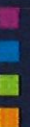


CHARTRE DE TELETRAVAIL

Après consultation préalable du comité social et économique au cours de la réunion du 24 septembre 2024 (v. procès-verbal annexé à la présente décision), la société LODI SAS, au capital de 880 000,00 €, numéro SIREN : 322 751 363, code NAF : 2020Z, dont le siège social est situé Parc d'Activités des Quatre Routes – 35390 GRAND-FOUGERAY, représentée par Alexis LOCKMAN, en sa qualité de Président, a décidé ce qui suit.

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	1
PREAMBULE	3
ARTICLE 1 : DEFINITION ET FORMES DU TELETRAVAIL	3
ARTICLE 2 : CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL	4
Article 2.1 : Double volontariat	4
Article 2.2 : Contrat de travail - CDI - CDD	4
Article 2.3 : Ancienneté.....	5
Article 2.4 : Compatibilité	5
Article 2.5 : Egalité professionnelle.....	6
ARTICLE 3 - CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES.....	6
ARTICLE 4 : MODALITES DE MISE EN OEUVRE (HORS CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES).....	7
Article 4.1 : Formalisation du passage en télétravail.....	7
Article 4.2 : Réversibilité.....	7
ARTICLE 5 : ORGANISATION	8
Article 5.1 : Modalités d'exercice du télétravail.....	8
Article 5.2 : Rythme et répartition des journées de télétravail	9
Article 5.3 : Suivi des journées de télétravail	10
Article 5.4 : Modalités de régulation de la charge de travail.....	10



ARTICLE 6 : CAS PARTICULIERS.....	10
Article 6.1 : Spécificités des travailleurs handicapés	10
Article 6.2 : Spécificités des femmes enceintes	11
Article 6.3 : Spécificités des salariés dont le poste est aménagé pour raisons de santé.....	11
Article 6.4 : Spécificités des salariés proches aidants.....	11
ARTICLE 7 : EQUIPEMENTS DE TRAVAIL	11
ARTICLE 8 : PROTECTION DES DONNEES	12
ARTICLE 9 : SANTE ET SECURITE.....	12
ARTICLE 10 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE LA CHARTE.....	12
ARTICLE 11 : REVISION	13

M



LODIGROUP

HYGIÈNE & BIOSÉCURITÉ

PREAMBULE

Consciente que le télétravail sous toutes ses formes répond à une demande sociétale, économique et environnementale, la Direction a décidé de mettre en place une charte de télétravail.

La Direction convient que s'il permet une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, le télétravail ne doit pas entraîner une baisse de la production et du niveau de service rendu, ni entamer la cohésion des équipes.

Elle rappelle que la majorité des salariés de la Société exercent des métiers en lien direct avec la production qui ne sont pas compatibles avec le télétravail. De plus, certaines fonctions nécessitent, du fait de leur forte implication sur le terrain, une présence sur site permanente.

Le télétravail n'étant qu'une modalité d'organisation du travail, il est attendu du salarié la même qualité de travail et la même disponibilité que s'il était présent sur site.

La Direction souligne que le facteur clé de réussite de ce mode d'organisation repose sur le rapport de confiance mutuelle entre les différents acteurs de l'entreprise, direction, managers et collaborateurs.

De ce fait et afin d'assurer la continuité opérationnelle des activités de la Société, la Direction estime que le télétravail doit être piloté au plus près du terrain.

ARTICLE 1 : DEFINITION ET FORMES DU TELETRAVAIL

Le télétravail s'entend au sens de la définition de l'article L 1222-9 et suivants Code du travail, c'est-à-dire 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 ».

Les situations de travail « normal » (non rattaché à un territoire) avec l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, notamment les déplacements professionnels, ne relevant pas de la définition du télétravail.

Le télétravail peut prendre plusieurs formes. Il est effectué :

- soit au domicile principal du collaborateur ou à un autre domicile adapté à une activité professionnelle,
- soit dans un espace de bureaux partagés dédié, loué par le collaborateur et à sa charge (de type « coworking »),
- soit sur un autre site du groupe LODIGROUP que celui sur lequel il exerce habituellement son activité professionnelle.

Le salarié informe son responsable hiérarchique du lieu de télétravail choisi et en déclare l'adresse.

