CHARTE EUROPEENNE SUR LE TELETRAVAIL DANS LE GROUPE BNP PARIBAS

PREAMBULE

Une première charte européenne sur le télétravail dans le Groupe BNP Paribas a été signée le 19 novembre 2021. Ses signataires ont souhaité la renouveler pour une période de trois ans. Le contexte a toutefois évolué depuis la première signature et a été pris en compte dans les dispositions inscrites dans la présente charte.

Ses signataires souhaitent ainsi rappeler :

- la construction progressive depuis 2021 de dispositions à caractère transnational sur le télétravail dans le Groupe BNP Paribas.

  Le premier accord sur les droits fondamentaux et le socle social mondial signé le 4 novembre 2018 ne comportait pas de dispositions sur le télétravail. C'est la charte européenne sur le télétravail du 19 novembre 2021 qui, pour la première fois, a défini des règles et engagements communs applicables dans plusieurs pays.
  Antérieurement à cette charte, le Groupe BNP Paribas en Europe avait commencé à développer de nouveaux modes de travail en déployant le télétravail dans certaines entités et métiers mais c'est dans un contexte commun de sortie de crise sanitaire que les représentants du Comité Européen et de la Direction de l'entreprise ont souhaité que le développement du télétravail s'effectue dans un cadre négocié au niveau du Groupe. Il répondait en effet à des enjeux communs d'attractivité, de rétention, d'attentes de nouvelles manières de travailler et de contribution aux équilibres des temps de vie.

  Des négociations ont donc été menées et ont abouti à un texte formalisé, sur décision commune, dans une charte européenne sur le télétravail signée le 19 novembre 2021 prenant en compte des environnements et modes de travail en pleine évolution. Ses signataires ont souhaité des dispositions complètes et ambitieuses à un niveau transnational ; elles engageaient les pays et métiers dans le respect d'engagements et règles communes.

  Le deuxième accord sur les Droits fondamentaux et le Socle social mondial signé le 4 novembre 2024 a largement repris les dispositions de cette charte européenne et intégré les travaux menés en 2023 à ce niveau de dialogue social pour la faire évoluer. L'accord mondial du Groupe comprend ainsi désormais un chapitre complet consacré au "télétravail dans un mode hybride".

  Les parties s'accordent à reconnaître qu'il n'y a pas lieu, avec le renouvellement de la charte européenne, de reprendre des dispositions et travaux qui ont été intégrés dans l'accord du 4 novembre 2024 qui s'applique dans tous les pays dans lesquels le Groupe opère dont ceux du périmètre du Comité européen.

  Pour autant, les parties ont exprimé leur souhait de faire apparaître les engagements pris spécifiquement au niveau européen, lesquels s'ajouteront sur le périmètre de la charte à ceux pris au niveau du Groupe dans l'accord du 4 novembre 2024.

  Elles ont également exprimé la volonté de maintenir un suivi spécifique de la pratique du télétravail dans le périmètre du Comité européen via des indicateurs définis et la réunion d'une Commission de suivi.

- La participation et la contribution des acteurs du dialogue social européen à la construction progressive de ces dispositions à caractère transnational, au niveau européen mais aussi au niveau mondial. La négociation du deuxième accord monde du Groupe menée au cours de six réunions entre les représentants de la Direction de BNP Paribas et d'UNI Global Union a associé les représentants de la Fédération Européenne des Cadres des Établissements de Crédit et Institutions Financières (FECEC), du Comité européen, et des deux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe BNP Paribas en France.

En conséquence de quoi, il est convenu :

ARTICLE 1 : DEFINITIONS PARTAGEES, PRINCIPES COMMUNS, DROITS ET OBLIGATIONS

Afin d'avoir une approche commune du télétravail, il est convenu de l'importance de définitions partagées.

Le télétravail se définit comme une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant principalement les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Il ne vise pas le travail à distance mis en place en cas de circonstances exceptionnelles notamment de situation de pandémie, d'évènements climatiques majeurs,… Dans de telles circonstances, le travail à distance peut être considéré par l'entité comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés ayant la possibilité matérielle et fonctionnelle de télétravailler.

Il ne vise pas les situations individuelles spécifiques de télétravail liées à des aménagements de poste (du fait d'une situation de handicap notamment) temporaires ou pas, ainsi que le nomadisme qui concerne les salariés dont le métier/poste implique par nature de travailler régulièrement en dehors de leur site de rattachement.

