considérés comme de la présence physique. Toutefois, ils pourront faire l'objet d'échanges avec le manager pour l'aménagement le cas échéant des jours de présence sur site, tenant compte de la situation du salarié sur la période considérée.

Il est précisé que les salariés exerçant une fonction dite « nomade » impliquant des déplacements réguliers à l'extérieur de l'Entreprise sont éligibles au télétravail dès lors qu'ils peuvent télétravailler par journée entière (sans déplacement), sous réserve d'une présence physique d'au moins 2 jours ouvrés (incluant les déplacements professionnels en dehors de l'Entreprise) par semaine dans l'Entreprise.

Le nombre de jours de télétravail est de 3 jours maximum par semaine. A ce titre, tout salarié, volontaire, pourra télétravailler selon le format (mensuel ou trimestriel) retenu par l'entité (article 4.2) :

- soit 10 jours maximum par mois, - ou 30 jours maximum par trimestre.

Par exception et afin de veiller à leur bonne intégration, les salariés embauchés ou ayant changé de fonction dans le cadre d'une mobilité pourraient se voir imposer une limite de 5 jours maximum de télétravail par mois ou 15 jours maximum par trimestre pendant les six premiers mois suivant leur date d'intégration dans le poste.

Les jours de télétravail non pris ne sont pas reportables sur la période suivante.

Le manager échange avec son équipe afin de planifier mensuellement ou trimestriellement les jours de présence des salariés, en tenant compte du cadre d'organisation collective de l'équipe et de l'activité et, autant que faire se peut, des souhaits individuels. Les jours où le salarié exercera ses fonctions en télétravail sont définis mensuellement ou trimestriellement sur la base d'une demande formulée par le salarié et validés par le manager en tenant compte d'une présence physique minimum de 2 jours ouvrés par semaine dans les locaux de

l'Entreprise. Il est rappelé que le télétravail repose sur le volontariat du salarié, ce dernier n'ayant dans ce cadre pas d'obligation de l'exercer (hors situation exceptionnelle collective visée à l'article 6.4 de l'Accord, modifié par le présent Avenant).

Une souplesse d'organisation pourra cependant être mise en œuvre, notamment la modification ponctuelle des jours de télétravail en cas de besoin, telle que prévue par l'article 4.4 de l'Accord.

Par ailleurs, les managers seront accompagnés et outillés pour faciliter l'animation de leurs équipes travaillant en format hybride (sur site et à distance en télétravail) afin de préserver les liens, organiser les temps d'échanges individuels et collectifs, ainsi que des moments de partage. A ce titre, l'accent sera mis sur :

- la sensibilisation aux enjeux du management d'équipes hybrides,
- l'accompagnement des équipes via des ateliers de mise en œuvre des bonnes pratiques,
- et le déploiement d'outils d'aide à la planification des jours de présence sur site.

Des modules de formation dédiés seront proposés dans ce cadre aux managers.

#### 4.2 - Formats d'exercice du télétravail

Le télétravail s'effectue par journée entière. De manière ponctuelle, le télétravail peut s'exercer par demi-journée pour répondre à un besoin spécifique lié à une absence du lieu habituel de travail sur une demi-journée, en raison d'un déplacement professionnel ou d'un congé.

Dans le cadre d'un temps partiel / temps réduit s'exerçant par demi-journée, le salarié peut télétravailler de manière régulière par demi-journée.

Cette demi-journée s'intègre dans le volume mensuel ou trimestriel du télétravail.

Afin de permettre une souplesse d'organisation selon les métiers et les équipes, chaque entreprise pourra opter pour une formule de télétravail modulable mensuel et/ou une formule de télétravail modulable trimestriel adaptée à ses activités. La formule mensuelle ou trimestrielle peut être différente selon les activités au sein des entités d'une même entreprise.

Le format modulable ne suppose ni régularité, ni droit acquis sur des jours fixes.

#### 4.3 - Modalités spécifiques d'exercice du télétravail définies par Entreprise, direction ou service

Le manager veillera à faire respecter le principe de la présence physique minimum de 2 jours par semaine, tout en s'assurant de la capacité d'accueil sur site des collaborateurs.