LODIGROUP / LE SENS DE L'HUMAIN

LODI S.A.S. (SIÈGE SOCIAL)

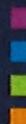
Pôle d'Activité des Quatre Routes
33070 GRAND FOUGERAY
Tel : +33(0)2 99 03 48 59
Fax : +33(0)2 99 03 39 59
SAS au capital de 380 000,00 € - RCS RENNES 322 751 363 00050
CODE APE : 2020Z - N° TVA INTR 04 322 751 363 - N° AGREMENT BR 00228

BUREAU RENNAIS

Urban Quartz - 25 rue de l'Alba
Bâtiment 2 - 2ème étage
35000 RENNES
Tel : +33(0)2 99 08 49 53
RCS RENNES 322 751 363 00092
CODE APE 2020Z

3D PCO CENTER BUREAU PARISIEN

61 rue Albert Dhulenne
93400 SAINT-QUEN
Tel : +33(0)1 49 33 86 86
Fax : +33(0)1 49 33 86 87
RCS RENNES 322 751 363 00084
CODE APE 3675Z



LODIGROUP

HYGIÈNE & BIOSÉCURITÉ

Le lieu d'exercice du télétravail doit se situer en France, ou dans ses zones frontalières (à charge pour le salarié concerné d'assumer seul les impacts fiscaux associés le cas échéant) et, pour l'exécution normale du travail, doit :

- disposer d'une connexion Internet haut débit suffisante, permettant notamment l'utilisation de la visioconférence avec la vidéo, avec l'application recommandée par la Société (Microsoft Teams à la date d'application de la présente charte),
- disposer d'une couverture réseau téléphonique suffisante permettant l'utilisation normale du téléphone portable,
- disposer d'un espace de travail adapté pour travailler, garantissant la concentration, permettre d'assurer la discrétion, la confidentialité le cas échéant, l'intégrité et la sécurité des informations, échanges, documents et données qui sont confiés au salarié ou auxquels il a accès.

Le mode de travail à distance sur un autre site de la Société est destiné à permettre au salarié de travailler depuis le site le plus proche de son domicile. Le salarié pourra donc exercer ses fonctions dans des locaux qui appartiennent à la Société, qui sont différents de son lieu habituel et en capacité de l'accueillir dans de bonnes conditions de travail. Dans ce cadre, les sites devront organiser la visibilité de leurs locaux libres pour l'interne et pour les potentiels travailleurs à distance (salles de réunion/ bureaux disponibles pour cause de repos et congés, maladie, déplacements...), et en permettre l'accès.

Il est rappelé que le télétravail à domicile est incompatible avec des activités d'ordre personnel, comme par exemple la garde d'enfant(s), ou bien encore la scolarité à domicile (sauf le cas particulier des mesures d'urgence décidées par le gouvernement).

ARTICLE 2 : CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

Article 2.1 : Double volontariat

La mise en place du télétravail implique obligatoirement un accord réciproque entre le salarié et son responsable hiérarchique direct. Ce volontariat implique aussi la réversibilité.

Article 2.2 : Contrat de travail - CDI - CDD

Sont éligibles au télétravail, les salariés en contrat à durée indéterminée et déterminée.

En raison de leur apprentissage, les salariés en alternance (contrat d'apprentissage ou période de professionnalisation), ainsi que les stagiaires, ne sont pas éligibles au télétravail, sauf dans les cas de circonstances exceptionnelles définies à l'article 3.

Suivant le même objectif, le télétravail des tuteurs devra être organisé de manière à ne pas nuire au suivi et à l'apprentissage des personnes placées sous leur responsabilité.

LODIGROUP / LE SENS DE L'HUMAIN

LODI S.A.S. (SIÈGE SOCIAL)

104 rue de la République - Les Quatre Saisons
33079 GRAND FOUGERAY
Tel : +33(0)2 99 08 48 49
Fax : +33(0)2 99 08 48 48
SAS au capital de 500 000 € - RCS RENNES 322 751 343 00019
CODE APE : 2020Z - N° TVA FR 04 322 751 343 - N° AGREMENT BF 00228

BUREAU RENNAIS

Urban Quartier - 25 rue de l'Éclair
Bâtiment 7 - 7ème étage
33000 RENNES
Tel : +33(0)2 99 08 48 51
RCS RENNES 322 751 343 00092
CODE APE : 2020Z

3D PCO CENTER BUREAU PARISIEN

61 rue Albert Einstein
93400 SAINT-DENIS
Tel : +33(0)1 49 03 52 55
Fax : +33(0)1 49 03 52 57
RCS RENNES 322 751 343 00084
CODE APE : 6872Z

LODIGROUP

HYGIÈNE & BIOSÉCURITÉ

Article 2.3 : Ancienneté

Afin de s'assurer dans les meilleures conditions possibles de leur adéquation à leur poste de travail, de leur intégration dans l'équipe et dans leur environnement de travail, le télétravail ne sera pratiqué que par les salariés de la Société ayant validé leur période d'essai, sauf dans les cas de circonstances exceptionnelles définies à l'article 4.