Au sein du Groupe BNP Paribas, le télétravail se déploie en priorité comme un mode de travail hybride, c'est-à-dire avec une activité professionnelle qui se réalise pour partie en télétravail et pour une autre partie en présentiel dans les locaux de l'entité et ce, afin notamment de maintenir le lien social, préserver les collectifs de travail et l'efficacité.

Il se déploie également dans le cadre du programme global du « Smart working » et ses 4 dimensions : les modes de travail et en particulier le télétravail, les espaces de travail, les outils digitaux et leurs usages, et le people care avec l'accompagnement des managers, des équipes et des salariés.

Avec cette approche, la mise en œuvre du télétravail est encadrée dans des principes communs et sa pratique à suivre dans la durée.

Ces principes définis dans la charte européenne de 2018 ont été repris et complétés dans l'accord sur les droits fondamentaux et le socle social mondial signé le 4 novembre 2024 ; sous réserve de la réglementation locale, ils s'appliquent pleinement dans les pays du périmètre du Comité européen. Il en est de même des droits et obligations des salariés qui pratiquent le télétravail.

ARTICLE 2 : REVERSIBILITE PERMANENTE / SUSPENSION TEMPORAIRE

Le télétravail est réversible à l'initiative du salarié ou du manager, en fonction notamment soit de raisons personnelles (par exemple changement de domicile ne permettant plus de disposer d'un environnement propice au télétravail...), d'impératifs professionnels (notamment de sécurité) ou d'évolutions (notamment d'ordre organisationnel ou opérationnel) rendant nécessaire la présence ou une présence accrue sur site du salarié. L'exercice de la réversibilité par le manager ou par le salarié donne lieu à un

échange ; il implique, sauf situation qui ne le permettrait pas, le respect d'un délai de prévenance. S'il est à l'initiative du manager, il doit être fondé sur une raison objective et non discriminatoire.

La situation de télétravail peut temporairement être suspendue partiellement ou totalement à l'initiative du manager ou du salarié. La partie qui demande cette suspension en informe l'autre, en précise la durée (jusqu'à 6 mois) et le motif, qui peut être notamment lié à un impératif professionnel temporaire, la difficulté rencontrée par le salarié à exercer de manière autonome son activité professionnelle à distance, une situation d'isolement avec le collectif de travail ou l'entreprise ou un lieu d'exercice du télétravail (défini ci-après) temporairement inadapté. A l'issue de cette période de suspension, un échange a lieu entre le manager et le salarié sur l'organisation de l'activité. Si la raison à l'origine de la suspension temporaire perdure, une réversibilité du télétravail peut être décidée après un nouvel échange entre le manager et le salarié.

ARTICLE 3 : PRESENCE MINIMALE SUR SITE ET TEMPS MAXIMUM EN TELETRAVAIL

Pour la préservation du lien social, de l'efficacité et du sens du collectif, les parties réaffirment l'importance de conserver un équilibre entre télétravail et travail sur site. Elles conviennent de maintenir un taux de temps de travail exercé en télétravail à un maximum individuel de 50% et une présence régulière sur site, en principe sous la forme d'une journée minimale de présence hebdomadaire. Pour les salariés à temps-partiel/temps-réduit sous forme de demi-journée(s) ou journée(s) libérée(s), le nombre de jours télétravaillés est adapté en fonction de leur temps de travail.

Il pourra être dérogé à ce taux maximum de 50% pour quelques environnements de travail spécifiques à des pays et/ou activités où en particulier les taux de télétravail des autres entreprises du même secteur seraient très au-delà de ce taux de 50% combiné à des tensions fortes sur les recrutements. Ces dérogations exceptionnelles pourront également résulter de pratiques antérieures de télétravail au sein d'une entité, de réglementations locales spécifiques sur le télétravail ou de raisons temporaires exceptionnelles (dans le cadre notamment de travaux importants dans les locaux ou de projet immobilier).

Les dérogations exceptionnelles sont remontées à RHG et font l'objet d'un suivi dans le temps ; sauf réglementation locale spécifique, elles ne doivent pas s'inscrire dans la durée. Les conditions du respect du taux de 50% sont donc à examiner. Une attention renforcée est à porter dans l'accompagnement des équipes concernées en vue notamment de maintenir la cohésion et la dynamique des équipes et de limiter les risques, notamment d'isolement.