Certaines modalités d'exercice du télétravail peuvent être définies par Entreprise, par direction ou par service pour en garantir le bon fonctionnement et répondre à leurs contraintes.

Ces conditions peuvent être les suivantes :

- Pour les activités identifiées et dont la nature le justifierait, dérogation à la règle des 2 jours de présence physique minimum par semaine en entreprise, permettant par exemple aux salariés concernés d'être ponctuellement jusqu'à 5 jours en télétravail sur une même semaine,
- La définition de périodes de suspension prédéfinies pendant lesquelles le télétravail ne peut s'exercer dans les conditions précisées ci-dessous,
- L'identification de jours de « présence sur site requise », permettant notamment à un collectif/une équipe de se retrouver tous en présentiel,
- La définition d'un taux minimum de salariés présents physiquement, par jour et par service.

Ces modalités sont définies par le management, en concertation avec la Direction des Ressources Humaines de l'Entreprise, au niveau de chaque direction et/ou de chaque service. Elles sont communiquées au moment de leur mise en œuvre.

Il est convenu que pendant certaines périodes de l'année, le télétravail pourrait ne pas être exercé compte tenu des contraintes de l'activité. Ces périodes sont définies pour une Entreprise donnée, pour une direction, pour un service ou pour un salarié individuellement. Ces périodes sont définies et portées à la connaissance du salarié par le management par écrit, préalablement à leur mise en œuvre.

En cas de modification de ces périodes de suspension, le salarié en est informé par écrit moyennant un délai de prévenance de 15 jours.

Les modalités spécifiques d'exercice du télétravail définies au niveau de chaque direction et/ou de chaque service peuvent être revues dans le cadre du réexamen annuel des modalités d'exercice du télétravail par la Direction des Ressources Humaines de l'Entreprise et le management.

Par ailleurs, dans le cadre d'un changement d'affectation :

- En cas de mobilité dans une nouvelle fonction sans changement d'entreprise, le salarié poursuit son activité en télétravail selon les modalités définies dans son entité, sauf en cas d'inéligibilité du poste occupé (le salarié en aura été informé préalablement à son changement d'affectation).
- En cas de changement d'entité ou mobilité dans une nouvelle entité, avec changement d'entreprise, si le salarié souhaite poursuivre le télétravail, une nouvelle demande de télétravail doit être effectuée en vue d'un réexamen de l'éligibilité et/ou des critères individuels. Le salarié doit obtenir la validation de son manager et de la Direction des Ressources Humaines de l'Entreprise.

Dans ce cas, le salarié pourra exercer immédiatement son activité en télétravail. Afin de veiller à sa bonne intégration, le salarié pourrait se voir imposer une limite de 5 jours maximum de télétravail par mois ou 15 jours maximum par trimestre pendant les six premiers mois suivant sa date d'intégration sur son nouveau poste.

#### ARTICLE 7 – Modification de l'article 5.1 « Conclusion et renouvellement de l'avenant au contrat de travail »

Les dispositions de l'article 5.1 « Conclusion et renouvellement de l'avenant au contrat de travail » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

##### 5.1 – Formalisation du télétravail

L'accord du salarié est formalisé par écrit par tout moyen, selon les procédures en vigueur et les outils existants dans l'entreprise.

Il peut être mis fin au télétravail par le salarié ou l'Entreprise selon les conditions précisées aux articles 5.2 et 5.3.

#### ARTICLE 8 – Modification de l'article 5.3 « Réversibilité du télétravail »

Les dispositions de l'article 5.3 « Réversibilité du télétravail » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

A l'issue de la période d'adaptation et à tout moment pendant la durée d'exercice du télétravail, le salarié ou l'Entreprise peut décider de mettre fin au télétravail.



Cette démarche est formalisée par écrit par tout moyen (auprès de la Direction des Ressources Humaines, si la demande émane du salarié), selon les procédures en vigueur et les outils existants dans l'entreprise, moyennant le respect d'un délai de prévenance de deux semaines calendaires, sauf accord des parties sur un délai plus court.

