

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU TELETRAVAIL**PREAMBULE**

Compte tenu des évolutions récentes de l'organisation et des métiers au sein de la société et de l'évolution ;prévisible allant vers plus de « nomadisme » en terme de communication et de lieux où s'effectue réellement le travail pour les cadres, une réflexion a été engagée avec les partenaires sociaux sur la mise en place du télétravail et a abouti à la négociation d'un accord d'entreprise permettant de réglementer les conditions d'exercice du « télétravail ».

A défaut de définition juridique actuellement valable en France, les parties se sont entendues pour prendre comme référence les définitions de l'accord cadre européen du 16 juillet 2002 sur le télétravail comme « une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant 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».

1-CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique dans sa totalité immédiatement aux personnels présents à l'effectif au moment de la signature de cet accord et en situation de télétravail, à l'exception de son article 2.

2-CARACTERE VOLONTAIRE

Il est rappelé que le télétravail doit être volontaire. Il peut soit faire partie de la description initiale du poste lors d'une embauche, soit être mis en place par la suite à la demande de l'employé ou de l'employeur.

a) Pour tout nouveau « télétravailleur » embauché après la signature de cet accord, la situation de télétravail fera l'objet de clauses spécifiques dans le contrat de travail. Dans ce cas, la période probatoire dont il est fait mention dans cet accord est identique à la période d'essai.

De même, pour tout salarié passant au télétravail, un avenant déterminera son nouveau statut de télétravailleur et sera ajouté au contrat de travail initial et soumis à l'approbation du salarié lui-même.

b) Lorsque la démarche de passage au télétravail est uniquement à l'initiative de l'employeur dans le cadre de mesures visant à éviter une suppression d'emploi, elle donne droit à une compensation financière qui sera fixée en accord avec l'employé concerné. Cette compensation comprenant toute forme d'indemnités liées au télétravail de quelle que nature que ce soit se traduira de façon non rétroactive- au moment de la signature de l'avenant individuel au contrat de travail par une augmentation du salaire de base mensuel brut .

Celle-ci sera égale au maximum à 2,50 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur au moment de la signature de l'avenant.

Le passage au télétravail sera précédé d'une période probatoire dont la durée sera de trois mois renouvelable potentiellement une fois après accord entre les parties.

A son issue un entretien qui déterminera si ce statut est conservé définitivement sera effectué.

Le télétravailleur a la possibilité de demander à revenir à tout moment- même après la fin de période probatoire- à un travail dans les locaux de l'entreprise s'il estime ne pas pouvoir poursuivre son activité dans le cadre du télétravail. L'employeur s'engage alors à examiner son cas dans les plus brefs délais et de lui proposer une solution alternative.

Dans ce cas précis en cas d'accord réciproque porté sur un avenant au contrat de travail, l'augmentation qui aurait été attribuée dans les conditions sus indiquées sera annulée pour le futur.

3-CONDITIONS D'EMPLOIS

Afin de pouvoir exercer son activité dans des plages horaires qui lui sont propres le télétravailleur devra accepter le statut de cadre autonome et les obligations incombant à ce statut.

Il est rappelé que le télétravailleur conserve les mêmes droits et devoirs que les autres salariés de l'entreprise, notamment concernant les congés, les notes de frais, les tickets restaurant...

L'employeur s'engage à respecter la vie privée du télétravailleur.

4-PROTECTION DES DONNEES

Le télétravailleur s'engage à respecter la législation en vigueur relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi qu'à assurer la confidentialité des informations qui lui sont confiées, sur tous supports et par tous moyens et notamment sur papier, oralement au téléphone ou électroniquement.

L'employeur fournira au télétravailleur les accès sécurisés à internet et intranet.

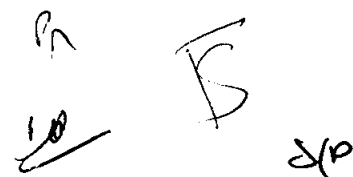
5-EQUIPEMENTS

Equipements fournis par l'employeur :

- un bureau
- un fauteuil
- un ordinateur portable équipé avec antivirus
- une connexion internet et accès intranet
- le dépannage informatique
- l'installation et fourniture d'une ligne téléphonique avec facturation directe
- l'installation d'un disjoncteur différentiel aux normes NF
- l'extension de l'assurance aux tiers pour le matériel fourni par l'entreprise
- les consommables

L'ensemble de ces équipements reste la propriété de Tokheim Services France, le télétravailleur doit en assurer la bonne conservation. L'utilisation de ces équipements est strictement réservée à l'activité professionnelle.

Le télétravailleur s'engage par une déclaration sur l'honneur à respecter les normes en vigueur concernant l'éclairage et l'ambiance sonore de son lieu de travail ainsi qu'à s'assurer contre le vol pour les équipements fournis par la société.



6-SANTE ET SECURITE

Le CHSCT et l'Observatoire HSE seront consultés avant la mise en place définitive de cet accord. Il aura la possibilité d'effectuer, avec l'accord de l'employé, une visite du lieu de travail afin de vérifier la bonne application des engagements de l'employeur et de l'employé en termes d'équipements et la conformité des installations effectuées.

Le télétravailleur sera informé des règles en matière de sécurité de la personne, des biens et de l'information qu'il s'engagera à respecter.