Article 2.4 : Compatibilité

Sous réserve du respect des conditions techniques rappelées à l'article 2, la compatibilité s'apprécie tant au regard des activités objectivement télétravaillables, que des capacités individuelles du titulaire du poste. L'éligibilité au télétravail d'un collaborateur ne s'apprécie donc pas a priori, uniquement suivant le poste occupé, mais résulte d'une analyse organisationnelle et individuelle réalisée conjointement entre le salarié et son responsable hiérarchique direct.

Ainsi, le salarié doit avoir une capacité à pouvoir travailler à distance, qui se justifie notamment par sa capacité d'exercer certaines de ses activités à distance eu égard au poste occupé, mais aussi sa performance et sa manière de collaborer avec les différents acteurs de l'entreprise et, de manière générale, l'ensemble de ses interlocuteurs professionnels. Il doit avoir une bonne connaissance et une maîtrise suffisante des exigences de son poste, et bien entendu savoir gérer son temps de travail. Il doit par ailleurs exercer un poste de travail compatible avec la situation de télétravail.

La compatibilité du poste s'entend par :

- la possibilité d'effectuer ses tâches courantes hors des locaux habituels de travail de l'entreprise
- et le type d'organisation dans le service dans lequel il est exercé.

Il est rappelé que certains postes de travail peuvent, compte tenu notamment de l'avancement des projets et des interactions nécessaires avec la production ou la force de vente, être totalement ou temporairement incompatibles avec l'exercice du télétravail.

La compatibilité du poste et la capacité du salarié à l'exercer à distance sont constatés par le responsable hiérarchique direct suivant l'ensemble des critères définis ci-dessus, conjointement avec le collaborateur demandeur. Dans ce cadre, les managers doivent faire preuve de bienveillance dans l'examen des capacités de leurs collaborateurs. En cas de désaccord, le salarié peut solliciter son N+2. En cas de désaccord persistant la direction opérationnelle ou fonctionnelle concernée peut être sollicitée par le salarié ou son hiérarchique direct, avec l'appui de la fonction Ressources Humaines.

Les responsables hiérarchiques doivent veiller à ce que le nombre de salariés bénéficiant du télétravail reste compatible avec l'organisation et le bon fonctionnement du service, la qualité des interactions avec les autres services. Dans cette logique, il leur appartient de réguler le recours au

LODIGROUP / LE SENS DE L'HUMAIN

LODI S.A.S. (SIÈGE SOCIAL)

Parc d'Activités des Quatre Routes
35390 GRAND-FOUGÉRAV
Tel : +33(0)2 99 08 48 59
Fax : +33(0)2 99 08 38 68
SAS au capital de 280 000,00 € - RCS RENNES 322 251 363 00050
CODE APE : 2020Z - N° TVA FR 04 322 751 363 - N° AGREMENT BR 00220

BUREAU RENNAIS

Urban-Quartz - 24 rue de l'Alma
Bâtiment 2 - 7ème étage
35000 RENNES
Tel : +33(0)2 99 08 48 59
RCS RENNES 322 751 363 00092
CODE APE 2020Z

3D PCO CENTER BUREAU PARISIEN

61 rue Albert Dharmenne
93400 SAINT-OUEN
Tel : +33(0)1 49 33 66 86
Fax : +33(0)1 49 33 66 87
RCS RENNES 322 751 363 00084
CODE APE 4675Z



LODIGROUP

HYGIÈNE & BIOSÉCURITÉ

télétravail, et d'organiser si nécessaire le roulement au sein de leurs équipes en prenant en compte, autant que possible, les réalités professionnelles et personnelles des salariés demandeurs.

Il est convenu que dans l'hypothèse où la hiérarchie serait saisie de plusieurs demandes de télétravail nécessitant un arbitrage entre les salariés, il sera tenu compte de la situation personnelle des salariés (salarié en situation de handicap, famille monoparentale ...), et du temps pour se rendre sur le lieu de travail lorsqu'il est très important. L'entreprise s'assurera que la planification des jours de télétravail puisse répondre à ces difficultés.