ARTICLE 4 : LIEUX D'EXERCICE DU TELETRAVAIL

Le télétravail est réalisé par principe dans le lieu de résidence principale du salarié tel que déclaré à l'entreprise ou, après en avoir informé son manager, dans un autre lieu privé, temporaire ou durable situé dans le pays, qui doit remplir les conditions ci-après :

- se situer dans un périmètre compatible avec un accès dans la demi-journée sur le site de travail pour les besoins de l'activité ou en cas de dysfonctionnement des équipements ne permettant pas le travail à distance,

- être adapté au travail à distance -notamment en termes de sécurité, ergonomie et tranquillité-, être doté d'une connexion internet haut débit sécurisée et permettre l'utilisation du matériel fourni par l'entreprise dans le respect des règles de sécurité, dont en matière d'installation électrique.

Il est précisé que la réalisation du télétravail -dans le lieu de résidence principale ou dans un autre lieu privé- n'emporte pas d'indemnisation ou de prise en charge d'éventuels frais supplémentaires au titre du transport et plus globalement des déplacements.

Le télétravail ne peut pas être exercé dans un tiers lieu externe (espace de coworking notamment) compte tenu des impératifs de sécurité des données traitées ou des opérations réalisées.

Les salariés qui exercent leur activité professionnelle sur le territoire d'un Etat membre et résident sur le territoire d'un autre Etat membre, dans lequel ils retournent en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine, sont considérés comme des travailleurs frontaliers selon la législation européenne.

Ces salariés frontaliers ne sont pas par principe exclus des dispositifs en vigueur en matière de télétravail au sein de leur entité ; la pratique du télétravail doit toutefois se conformer aux règlementations applicables, en particulier sociales et fiscales, et aux conventions spécifiques entre Etats les concernant.

S'agissant du télétravail depuis l'étranger, à la suite de l'étude initiée par le Groupe en 2022 et de l'analyse conduite notamment sur les risques de cybersécurité, de couverture santé, d'assurance, de respect des réglementations applicables, une veille sera maintenue afin de déterminer si la position du Groupe peut évoluer.

ARTICLE 5 : RYTHMES POSSIBLES DE TELETRAVAIL

Dans la volonté de permettre le télétravail au sein du Groupe et de tenir compte de la diversité de ses activités, organisations et réglementations applicables, il importe d'ouvrir plusieurs possibilités de rythmes de télétravail.

En effet, compte tenu de la diversité des métiers et organisations au sein du Groupe et de l'expérience acquise du télétravail, la volonté est d'inscrire le télétravail comme mode de travail habituel et durable et d'ouvrir ses modalités pour permettre la mise en place de l'organisation du télétravail la mieux adaptée à la nature des activités conduites et aux attentes des salariés.

A partir des enseignements du premier bilan de la charte européenne réalisée en 2023, il intègre également la nécessité de mieux préciser les rythmes possibles pour faciliter les éléments communiqués par les différentes entités du Groupe en vue de la Commission de suivi.

En conséquence de quoi, il est convenu que le télétravail habituel, c'est-à-dire inscrit dans une modalité habituelle et durable d'organisation du travail, est organisé sur une période de référence définie (semaine, semestre,...), sous différentes formes possibles :
- des jours de télétravail fixes, par semaine, quinzaine ou mois (rythme régulier),
- un volume de jours flexibles ou flottants (rythme flexible),
- des jours de télétravail fixes et un volume de jours flexibles ou flottants (rythme mixte).

Le report des journées qui n'ont pas été télétravaillées au-delà de la période de référence retenue n'est pas possible.

Le télétravail peut également être occasionnel, c'est à dire non habituel et ponctuel, en principe organisé sous la forme d'un contingent de jours de télétravail sur une période définie. Il est adapté aux salariés dans des activités qui peuvent être effectuées en télétravail mais qui ne souhaitent ou ne peuvent pas s'inscrire dans un télétravail de façon habituelle ou dont les tâches/missions sont faiblement télétravaillables.

Le télétravail occasionnel est réalisé à la demande du salarié avec l'autorisation préalable de son manager. Il répond aux mêmes exigences d'équipement et de lieu d'exercice que celles liées au télétravail habituel.

ARTICLE 6 : EQUIPEMENTS ET INDEMNISATION DU TELETRAVAIL

L'entité met à disposition du salarié un équipement lui permettant d'exercer son activité en télétravail. Cet équipement, qui reste l'entière propriété de l'entité, est constitué d'un ordinateur portable Corporate équipés d'un accès à distance, solution de téléphonie (soft phonie, téléphone portable,...) en fonction du besoin, casque le cas échéant.

Si cela n'a pas déjà été prévu lors du déploiement du télétravail, une attribution complémentaire sous la forme d'un ou plusieurs équipement(s), parmi un écran, un clavier, une souris, un sac de transport, sera à étudier pour les salariés qui télétravaillent de manière habituelle et à partir de 2 jours en moyenne hebdomadaire. En cas de décision d'attribution complémentaire, sa mise en œuvre pourra se faire selon un calendrier progressif au regard notamment de contraintes budgétaires et d'approvisionnement des matériels.