Il est mis fin au télétravail sans délai en cas de manquement avéré du salarié aux règles de sécurité, conformité, confidentialité ou protection des données définies par chaque Entreprise (règlement intérieur, code de déontologie, recueil des grands principes de conformité, procédures de conformité, etc.). Le salarié en est informé par écrit.

Par ailleurs, il sera mis fin au télétravail de manière automatique si les conditions d'éligibilité individuelles ou collectives ne sont plus réunies. Par exemple, les situations suivantes mettent fin au télétravail de façon automatique :

- déménagement dans un domicile et/ou résidence secondaire ne répondant pas aux conditions préalables de mise en œuvre (cf. article 3.3),
- introduction d'une application indispensable à l'exercice quotidien de l'activité et non compatible avec une connexion à distance,
- évolutions réglementaires rendant l'exercice à distance de l'activité incompatible avec leur respect,
- mobilité vers un poste inéligible au télétravail.

Dans toutes ces situations, l'Entreprise informe le salarié de l'application de la clause de réversibilité et des modalités de retour à l'exercice de son activité sans télétravail. Il est mis fin au télétravail dans les conditions prévues par le présent article.

#### ARTICLE 9 – Création d'un nouvel article 5.4 « Gestion des avenants préexistants à la signature du présent avenant à l'Accord »

Il est inséré un nouvel article 5.4 « Gestion des avenants préexistants à la signature du présent avenant à l'Accord » rédigé comme suit :

Les dispositions prévues dans le présent Avenant à l'Accord télétravail se substituent de plein droit aux clauses contraires préexistantes dans les avenants individuels.

Par ailleurs, l'Accord Natixis Intégrée relatif au télétravail du 29 juin 2018 prévoit que le passage en télétravail est formalisé par la signature d'avenants individuels au contrat de travail d'une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction.

A compter de la date de signature du présent Avenant, tant l'Accord que ce dernier deviennent le cadre de référence applicable pour exercer le télétravail dans l'entreprise. Les nouvelles demandes de télétravail seront désormais traitées via un formulaire dédié selon les outils existants dans l'entreprise afin de formaliser l'accord du télétravailleur à ce mode de travail, ainsi que ses modalités.

En conséquence, toutes références à l'avenant au contrat de travail mentionnées dans l'Accord sont supprimées.

Il pourra être mis fin au télétravail par le salarié ou l'Entreprise selon les conditions précisées aux articles 5.2 de l'Accord (période d'adaptation) et 5.3 modifié par le présent avenant (réversibilité du télétravail).

Par exception, les avenants conclus par des salariés en situation de handicap sur recommandations du service médico-social, se poursuivent en l'état. Il en est de même des avenants conclus sur recommandations du service médico-social dans le cadre de situations spécifiques.

#### ARTICLE 10 – Modification de l'article 6.4 « Situation exceptionnelle collective »

## 6.4 – Situation exceptionnelle collective

### 6.4.1 - Télétravail en cas de situation exceptionnelle collective

Conformément aux dispositions de l'article 2.1 de l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » et de l'article L.122211 du code du travail, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction unilatérale de l'employeur.

En cas de situation exceptionnelle collective telle que :

- grève de transport,
- grève de l'éducation nationale,
- épisode de pollution faisant l'objet de mesures prises par le Préfet, telles que des restrictions de circulation en voiture, selon les critères fixés à l'article L. 223-1 du code de l'environnement,
- intempérie reconnue par arrêté préfectoral, les télétravailleurs pourront être amenés à modifier les jours de télétravail initialement prévus au regard de la décision de l'Entreprise et sous réserve de la validation de leur responsable hiérarchique.

Dans ce cas, la règle des 2 jours ouvrés minimum de présence physique dans l'Entreprise par semaine peut être modifiée par la Direction des Ressources Humaines de chaque Entreprise selon la situation et les besoins.