Article 2.5 : Egalité professionnelle

Le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est une des conditions de la réussite de sa mise en œuvre. L'entreprise s'assure de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes.

La pratique du télétravail ne peut influencer négativement sur la carrière des femmes et des hommes. En effet, l'éloignement physique ponctuel du salarié en télétravail des centres de décision ou du manager ne doit pas conduire à une exclusion des politiques de promotion interne et de revalorisation salariale.

ARTICLE 3 - CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

A titre exceptionnel, sans condition d'ancienneté, quel que soit son type de contrat, tout salarié de la Société dont certaines tâches peuvent être effectuées à distance conformément à l'article 2.4 pourra être amené à travailler à domicile dans les cas suivants :

- pandémie,
- grève des transports empêchant, ou perturbant fortement la venue sur site, épisode de pic de pollution (restriction de circulation...),
- neige, verglas, tempête...

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre est 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 sur les zones et périmètres concernés par ces circonstances, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-11 du Code du travail.

Il est mis en place à l'initiative de l'employeur dans un temps raccourci et par tout moyen (courriel, téléphone...), et s'impose aux personnes placées sous son autorité (salariés, stagiaires, personnels mis à disposition).

Il est précisé ici que, dans ces circonstances, le télétravail ne s'applique pas à temps complet aux collaborateurs en lien direct avec l'activité opérationnelle, leur présence sur site étant nécessaire à la réalisation et au pilotage de l'activité, ainsi qu'à la maîtrise de nos risques.

LODIGROUP / LE SENS DE L'HUMAIN

LODI S.A.S. (SIÈGE SOCIAL)

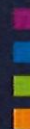
545, rue de la République - Quartier Neudor
35000 GRAND PONDICÉRAV
Tel : +33(0)2 99 08 48 59
Fax : +33(0)2 99 08 48 58
SAS au capital de 800 000,00 € - RCS RENNES 322 751 763 00010
CODIC APE : 2022Z - N° TVA FR 94 322 751 763 - N° AGREMENT B2 00229

BUREAU RENNAIS

Airbus Quartier - 24 rue de l'Église
Bâtiment 2 - 7ème étage
35000 RENNES
Tel : +33(0)2 99 08 48 59
RCS RENNES 322 751 763 00092
CODIC APE 2022Z

3D PCO CENTER BUREAU PARISIEN

61 rue Albert Châtelet
75003 SAINT-OUEN
Tel : +33(0)1 45 23 86 86
Fax : +33(0)1 45 23 86 87
RCS RENNES 322 751 763 00084
CODIC APE 4675Z



ARTICLE 4 : MODALITES DE MISE EN OEUVRE (HORS CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES)

Article 4.1 : Formalisation du passage en télétravail

Le télétravail est mis en place à la demande du salarié et implique l'accord de son responsable hiérarchique direct.

Le salarié souhaitant télétravailler en fait la demande par écrit via une trame à son responsable hiérarchique direct, par tout moyen.

Le salarié doit s'assurer que sa demande respecte un délai qui permet au manager de l'examiner préalablement avec son responsable de service dans de bonnes conditions pour y répondre favorablement, notamment eu égard au fonctionnement habituel et aux impératifs du service. Dans la mesure où les conditions d'exercice du télétravail font l'objet d'un examen conjoint, la demande n'est en effet pas assortie d'un délai de prévenance fixe.

Le manager répond par écrit par tout moyen au salarié demandeur, au plus tard dans un délai maximal d'une semaine. Le refus éventuel doit faire l'objet d'une réponse motivée. Au-delà de ce délai, l'absence de réponse vaut acceptation, pour autant que la demande respecte le cadre et les modalités définies par le présent accord.

En cas d'acceptation, et avant mise en place du télétravail, le salarié est informé des modalités et conditions de mise en œuvre définies par la présente charte. La demande de télétravail emporte acceptation pleine et entière de celles-ci, sans réserve.

Il n'est donc pas nécessaire de conclure un avenant au contrat de travail.

Il est rappelé que par son volontariat le salarié s'engage sur la bonne exécution de son travail à distance, dont il est responsable dans les mêmes conditions que sur son lieu habituel de travail dans l'entreprise.

Article 4.2 : Réversibilité

S'il apparait que la situation de télétravail n'est pas satisfaisante, le salarié ou son responsable hiérarchique direct peut mettre fin à tout moment au télétravail. La réversibilité sera mise en œuvre à l'issue d'un entretien individuel, où les raisons de l'arrêt ou de l'interruption seront exposées, puis confirmées par écrit par tout moyen en respectant un délai de prévenance raisonnable.

