



ACCORD SUR LES MODALITES D'APPLICATION DU TELETRAVAIL AU SEIN DE DASSAULT SYSTEMES

ENTRE

- La Société Dassault Systèmes, située 9 quai Marcel Dassault à Suresnes – 92150 -
Représentée par Michel Gallière, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

ET

- L'Organisation Syndicale CFDT, représentée par Didier CLEVENOT et Claude DURAND,
Délégués Syndicaux,
- L'Organisation Syndicale CFE/CGC, représentée par Olivier DECHOUX et Jean-François
FOUCARD, Délégués Syndicaux,
- L'Organisation Syndicale FO, représentée par Daniel MAKNI et Stéphanie LECOMTE,
Délégués Syndicaux,
- L'Organisation Syndicale UGICT/CGT, représentée par Victoria MAUBREY et Bernard
MALZIEU, Délégués Syndicaux ; et CGT représentée par Eric BOEYKENS, Délégué Syndical,

d'autre part.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

CD

1/9 JMC

DM

CD

MG

PREAMBULE

Il est rappelé en préambule que l'utilisation quotidienne des nouvelles technologies de l'information, la pratique du travail collaboratif associée à la culture d'Entreprise ont conduit les parties au présent accord à se rencontrer, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de 2006, portant notamment sur l'organisation du travail, pour formaliser dans un accord d'Entreprise les modalités existantes du télétravail au sein de la Société Dassault Systèmes.

Le présent accord a pour finalité la définition d'un cadre général du télétravail au niveau de l'Entreprise préservant tant l'intérêt légitime de la société Dassault Systèmes eu égard à ses contraintes organisationnelles, managériales, techniques ou financières que les droits des collaborateurs notamment dans le respect de leur vie privée.

Les parties au présent accord se sont donc accordées sur la recherche d'un équilibre entre ces différents intérêts et souligne le fait que le télétravail est le résultat d'un engagement volontaire basé sur la confiance.

Les déclinaisons et applications seront adaptées individuellement aux collaborateurs de l'entreprise par avenant à leur contrat de travail, en fonction des spécificités de leur métier.

Les modalités de mise en œuvre du télétravail reposent sur les principes généraux édictés par l'accord cadre européen du 16 juillet 2002 et l'accord national interprofessionnel étendu du 19 juillet 2005.

ARTICLE 1 – DEFINITION DU TELETRAVAIL

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les nouvelles technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle toutes ou parties des tâches peuvent être effectuées à distance.

Le salarié appelé à travailler selon ce type d'organisation est dénommé *télétravailleur*.

Dans le présent accord, on entend par télétravail l'alternance travail à domicile/travail sur site. Cette alternance doit comprendre au minimum un jour de travail par semaine dans les locaux de Dassault Systèmes. Les parties signataires soulignent en effet l'importance que le télétravailleur garde un lien avec la vie sociale de l'Entreprise.

ARTICLE 2 – BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Société Dassault Systèmes SA.

MG

2/9
03
DM
FF
①

~~Article 3~~
Toutefois compte tenu des spécificités de ce mode organisationnel en télétravail, les dispositions qui suivent se rapportent uniquement aux salariés :

- qui travaillent selon un régime en forfait annuel en jours à temps complet et incomplet. En effet ce régime suppose une capacité à gérer et organiser de manière autonome sa charge de travail et son emploi du temps ;
- qui justifient d'une ancienneté d'un an minimum au sein de la Société Dassault Systèmes, période indispensable à la connaissance et compréhension du fonctionnement de l'Entreprise et à l'établissement d'un lien social avec l'entreprise ;
- et qui exercent un métier compatible avec l'organisation en télétravail

ARTICLE 3 – CARACTERE VOLONTAIRE, TEMPORAIRE, ET REVERSIBLE

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le collaborateur et l'Entreprise.

Article 3-1 : Accords des parties

Le télétravail est mis en place pour répondre à une contrainte spécifique et ponctuelle des collaborateurs qui, à un moment de leur carrière, se trouvent confrontés à la nécessité de travailler, pour partie, depuis leur domicile.

Le passage au télétravail doit être prévu par avenant au contrat de travail et suppose l'accord explicite de chacune des parties, Dassault Systèmes et le collaborateur.