### 6.4.2 – Travail à domicile (TAD) en cas de situation exceptionnelle collective

Dans les situations exceptionnelles collectives susvisées à l'article ci-dessus, l'Entreprise peut être amenée à autoriser ou imposer le travail à domicile (TAD) pour des salariés non télétravailleurs disposant de moyens de connexion à distance. Dans ce cas, le salarié nontélétravailleur ne pourra pas prétendre au bénéfice des dispositions prévues aux articles 8 « Equipements de travail » et 9 « Frais » du présent avenant.

Toutefois, à titre dérogatoire, il est convenu qu'en cas de déclenchement du PCA dans le cadre de l'article 6.3 « Plan de Continuité de l'Activité (PCA) » de l'Accord visant à faire face à des circonstances exceptionnelles collectives qui auraient pour conséquence la mise en place d'une période de TAD pour une durée continue d'au moins 30 jours calendaires, les salariés concernés pourront prétendre au bénéfice des dispositions prévues à l'article 9

« Frais » dans les conditions suivantes :

- Constat d'une période continue de TAD d'au moins 30 jours calendaires décomptée à partir du 1<sup>er</sup> jour de déclenchement du TAD ;
- Collaborateurs concernés : salariés non-télétravailleurs (c'est-à-dire non éligibles ou n'ayant pas opté pour le télétravail ou les télétravailleurs occasionnels) qui n'exercent pas une activité requérant une présence physique sur site à 100% compte tenu de la nature de leurs fonctions ;
- Règlement le mois suivant le terme de cette période d'une somme de 20 € nets par mois au collaborateur (équivalente à celle perçue par les télétravailleurs), avec effet rétroactif au démarrage de la période de TAD, sans proratisation du montant mensuel ;
- Cette mesure prendrait effet rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## ARTICLE 11 – Création d'un nouvel article 6.6 « Télétravail occasionnel »

Il est inséré un nouvel article 6.6 « Télétravail occasionnel » rédigé comme suit :

Le télétravail occasionnel est ouvert à tout salarié répondant aux critères d'éligibilité collectifs et individuels prévus par l'article 3.2.2 modifié par le présent avenant et n'ayant pas souhaité bénéficier des modalités d'exercice du télétravail telles que prévues à l'article 4 modifié par le présent avenant.

Il permet aux salariés éligibles de bénéficier d'un volume de 10 jours par an de télétravail, consommables dans l'année civile.

La formalisation de la demande se fera par écrit selon les procédures en vigueur et les outils existants dans l'entreprise en fournissant les documents attestant la conformité du logement (attestation sur l'honneur certifiant une connexion Internet suffisante, la conformité des installations électriques et de l'espace de travail, assurance habitation).

Le salarié éligible peut consommer ces jours, par journée entière, après validation par le manager, sans dépasser 3 jours par semaine.

Le salarié éligible pourra exercer en télétravail occasionnel au sein de son domicile ou de sa résidence secondaire.

Le salarié éligible au télétravail occasionnel ne pourra pas prétendre au bénéfice des dispositions prévues aux articles 8 « Equipements de travail » et 9 « Frais » du présent avenant.

## ARTICLE 12 – Modification de l'article 7 « Temps de travail »

Les dispositions de l'article 7 « Temps de travail » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

### Article 7 : Temps de travail et droit à la déconnexion

#### 7.1 – Temps de travail

En matière de temps de travail, le salarié en situation de télétravail ou en Travail à Distance (TAD) exerce son activité dans le cadre des dispositions légales, conventionnelles et des accords collectifs en vigueur dans l'Entreprise.

Comme pour le travail réalisé dans l'Entreprise, l'employeur s'assure que la charge de travail et les délais d'exécution permettent au salarié en télétravail ou en TAD de respecter notamment les durées maximales de travail et les durées minimales de repos.

Dans ce cadre, le salarié en télétravail ou en TAD s'engage à respecter les durées minimales de repos quotidien (11 heures) et hebdomadaire (35 heures soit 24 heures de repos hebdomadaire auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien). Par ailleurs, les salariés doivent se conformer aux dispositions spécifiques prévues par les accords collectifs applicables dans l'Entreprise. Les salariés relevant d'un régime de travail en heures doivent notamment respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires.

Le décompte du temps de travail est effectué conformément aux accords collectifs en vigueur au sein de l'Entreprise.