La participation aux frais liés au télétravail et/ou au repas sont à examiner selon la réglementation applicable et le contexte local.

Les modalités de participation peuvent prendre la forme suivante pour les salariés qui pratiquent le télétravail :

- Versement d'indemnités,
- Allocation de titres-restaurants (ou autre forme de participation de l'entité aux frais de repas),
- Accès à des tarifs préférentiels de fournisseurs d'internet,
- Accès à des offres négociées par l'entité dans le cadre de partenariats externes.

Pour le télétravail habituel, un accompagnement est à prévoir sous la forme d'au moins une des quatre modalités précisées ci-dessus.

ARTICLE 7 : PRISE EN COMPTE D'UNE PRATIQUE DU TELETRAVAIL DANS LA DUREE

Le travail hybride (sur site et en télétravail) répond à des attentes de nouvelles manières de travailler et de contribution aux équilibres des temps de vie. Pour autant sa pratique dans la durée pose des enjeux RH, présente des risques qui nécessitent une attention au respect des règles définies et la mise en place d'actions de prévention spécifiques.

Des mesures concourant à la prévention de risques, à la prise en compte de ces enjeux RH avaient été définis dans la charte européenne de 2018 ont été repris et complétés dans l'accord sur les droits fondamentaux et le socle social mondial signé le 4 novembre 2024 ; sous réserve de la réglementation locale, elles concernent également les pays du périmètre du Comité de Groupe européen.

ARTICLE 8 : DIALOGUE SOCIAL ET SUIVI PARITAIRE

Dans le cadre de la présente charte, il est demandé aux entités concernées d'associer, dans le prolongement des pratiques de dialogue social en place, les représentants des organisations syndicales/ou du personnel au suivi du travail hybride dans la durée et aux éventuelles évolutions qui seraient apportées aux règles ou à l'organisation du travail hybride.

Par ailleurs, un suivi de l'application de la présente charte sera réalisé, chaque année au sein d'une Commission de suivi composée des représentants des fédérations européennes et de représentants de la Direction des Ressources Humaines ainsi que de six membres du bureau du Comité Européen. Elle se réunit à l'initiative de la Direction pour examiner l'évolution des indicateurs repris ci-après renseignés par pays du périmètre du Comité Européen :

- Nombre de salariés en télétravail habituel avec leur répartition entre hommes/femmes et la moyenne annuelle de jours de télétravail,
- Actions d'accompagnement du travail hybride (accompagnement managérial, formation, actions pour l'utilisation des outils et de leurs fonctionnalités,...)
- Nature de la participation aux frais de télétravail habituel,
- Equipements mis à disposition pour le télétravail habituel.

Pour le reporting de la présente charte, il est convenu qu'est recensé dans le télétravail habituel le télétravail à partir de 20% en moyenne hebdomadaire de temps en télétravail (équivalent à un jour par semaine de télétravail en moyenne hebdomadaire). En deçà de ce temps en télétravail, le télétravail est occasionnel.

La présente charte est mise en place jusqu'à la date d'échéance[1] de l'accord précité du 4 novembre 2024 qu'elle vient compléter. Une réunion sera organisée 3 mois avant cette date d'échéance pour évoquer les modalités de son renouvellement ou de sa prorogation le cas échéant pour tenir compte du calendrier qui serait défini pour l'accord précité du 4 novembre 2024.

Son champ d'application concerne l'ensemble des pays relevant du périmètre du Comité Européen[2]. Sa rédaction en langue française fait foi ; elle prévaudra en cas de problème d'interprétation ou de litige.

Cette charte peut être complétée par les entités relevant du périmètre du Comité Européen, afin notamment de répondre à des spécificités de l'entreprise concernée, en prenant en compte les pratiques et les procédures déjà en place, les contextes locaux ou les législations propres aux différents pays au travers de mesures plus développées, et avec la volonté de ne pas déroger aux dispositions insérées dans la présente charte dans un sens moins favorable.

Fait à Paris, le 1er juillet 2025

[1] 1er décembre 2028

[2] tel que défini dans l'accord du 10 juillet 1996 modifié par avenants (en particulier l'avenant n°5 relatif aux modalités de traitement de la sortie d'un Etat du périmètre du Comité européen de BNP Paribas de l'espace économique européen) sur le Comité européen BNP Paribas