Lorsqu'un salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail, il adresse une demande écrite à la Direction des Ressources Humaines.

Cette demande doit être validée, en amont par :

- le manager, qui devra notamment estimer la faisabilité de la réalisation des tâches à distance,
- et un représentant de l'équipe Informatique qui devra évaluer l'équipement nécessaire, son coût, et la sécurité informatique des données

L'Entreprise se réserve ainsi le droit d'accepter ou de refuser toute demande de salarié visant à organiser son travail en télétravail pendulaire. Tout refus devra être motivé par écrit.

Dans l'hypothèse où la demande de télétravail émanerait du manager, le collaborateur est libre d'accepter ou de refuser le télétravail.

Article 3-2 : Caractère temporaire

Le passage au télétravail se fait pour une durée limitée définie par accord des parties. Cette durée est limitée à 12 mois (renouvelable par accord des parties).

Cette nouvelle organisation du travail implique une période d'adaptation au cours de laquelle le collaborateur ou l'Entreprise peut mettre fin au télétravail pour revenir aux conditions de travail antérieures. Cette période d'adaptation est de deux mois. L'arrêt du télétravail pendant cette période doit être justifié par l'une ou l'autre des parties.

~~MAS~~

Dans l'hypothèse où le collaborateur souhaite continuer à travailler en télétravail à l'issue de la durée initialement prévue dans l'avenant à son contrat de travail, il doit en exprimer sa demande par écrit à la Direction des Ressources Humaines :

- au moins 1 mois avant le terme initialement prévu pour une durée initiale de télétravail inférieure ou égale à 6 mois
- au moins 2 mois avant le terme initialement prévu pour une durée initiale de télétravail supérieure à 6 mois

La Direction des Ressources Humaines s'engage à y répondre par écrit dans un délai :

- de deux semaines pour une durée initiale de télétravail inférieure ou égale à 6 mois
- d'un mois pour une durée initiale de télétravail supérieure à 6 mois

Article 3-3 : Caractère réversible

La décision de passer au télétravail est réversible.

La réversibilité implique un retour aux conditions de travail d'origine dans les locaux de l'Entreprise à la demande du collaborateur ou de l'Entreprise avec un délai de prévenance suffisant :

- d'au moins 1 mois pour une durée initiale de télétravail inférieure ou égale à 6 mois
- d'au moins 2 mois pour une durée initiale de télétravail supérieure à 6 mois

Ce délai peut être raccourci en cas de circonstances exceptionnelles par accord des parties.

Dans l'hypothèse où la demande émane de l'Entreprise, celle-ci devra être motivée par écrit.

ARTICLE 4 – CONFIDENTIALITE

En raison de l'autonomie et de l'environnement de travail du télétravailleur, l'obligation de confidentialité telle que définie dans le contrat de travail est renforcée. Le télétravailleur doit veiller à ce que tous les équipements, toutes les informations et tous les fichiers de données demeurent confidentiels et sûrs conformément à la politique de la Société Dassault Systèmes.

ARTICLE 5 – EXCLUSIVITE

Compte tenu de l'organisation du travail et la nature des fonctions qu'implique le télétravail, le collaborateur s'interdit de travailler à quelque titre que ce soit, par lui-même ou par personne morale interposée, pour une entreprise concurrente ou non de la Société Dassault Systèmes. Le télétravailleur s'engage à consacrer tout son temps d'activité professionnelle à l'exercice de sa fonction pour le compte de la Société Dassault Systèmes.

ARTICLE 6 - PROTECTION DES DONNEES

Il est rappelé que les systèmes informatiques mis à disposition du télétravailleur doivent être utilisés exclusivement aux fins de l'Entreprise. Le télétravailleur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'empêcher l'accès par des tiers à ces données.

AG

4/9
CD JRF
DM CD

~~Article 7~~

Par ailleurs le télétravailleur s'engage à appliquer toutes les mesures et consignes de sécurité informatiques qui lui sont communiquées par la Société Dassault Systèmes, tel que l'installation d'un pare-feu, l'installation d'un anti-virus récent et mis à jour, le paramétrage de messagerie pour se protéger de la manière la plus efficace possible contre les intrusions, attaques et propagation de virus et le respect des mots de passe.