Pendant la période de télétravail ou TAD, le salarié doit enregistrer sa présence selon les procédures et le dispositif de gestion de temps applicables dans l'Entreprise.

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail (maternité, maladie, congés ...), le salarié ne doit pas télétravailler.

Il est rappelé que le télétravail ou TAD n'est pas cumulable sur les mêmes plages horaires avec une période d'astreinte ou une période dite du « meilleur effort » qui s'effectuent en application de dispositions spécifiques pouvant exister au sein de l'Entreprise.

Afin de respecter la vie privée du salarié en télétravail ou TAD, le management en concertation avec le salarié, fixe les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en correspondance avec ses modalités habituelles de travail dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur au sein de l'Entreprise.

Ainsi, le salarié en télétravail ou TAD n'est pas contacté en dehors des horaires d'ouverture applicables au sein de son site d'affectation. Il doit être en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'Entreprise.

Il est rappelé que l'employeur est tenu de respecter la vie privée des salariés en télétravail ou en TAD.

Le télétravail ou le TAD ne saurait avoir pour conséquence de modifier l'activité habituelle, la charge de travail ou l'amplitude de travail applicable lorsque le salarié effectue sa mission dans les locaux de l'Entreprise. Le manager doit être attentif en particulier au suivi de la charge de travail afin de la réguler. Dans ce cadre, le manager est à l'écoute de ses collaborateurs, il fait émerger les améliorations, favorise la coopération, organise le travail au sein de son équipe et peut ajuster les priorités, notamment en cas de surcharge ponctuelle de travail.

## 7.2 – Droit à la déconnexion

Les parties reconnaissent que les technologies de l'information et de la communication doivent être maîtrisées et dans ce cadre il est reconnu au salarié en télétravail ou en TAD un droit à la déconnexion.

### 7.2.1 - Principes et modalités du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit du salarié de ne pas être connecté à ses outils informatiques, numériques et moyens de communication professionnels en dehors de ses horaires habituels de travail. Il se traduit par l'absence formelle d'obligation pour les salariés de se connecter, lire, et répondre aux messages et appels/visioconférences en dehors de leurs horaires habituels de travail.

Ces outils comprennent les équipements informatiques, les outils numériques physiques (ordinateur, tablette, smartphone, etc.) et les outils technologiques dématérialisés (logiciels, messagerie électronique, internet/extranet, etc.) qui permettent une connexion et une disponibilité à distance.

Ainsi, aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui n'aurait pas répondu à un email, un appel téléphonique ou un SMS adressé pendant ses périodes de repos ou congés, y compris en cas d'urgence telle que définie ci-dessous.

Natixis articule plus spécifiquement le droit à la déconnexion autour des deux principes suivants :

- Principe de connexion choisie :
  - chaque salarié disposant d'un matériel professionnel de mobilité (de type ordinateur ou téléphone portable) ne doit pas être incité à travailler en dehors de ses horaires habituels de travail ;
  - chaque salarié s'interroge sur le moment opportun pour adresser un mail ou appeler ses collègues ou collaborateurs, et veille ainsi au respect de ce principe en ne les sollicitant pas en dehors de leurs horaires habituels de travail, sauf urgence ;
- Principe de responsabilisation dans l'utilisation des équipements mis à disposition : chaque salarié doit également veiller à respecter les règles en vigueur en matière de temps de repos obligatoire.

Il est donc recommandé aux managers comme aux salariés, de ne pas utiliser, en tant qu'émetteurs, les outils numériques, et en particulier la messagerie électronique, en dehors de leur temps de travail habituel, sauf en cas d'urgence. Par urgence, il est entendu un fait qui ne pourrait pas attendre le retour au travail du salarié sans générer un préjudice important pour l'activité. Dans ce type de situation, il est recommandé de contacter le salarié par téléphone ou SMS.

Les salariés peuvent alerter à tout moment leur manager et/ou leur Responsable Ressources Humaines en cas de difficultés à faire valoir leur droit à la déconnexion pendant leur temps de repos ou de congés.