Les principaux motifs de réversibilité sont, notamment :

- risque psychosocial (risque d'isolement perçu, stress éventuel généré par le travail à distance, etc.),
- manque d'autonomie : par exemple, rencontre des difficultés à prendre des initiatives et/ou à adopter des décisions, besoin de l'appui régulier de ses collègues, absence de réactivité (délais de réponse trop longs ou absence de réponse, etc.),



LODIGROUP

HYGIÈNE & BIOSÉCURITÉ

- indisponibilité pendant les plages horaires habituelles de travail,
- conditions matérielles au domicile du salarié ou dans un tiers lieu non réunies,
- manque d'implication/motivation (négligence, niveau d'exigence du salarié moins important que lorsqu'il travaille sur site, etc.),
- déficiences techniques constatées, dès lors qu'elles exposent à un risque objectif de dysfonctionnement ou de non qualité du travail fourni,
- sur-connexion (incapacité à faire un usage raisonnable des outils mis à sa disposition par l'entreprise pour travailler, non-respect des repos quotidiens et/au hebdomadaires de manière récurrente, etc.).
- etc.

Il pourra également être mis fin au télétravail si l'organisation du service ou l'évolution des conditions d'exercice des fonctions du salarié le rendait nécessaire, en respectant le même délai de prévenance.

ARTICLE 5 : ORGANISATION

Article 5.1 : Modalités d'exercice du télétravail

Le salarié en situation de télétravail doit satisfaire aux mêmes obligations que s'il l'exerçait sur son lieu habituel de travail.

Plus précisément, lors des journées exercées dans le cadre de ce mode d'organisation, le salarié doit être joignable, par le biais de son mail professionnel, l'application de visioconférence recommandée par la Société (Microsoft Teams à la date d'application du présent accord) et son téléphone professionnel s'il en est attributaire, sur une plage correspondante aux horaires habituels de travail.

Il doit être en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que s'il était dans les locaux de l'entreprise et doit rendre compte régulièrement du travail effectué. Pour un meilleur partage de l'information au sein de l'équipe, il est demandé au salarié en situation de télétravail de partager avec ses collègues, son responsable hiérarchique direct et son responsable de service, via son agenda professionnel Outlook ou tout autre calendrier ou outil de suivi, les périodes pendant lesquelles il est en télétravail et celles où il est présent sur site.

Lors des réunions en visioconférence, afin d'assurer la qualité des échanges, le salarié est invité à activer sa caméra, étant précisé que l'application Microsoft Teams permet de flouter l'arrière-plan.

Les salariés en télétravail doivent respecter les dispositions légales et conventionnelles concernant la durée du travail, les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire, et les temps de pause.

LODIGROUP / LE SENS DE L'HUMAIN

LODI S.A.S. (SIÈGE SOCIAL)

Rue d'Activités des Quatre Saisons
35370 GRAND-FORCÉRAV
Tel : +33(0)2 99 02 42 57
Fax : +33(0)2 99 02 38 48
SAS au Capital de 100 000,00 € - RCS RENNES 324 751 343 00350
CODE APE : 2020Z - N° TVA 20 04 322 751 343 - N° AGREMENT BR 00228

BUREAU RENNAIS

Urban Quartz - 24 rue de l'Étoile
Bâtiment 2 - 7ème étage
35000 RENNES
Tel : +33(0)2 99 02 42 57
RCS RENNES 324 751 343 00092
CODE APE 2023E

3D PCO CENTER BUREAU PARISIEN

61 rue Albert Châtelet
75000 SAINT OULIN
Tel : +33(0)1 49 33 68 66
Fax : +33(0)1 49 33 66 67
RCS RENNES 324 751 343 00081
EGDE APE 4675Z

M

LODIGROUP

HYGIÈNE & BIOSÉCURITÉ

Il est également rappelé que les managers et les salariés doivent faire respecter et respecter le droit à la déconnexion relatif à la prévention du stress, des risques psychosociaux et au droit à la déconnexion.

Les salariés amenés à s'absenter de leur lieu de télétravail durant leur temps de travail devront, dans les mêmes conditions que s'ils étaient présents dans l'entreprise, obtenir l'accord préalable de leur responsable hiérarchique.