Le télétravailleur ne doit communiquer aucun support illégal, offensant ou confidentiel via tout système notamment via Internet. Le non-respect de ces dispositions peut entraîner des sanctions.

ARTICLE 7 – CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 7.1 – Lieu de travail

Le travail s'effectue en partie dans les locaux de Dassault Systèmes et en partie au domicile du salarié selon un rythme régulier, défini par accord entre les parties selon un planning partagé qui devra être respecté par chacun. Il est toutefois admis, qu'en raison de circonstances particulières (réunion, rencontre avec un client...), le collaborateur ou le manager demande une modification de ce rythme une semaine donnée.

Les déplacements professionnels ne doivent pas avoir d'influence sur la répartition des jours sur site et à domicile.

Article 7.2 – Equipement

Article 7.2.1 – Principes

Le télétravailleur conserve un bureau à sa disposition dans les locaux de l'Entreprise.

Toutefois, le télétravailleur, en contrepartie de son mode de travail, accepte de renoncer au bénéfice d'un bureau individuel, à l'exception des salariés exerçant des fonctions telles qu'ils ne peuvent partager un bureau.

Par ailleurs, la conception et l'environnement du lieu de travail au domicile du salarié doivent être propices au travail du salarié. L'Entreprise se réserve le droit de demander certaines garanties au salarié en ce domaine (surface minimum, respect des normes électriques, sécurité...).

De plus, le télétravailleur s'engage à effectuer toutes les démarches utiles auprès de son assureur afin d'obtenir une attestation annuelle indiquant qu'il bénéficie bien d'une assurance multirisque habitation et qu'il exerce une partie de son activité professionnelle à son domicile.

Le collaborateur doit pouvoir être joignable par téléphone, par messagerie et être en mesure de se connecter à distance

M

5/9
DM
DM

~~W. S. S.~~

Article 7.2.2 – Moyens techniques

La Société Dassault Systèmes s'engage à fournir au télétravailleur les équipements nécessaires à l'exercice de ses fonctions dans des conditions de sécurité satisfaisantes pour l'Entreprise. L'Entreprise assure la maintenance et l'adaptation de l'équipement aux évolutions technologiques ainsi que toute formation nécessaire à l'utilisateur.

L'équipement fourni par Dassault Systèmes comprend :

- Un ordinateur portable
- Un softphone (et micro casque)
- Le remboursement d'un accès haut débit

La Société Dassault Systèmes s'engage à rembourser au télétravailleur les frais exposés par celui-ci au titre de la ligne téléphonique professionnelle et de la connexion au réseau sur justificatifs, dans les conditions définies en interne.

L'équipement et les documents que la Société Dassault Systèmes est amenée à confier au télétravailleur pour l'exécution de son travail demeurent la propriété de l'Entreprise. Le télétravailleur s'engage à prendre soin de ces équipements.

Dans l'hypothèse où le télétravail devait prendre fin pour une quelconque raison, le télétravailleur s'engage à restituer le matériel appartenant à l'Entreprise, sans délai.

Le télétravailleur s'engage à notifier sans délai et au plus tard sous huitaine, tout changement de domicile à la Direction des Ressources Humaines de la Société Dassault Systèmes par courrier ou par e-mail.

Article 7.3 – Charge de travail

La charge de travail et les critères de résultats du télétravailleur sont équivalents à ceux des salariés qui travaillent à plein temps dans les locaux de l'Entreprise.

Afin d'établir le temps de travail annuel du télétravailleur, la Société Dassault Systèmes ajoute le temps de travail passé au domicile à celui effectué dans les locaux de l'Entreprise.

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre des règles applicables à Dassault Systèmes, à savoir :

- Effectuer et ne pas dépasser le temps de travail normal de Dassault Systèmes
- Respecter un temps de repos minimal de onze heures consécutives entre deux journées de travail

Article 7.4 – Santé et Sécurité

La Société Dassault Systèmes informe le télétravailleur des consignes en matière de santé et sécurité au travail, en particulier des exigences relatives aux écrans de visualisation que le télétravailleur est tenu d'appliquer correctement.