### 7.2.2 - Dispositif de régulation

Le droit à la déconnexion implique une régulation des comportements qui peut être facilitée par un rappel dans le système de messagerie d'entreprise.

C'est pourquoi une mention automatique précisant l'absence d'obligation pour les récepteurs des messages d'en prendre connaissance, pour ceux qui sont adressés en dehors des horaires de travail habituels, les week-ends ou pendant les périodes de suspension du contrat de travail (maladie, congés) est insérée en signature de tous les mails émis en interne.

Par ailleurs, des échanges réguliers sur le droit à la déconnexion, sur le suivi de la charge de travail, et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle sont réalisés entre le manager et le salarié, et en particulier lors de l'entretien annuel d'évaluation qui permet d'aborder chaque année ces sujets.

### 7.2.3 - Dispositif de sensibilisation

La mise en œuvre du droit à la déconnexion nécessite des actions d'accompagnement et de sensibilisation auprès de l'ensemble des acteurs concernés par l'utilisation des outils numériques.

Natixis s'engage à poursuivre les actions de communication et de sensibilisation de la ligne managériale. En effet chaque manager doit faire preuve d'exemplarité à titre individuel, en sensibilisant son équipe et en étant vigilant dans son application au quotidien.

Afin de s'assurer de la bonne appréhension du télétravail et du respect du droit à la déconnexion, le dispositif d'accompagnement prévu à l'article 13 de l'Accord inclut une sensibilisation des salariés et du management aux bonnes pratiques d'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans le cadre du télétravail.

Un guide rappelant les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion sera accessible sur l'intranet de l'Entreprise et communiqué également à l'occasion des modules de sensibilisation sur le télétravail.

## ARTICLE 13 – Modification de l'article 8 « Equipements de travail »

Les dispositions de l'article 8 « Equipements de travail » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

Les salariés en contrat de travail à durée déterminée de moins 6 mois ou dont le cumul des contrats de travail à durée déterminée est d'une durée inférieure à 6 mois ne bénéficient pas des dispositions relatives aux remboursements d'équipements.

Pendant la période de télétravail, le salarié utilise l'équipement professionnel mis à disposition par l'Entreprise, correspondant aux solutions techniques existant dans cette dernière.

- Equipements informatiques complémentaires

En plus de l'équipement de base attribué à chaque salarié, le télétravailleur pourra commander sur une plateforme dédiée, selon ses besoins, l'équipement complémentaire référencé comme tel par l'Entreprise et dénommé « équipement du télétravailleur ». Il comprend un écran, un clavier et une souris filaires, et une station d'accueil/Docking.

Pour certains métiers ou activités définis par l'Entreprise, cet équipement pourra être complété d'un écran supplémentaire et éventuellement d'une station d'accueil/Docking adapté.

L'Entreprise participera au financement du matériel bureautique mentionné ci-dessus, « équipement du télétravailleur », en prenant en charge 50% du coût d'achat, remboursé en une fois sur présentation de la facture au nom du télétravailleur.

Afin de compenser le montant non remboursé de sa commande sur la plateforme dédiée, l'Entreprise versera au télétravailleur une prime dont le montant correspondra au 50% restant de la facture. Pour tenir compte des charges sociales salariales, cette prime sera majorée de 23 %.

Par ailleurs, il pourra choisir d'autres modèles sur la plateforme dédiée que ceux identifiés comme « équipement du télétravailleur ». Dans ce cas, la prise en charge financière globale de l'Entreprise (remboursement de facture et versement de la prime majorée) n'excèdera pas celle prévue pour l'achat du modèle relevant de l'« équipement du télétravailleur ».

#### - Mobilier

Le télétravailleur pourra également commander sur la plateforme dédiée un fauteuil de bureau référencé comme tel par l'Entreprise et dénommé « équipement du télétravailleur ». L'entreprise participera également à cette acquisition à hauteur de 50% du coût d'achat sur présentation de la facture au nom du télétravailleur.

Il pourra choisir un autre modèle sur la plateforme dédiée mais la prise en charge financière de l'Entreprise ne pourra excéder celle prévue pour l'achat du modèle relevant de l'« équipement du télétravailleur ».