Article 5.2 : Rythme et répartition des journées de télétravail

Afin de maintenir le lien social avec la communauté de travail, le travail à distance au domicile du salarié, ou à partir d'un tiers lieu autre qu'un site de la Société, pourra être exercé **1 jour par semaine**, dans la limite de quatre jours par mois.

Il est possible de combiner le télétravail à domicile ci-dessus avec celui exercé sur un autre site de la Société, sous réserve d'un temps minimal de présence dans les locaux de la Société de quatre jours par semaine, dont trois jours sur le lieu habituel de travail (les salariés « nomades » ne sont pas concernés par cette disposition).

Cette disposition ne fait pas obstacle à la pose d'une journée isolée de repos, de RTT ou de congé, ni au bénéfice du télétravail pour les salariés à temps partiel : dans ces cas, le temps minimal hebdomadaire de présence est de trois jours, sur le lieu habituel de travail.

Il est aussi possible d'effectuer exceptionnellement sur une même semaine deux journées de télétravail exercées au domicile du salarié ou à partir d'un tiers lieu autre qu'un site de la Société, en principe non accolées. Les jours de télétravail non exercés ne sont pas reportables sur les mois suivants.

Les jours de télétravail sont fixés en avance et en accord avec le responsable hiérarchique direct, sur des jours en principe identiques d'une semaine sur l'autre. Leur planification permet de maintenir le bon fonctionnement de l'équipe, une équité entre les collaborateurs pour que chacun puisse télétravailler par roulement tous les jours de la semaine, sans en privilégier un en particulier, et une répartition équilibrée des effectifs sur la semaine. Dans le respect de ces principes, la planification des jours de télétravail plusieurs semaines en avance est encouragée et privilégiée (sans préjudice de circonstances exceptionnelles individuelles pouvant modifier cette planification). A cet égard, une anticipation de deux semaines est considérée comme raisonnable.

Les managers veillent à ce que le télétravail de leurs collaborateurs n'affecte pas la qualité de la production et le support apporté aux interlocuteurs internes comme externes (quantité, délais, disponibilité et réactivité, etc.), et au maintien du lien au sein du collectif de travail. Dans cet objectif, ils pourront prévoir un jour fixe hebdomadaire de présence de l'équipe au sein des locaux de l'entreprise.

LODIGROUP / LE SENS DE L'HUMAIN

LODI S.A.S. (SIÈGE SOCIAL)
Parc d'Activités des Quatre Routes
35370 GRAND FOUGERAY
Tél. : +33(0)2 99 03 45 59
Fax : +33(0)2 99 03 03 68
SAS au capital de 480 000,00 € - RCS RENNES 322 751 363 00030
CODE APE : 2020Z - N° TVA INTR 322 751 363 - N° AGRÈMENT UR 00228

BUREAU RENNAIS
Urban Quartz - 24 rue de l'Alma
Bâtiment 2 - 2ème étage
35000 RENNES
Tél. : +33(0)2 99 02 40 59
RCS RENNES 322 751 363 00092
CODE APE 2020Z

**3D PCO CENTER
BUREAU PARISIEN**
61 rue Albert Dhalenne
75000 SAINT-OUEN
Tél. : +33(0)1 49 33 66 86
Fax : +33(0)1 49 33 66 87
RCS RENNES 322 751 363 00084
CODE APE 4675Z



LODIGROUP

HYGIÈNE & BIOSÉCURITÉ

Les responsables des services doivent s'assurer que la fréquentation des salariés soit répartie de manière homogène sur la semaine.

Enfin, les managers et les responsables de service ou d'établissement veillent au respect de ces règles, sans possibilité d'y déroger sauf les cas particuliers visés à l'article 6.

Article 5.3 : Suivi des journées de télétravail

Afin de faciliter l'organisation et la planification du télétravail, la gestion et le pointage des jours de télétravail se feront dans les systèmes d'information ressources humaines lorsqu'ils existent.

Le salarié devra procéder dans ces outils à la saisie des dates souhaitées, en respectant si possible un délai de deux semaines, et obtenir préalablement sur celles-ci la validation de son responsable hiérarchique.

Il est rappelé que la prise en charge des repas des jours de télétravail est celle prévue par les règles légales en vigueur (maintien des titres-restaurant à la date de signature de la présente charte).

Article 5.4 : Modalités de régulation de la charge de travail

Les conditions de travail dans le cadre du télétravail font l'objet d'un échange lors de l'entretien annuel individuel.