~~Article~~

La Société Dassault Systèmes rappelle le principe selon lequel chaque salarié est tenu de prendre soin de sa sécurité et de sa santé du fait de ses actes au travail.

Article 7.5 – Maladie - Accident du travail

Le lieu de l'accident pouvant être le domicile du salarié, celui-ci devra déclarer son accident et les circonstances à la Direction des ressources humaines par lettre recommandée, sans délai.

De même, le télétravailleur est tenu de prévenir immédiatement la Société Dassault Systèmes de toute absence pour maladie. Il devra fournir un certificat médical justifiant son absence dans les 48 heures.

Article 8 – GESTION DE CARRIERE

Le télétravailleur dispose du même accès à la formation et aux possibilités de carrière que les collaborateurs qui travaillent à plein temps dans les locaux de l'Entreprise. Il est par ailleurs soumis à la même politique d'évaluation que les autres collaborateurs.

Chaque année, comme l'ensemble des collaborateurs de la Société Dassault Systèmes, la Direction des Ressources humaines garantit à chaque télétravailleur un entretien avec sa hiérarchie, au cours duquel :

- la charge de travail est examinée
- son activité professionnelle est évaluée
- les perspectives d'évolution de carrière sont examinées
- les besoins en formation sont abordés

Une attention particulière à bien décrire les missions et les objectifs devra être portée par le Manager à l'occasion de cet entretien.

La société Dassault Systèmes veille, chaque année, à ce que l'évolution moyenne salariale de l'ensemble des télétravailleurs soit comparable à l'évolution moyenne des salaires de la catégorie des salariés correspondante à classification et performance équivalentes.

Article 9 – DROITS COLLECTIFS

Le télétravailleur dispose des mêmes droits collectifs que les salariés travaillant à plein temps dans les locaux de l'Entreprise, notamment le droit de communiquer avec les Représentants du Personnel.

Le télétravailleur est soumis aux mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections des instances représentatives du personnel.

Le télétravailleur s'engage également à se rendre dans les locaux de la Société Dassault Systèmes pour participer aux diverses manifestations de Dassault Systèmes.

MB

7/9
by JCC
DH

~~Version~~

ARTICLE 10 – PRINCIPE D'ÉGALITÉ

Le Télétravailleur bénéficie des mêmes droits, garantis par la législation, les conventions collectives et les usages applicables à Dassault Systèmes, que les collaborateurs qui travaillent à plein temps dans les locaux de l'Entreprise dans la mesure où ces droits restent compatibles avec le statut du télétravailleur.

Cependant pour tenir compte des particularités du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être nécessaires.

ARTICLE 11 – RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

L'Entreprise s'engage au respect de la vie privée du télétravailleur.

ARTICLE 12 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par chacune des parties signataires avec un préavis de trois mois. Il peut être modifié, révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 13 – SUIVI DE L'ACCORD

Chaque année, la Direction des Ressources Humaines portera à la connaissance des Organisations Syndicales à l'occasion de la transmission des documents préalables à la Négociation annuelle obligatoire le nombre de télétravailleurs dont :

- le nombre de personnes ayant intégré le dispositif dans l'année (durée initiale prévue)
- le nombre de personnes ayant quitté le dispositif
- le nombre de renouvellements
- le nombre de personnes en télétravail depuis plus de 2 ans

ARTICLE 14 – PUBLICATION DE L'ACCORD

Le présent Accord est déposé, dès sa conclusion, en un exemplaire à la Direction Départementale de Travail et de l'Emploi de Nanterre, et un exemplaire au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Suresnes, le 27/04 2007
En sept exemplaires originaux.

MO

8/9
OP JFF
DH

~~Assises~~

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la Société Dassault Systèmes :

CFE/CGC :

Olivier DECHOUX

Jean-François FOUCARD

CFDT :

Claude DURAND

Didier CLEVENOT

FO :

Daniel MAKNI

Stéphanie LECOMTE

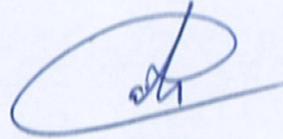
UGICT/CGT :

Victoria MAUBREY

Bernard MALZIEU

CGT :

Eric BOEYKENS



Michel GALLIERE

Directeur des Ressources Humaines