En cas d'accident en situation de travail il appartient au télétravailleur de faire constater par tous les moyens possibles (témoignages, représentants du corps médical, management ou agent de la sécurité physique...) les circonstances exactes de l'accident dont il a été victime. C'est sur cette base et sur les compléments d'enquête qui seront effectués que la Sécurité Sociale qualifiera la nature de l'accident.

Tout accident corporel donnera lieu à une déclaration immédiate, suivant la procédure définie au Manuel Sécurité de l'entreprise.

7-TEMPS DE TRAVAIL

En application des textes légaux en vigueur et notamment l'article 43 de la Loi du 4 mai 2004, le télétravailleur ne sera plus soumis au repos quotidien minimal de 11h consécutives, afin de lui permettre une interruption plus longue de la journée de travail pour pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

8-ORGANISATION DU TRAVAIL

Afin de prévenir l'isolement du télétravailleur le responsable hiérarchique assurera un contact régulier et la transmission des informations nécessaires concernant l'entreprise et nécessaires à l'exécution de la mission. Il contrôlera l'activité du télétravailleur en attribuant une charge de travail et des critères de résultats équivalents à ceux des travailleurs opérant dans les locaux de l'entreprise. Un suivi régulier sera assuré par le Responsable du Service auquel le télétravailleur est rattaché. Il réalisera également une évaluation annuelle permettant d'une part de rapprocher les objectifs avec les réalisations et d'autre part de faire le point sur la situation de télétravailleur .

9-FORMATION

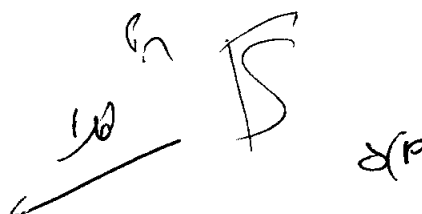
Le télétravailleur a les mêmes droits d'accès à la formation que les autres salariés.

En début de période probatoire le télétravailleur recevra , à sa demande, en cas de nécessité, une formation spécifique sur l'organisation du travail et les équipements techniques afin de le préparer à ce type d'activité.

De plus une formation spécifique d'encadrement sera proposée au Responsable du télétravailleur.

10-TELETRAVAIL OCCASIONNEL

Les personnes amenées à télétravailler de façon occasionnelle doivent au préalable en faire la demande à leur supérieur, qui en fera une déclaration au Service du Personnel et assurera les conditions d'exercice et de contrôle de la mission effectuée.



11-SUIVI DU TELETRAVAIL

Un bilan sur l'activité des salariés télétravaillant sera intégré chaque année au Bilan Social de l'entreprise. Il détaillera les résultats professionnels du salarié, la satisfaction du télétravailleur et de son Responsable et la qualité des conditions de travail (respect des engagements mutuels).

12-DUREE DE L'ACCORD ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur après respectivement sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et son dépôt.

Toutefois, au minimum une fois tous les 3 ans, l'employeur provoquera une réunion avec les organisations syndicales représentatives en vue d'examiner les résultats de cet accord et d'engager la renégociation dudit accord notamment à la demande d'une organisation syndicale représentative.

13-CONDITIONS DE REVISION ET DE DENONCIATION DU PRESENT ACCORD

Toutes les dispositions du présent accord pourront être révisées à tout moment pendant sa durée dans les conditions énoncées à l'article L. 132-7 du Code du Travail.

Le présent avenant peut être dénoncé par l'une des parties signataires dans les conditions énoncées à l'article L.132-8 du Code du Travail.

14-PUBLICITE

Le présent accord est soumis pour avis au CCE.

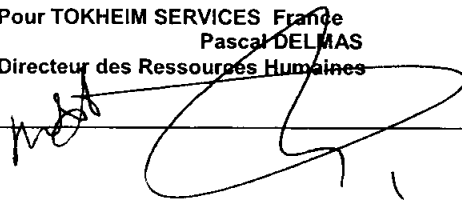
En cas de signature, un exemplaire est remis contre récépissé au secrétaire du Comité Central d'Entreprise et à toutes les Organisations Syndicales signataires ou non, pour notification.

Après notification et dans le respect des prescriptions légales en matière de délai, le présent accord dûment signé est déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail du siège social de l'entreprise et en un exemplaire au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion, conformément aux articles L. 132.10 et R. 132.1 du Code du Travail.

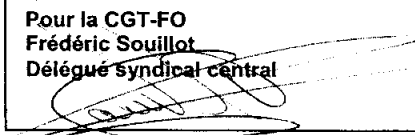
Le présent accord est également tenu à la disposition du personnel, un avis étant affiché à cet effet.

Fait au Plessis Robinson le 7 juillet 2005.

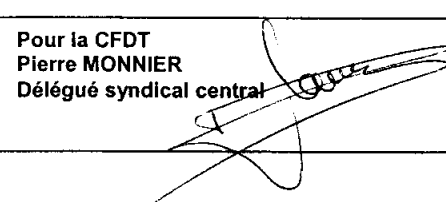
Pour TOKHEIM SERVICES France
Pascal DELMAS
Directeur des Ressources Humaines



Pour la CGT-FO
Frédéric Souillot
Délégué syndical central



Pour la CFDT
Pierre MONNIER
Délégué syndical central



Pour la CFE-CGC
Jean-Pierre NITECKI
Délégué syndical