Au cours de cet entretien, la régulation de la charge de travail du salarié et l'exercice de son droit à la déconnexion seront examinés.

En cas de dysfonctionnement, ce sujet pourra également être remonté par tout moyen par le salarié à sa hiérarchie et réciproquement, et pourra faire l'objet d'un entretien spécifique. En tout état de cause, la charge de travail doit être équivalente à celles des salariés en situation comparable qui ont un poste de nature équivalente travaillant dans les locaux de l'entreprise.

ARTICLE 6 : CAS PARTICULIERS

Article 6.1 : Spécificités des travailleurs handicapés

Conformément à l'article L. 1222-9 du Code du travail, la Société prévoit explicitement que le télétravail est accessible aux travailleurs handicapés mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail, qui remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la présente charte. A titre dérogatoire, les salariés reconnus travailleurs handicapés ou considérés comme tels (BOETH) pourront travailler à domicile, en respectant une présence minimale sur le lieu habituel de travail de quatre jours par semaine. En cas de demandes multiples au sein du service, ceux-ci seront prioritaires.

LODIGROUP / LE SENS DE L'HUMAIN

LODI S.A.S. (SIÈGE SOCIAL)

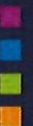
Part d'Activités des Quatre Routes
35330 GRAND FOUCERAY
Tel : +33(0)2 99 08 45 59
Fax : +33(0)2 99 08 35 65
SAS au capital de 600 000 € - RCS RENNES 322 751 263 00050
CODE APE : 2020Z - N° TVA FR 02 322 751 263 - N° AGREMENT BR 00228

BUREAU RENNAIS

Urban-Quart - 24 rue de l'Alba
Bâtiment 2 - Téléportage
35000 RENNES
Tel : +33(0)2 99 08 45 59
RCS RENNES 322 751 263 00092
CODE APE 2020Z

3D PCO CENTER BUREAU PARISIEN

61 rue Albert Dallemagne
93400 SAINT-DENIS
Tel : +33(0)1 49 34 66 84
Fax : +33(0)1 49 34 66 87
RCS RENNES 322 751 263 00084
CODE APE 4675Z



LODIGROUP

HYGIÈNE & BIOSÉCURITÉ

Article 6.2 : Spécificités des femmes enceintes

Les salariées femmes enceintes se voient faciliter le télétravail et ce, dans les mêmes conditions visées au premier paragraphe de l'article 6.1.

Article 6.3 : Spécificités des salariés dont le poste est aménagé pour raisons de santé

Les salariés en situation de longue maladie ou ayant un arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle grave, et qui souhaitent maintenir un lien avec leur entreprise, peuvent demander, après avis médical et signature d'un avenant pour temps partiel thérapeutique, la mise en place du télétravail dès lors qu'ils peuvent y être éligibles, dans les conditions visées au premier paragraphe de l'article 6.1.

En cas de restrictions d'aptitude au poste, suivant les recommandations du médecin du travail il pourra également être envisagé d'avoir recours temporairement au télétravail dès lors que ses conditions de mise en œuvre sont réunies et ce, dans les conditions visées au premier paragraphe de l'article 6.1.

Les Comites Sociaux et Economiques sont informés de ces situations.

Article 6.4 : Spécificités des salariés proches aidants

Les salariés proches aidants, tel que défini à l'article L-3142-16 du code du travail, se voient faciliter le télétravail et ce, dans les mêmes conditions visées au premier paragraphe de l'article 6.1.

ARTICLE 7 : EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Le salarié en situation de télétravail doit être en possession de certains équipements ; en particulier, un ordinateur portable mis à disposition par l'entreprise, et un téléphone professionnel (ou personnel à défaut le cas échéant).

L'équipement fourni par l'entreprise reste sa propriété et il lui incombe d'effectuer les actions de maintenance qui s'imposent, et de prendre en charge l'assurance du matériel.

Sauf les cas particuliers visés à l'article 6, les éventuels frais d'installation et d'équipement du lieu de travail à distance à domicile ou sur un tiers lieu autre qu'un site de la Société (mobilier, réseau à domicile, layer, etc.) restent à la charge du salarié demandeur.

En outre, toute utilisation de l'équipement de travail fourni par l'entreprise à des fins illicites, illégales ou pouvant porter atteinte aux intérêts de la Société sera sanctionnée conformément aux règles en vigueur dans la Société.