En tout état de cause, l'équipement informatique et le mobilier acquis resteront la propriété intégrale du salarié.

Les salariés ayant déjà bénéficié d'une dotation globale au cours des 5 années précédant la mise en œuvre de l'avenant pourront commander uniquement le complément d'équipement ou de mobilier dont ils ne disposent pas déjà.

Le référencement de l'« équipement du télétravailleur » pourra faire l'objet d'une actualisation chaque année.

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap bénéficieront des dispositifs prévus par l'accord Natixis Intégrée relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap du 13 novembre 2019 pour les entreprises du périmètre dudit accord.

### ARTICLE 14– Modification de l'article 9 « Frais »

Les dispositions de l'article 9 « Frais » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

Les frais liés à l'exercice du télétravail (frais d'abonnement à Internet, frais d'électricité...) sont pris en charge par l'Entreprise à hauteur d'une indemnité forfaitaire de 20 euros nets par mois.

Cette somme versée aux télétravailleurs est mentionnée sur le bulletin de paye. Elle est versée aux télétravailleurs qui effectuent, en moyenne (sur le mois ou le trimestre), au moins un jour de télétravail par semaine. Elle n'est pas soumise à cotisations sociales et impôt sur le revenu.

Elle ne fera pas l'objet d'une proratisation en cas de démarrage ou d'arrêt de la pratique du télétravail en cours de mois.

Il est précisé que l'indemnité est suspendue en cas d'absence du salarié sur un mois complet. Toutefois, ne sont pas comptabilisées à ce titre les absences pour congés payés, jours de fractionnement ou RTT.

Les frais de repas du télétravailleur ne sont pas pris en charge, sauf disposition spécifique plus favorable applicable dans l'Entreprise pour leurs salariés travaillant en dehors des locaux habituels de travail.

## ARTICLE 15 – Durée – Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'à l'échéance de l'Accord Natixis Intégrée relatif au télétravail conclu le 29 juin 2018, soit au plus tard au 28 juin 2022. A l'arrivée de ce terme, conformément à l'article L.2222-4 du Code du travail, il cessera immédiatement de produire tout effet.

Il prend effet à compter de sa signature.

Le présent avenant prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme défini ci-dessus, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

L'ensemble des dispositions de l'accord Natixis Intégrée relatif au télétravail conclu le 29 juin 2018 non modifiées par le présent avenant, sont inchangées et s'appliquent en l'état jusqu'au terme défini ci-dessus.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de Natixis.

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure prévue à cet effet.

Le présent accord sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera par ailleurs porté à la connaissance de l'ensemble des salariés concomitamment à la procédure de dépôt.

Fait à Paris, le  
en 8 exemplaires originaux

Pour la Direction de Natixis SA et ses filiales :  
Madame Directrice des Ressources Humaines de Natixis,

Pour les Organisations Syndicales Représentatives de Natixis et ses filiales :

Pour la CFDT :

Pour la CFTC :

Pour la CGT :

Pour le SNB-CFE-CGC :

Pour l'UNSA :



ANNEXE : Liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent avenant à l'accord  
Natixis intégrée relatif au télétravail du 29 juin 2018

Natixis SA

Natixis Coficiné  
Media Consulting Investment (MCI) UES Coficiné/MCI

}

Pôle Payments :

Natixis Payment Solutions  
Natixis Intertitres  
Titres Cadeaux

Pôle Asset & Wealth Management :

AEW  
Natixis Interépargne

Natixis Wealth Management  
Vega Investment Managers  
Teora

}

UES NWM

Natixis Investment Managers  
Natixis Investment Managers International  
Ostrum Asset Management  
Natixis TradEX Solutions  
Mirova  
Mirova Natural Capital Limited pour sa succursale française  
Seeyond

}

UES NIM

Vauban Infrastructures Partners

Flexstone Partners  
Naxicap Partners  
Seventure Partners  
Alliance entreprendre

Pôle Assurance :

BPCE Assurances Production Services  
BPCE Assurances

BPCE Vie  
BPCE Relation Assurances

}

UES NA-MAP