At

LODIGROUP / LE SENS DE L'HUMAIN

LODI S.A.S. (SIÈGE SOCIAL)

Parc d'Activités des Quatre Routes
35170 GRAND-FOUGÈRAV
Tel : +33(0)2 99 00 46 99
Fax : +33(0)2 99 00 38 89
SAS au capital de 800 000,00 € - RCS RENNES 322 751 363 00059
CODE APE : 2020Z - N° TVA INTR 04 322 751 363 - N° AGREMENT B0 09228

BUREAU RENNAIS

Urban Quartz - 21 rue de l'Alma
Bâtiment 2 - 7ème étage
35000 RENNES
Tel : +33(0)2 99 00 49 57
RCS RENNES 322 751 363 00092
CODE APE 2020Z

3D PCO CENTER BUREAU PARISIEN

61 rue Albert Dhalenne
93400 SAINT-OUEN
Tel : +33(0)1 49 33 66 86
Fax : +33(0)1 49 33 66 87
RCS RENNES 322 751 363 00084
CODE APE 4675Z



LODIGROUP

HYGIÈNE & BIOSÉCURITÉ

ARTICLE 8 : PROTECTION DES DONNEES

Le Groupe s'engage, dans le respect de la protection des données professionnelles et personnelles du salarié, à sécuriser ses accès au cours du télétravail.

Cela se comprend par la mise en place d'un dispositif de sécurité (cryptage, etc.) interne à l'ordinateur professionnel permettant ainsi au salarié de travailler depuis chez lui, avec un accès sécurisé au réseau de la Société.

En tout état de cause, la Charte informatique (annexée au règlement intérieur et disponible sur l'intranet) s'applique aux salariés qui exercent leur travail à distance.

ARTICLE 9 : SANTE ET SECURITE

Dans le cas où le salarié exerce le télétravail à domicile, celui-ci s'engage à déclarer cette situation à son assurance.

Il fournira ainsi une déclaration sur l'honneur dans laquelle il attestera :

- avoir souscrit une assurance «habitation» couvrant son domicile et qu'il est assuré pour l'exercice du travail à domicile,
- disposer d'un espace de travail adapté pour travailler à domicile,
- disposer d'une couverture réseau téléphonique et d'une connexion internet haut débit suffisantes.

Il est rappelé que la législation relative aux accidents du travail s'applique aussi au télétravail, notamment à domicile.

Dans le cadre d'une enquête pour accident de travail, afin d'en établir les causes et de proposer les mesures de préventions adaptées, l'accès au lieu de télétravail dans lequel l'accident se sera produit pourra être demandé au salarié, en présence d'un représentant du personnel.

En cas de refus par le salarié de donner accès à son domicile dans le cadre de l'enquête, il sera mis fin au télétravail et une contestation de l'accident sera émise par l'employeur auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

ARTICLE 10 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE LA CHARTE

La présente charte est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur à compter du 1er octobre 2024.

LODIGROUP / LE SENS DE L'HUMAIN

LODI S.A.S. (SIÈGE SOCIAL)

Rue de l'Industrie des Quatre Routes
35190 GRAND-FOUGÈRY
Tel : +33(0)2 99 08 48 99
Fax : +33(0)2 99 08 38 68
SAS au capital de 480 000,00 € - RCS RENNES 322 751 343 00050
CODIC APE : 2022Z - N° TVA FR 94 322 751 343 - N° AGREMENT BR 00228

BUREAU RENNAIS

Urban Quartz - 24 rue de l'Aloué
Bâtiment 2 - Zone Plage
35000 RENNES
Tel : +33(0)2 99 08 48 59
RCS RENNES 322 751 343 00092
CODIC APE 2023Z

3D PCO CENTER BUREAU PARISIEN

81 rue Albert Chalonier
93400 SAINT-DENIS
Tel : +33(0)1 49 33 58 86
Fax : +33(0)1 49 33 56 97
RCS RENNES 322 751 343 00084
CODIC APE 4675Z



ARTICLE 11 : REVISION

Une révision de la présente charte pourra se faire dès la deuxième année d'application, une réunion sera organisée pour en faire le bilan et envisager une éventuelle révision.

La présente charte a été établie en tenant compte des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion. Si ces dispositions étaient amenées à être modifiées ou amendées, la Direction se réunira afin d'en apprécier les conséquences et l'opportunité d'une révision des dispositions de la charte.

Fait pour valoir ce que de droit,
A Grand-Fougeray, le 1er octobre 2024

Monsieur LOCKMAN Alexis,
Président



