


**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF
AU TELETRAVAIL A DOMICILE**

AS
DBT
R

JL
J00

SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	3
ARTICLE 1 - DÉFINITION DU TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE ET DU TÉLÉTRAVAILLEUR.....	4
ARTICLE 2 - ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE.....	4
2.1 - TÉLÉTRAVAIL SUR LA BASE DU VOLONTARIAT AVEC ACCORD DU RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE	4
2.2 - CONDITIONS DE PASSAGE EN TÉLÉTRAVAIL	4
2.3 - CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL	5
ARTICLE 3 - SUSPENSION ET/OU RÉVERSIBILITÉ DE LA SITUATION DE TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE ..	6
ARTICLE 4 - PROTECTION DES DONNÉES	6
ARTICLE 5 - CONDITIONS D'EMPLOI ET DROITS COLLECTIFS.....	7
ARTICLE 6 - EQUIPEMENTS DE TRAVAIL	7
ARTICLE 7 - SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	8
ARTICLE 8 - FORMATION PROFESSIONNELLE	8
ARTICLE 9 - ASSURANCE PARTICULIÈRE	8
ARTICLE 10 - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD ET ROLE DES INSTANCES.....	8
10.1 - RÔLE DES INSTANCES	8
10.2 - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE	9
ARTICLE 11 - DURÉE DE L'ACCORD	9
ARTICLE 12 - RÉVISION.....	9
ARTICLE 13 - FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ	10
ANNEXE 1 - AVENANT À CONTRAT DE TRAVAIL.....	11
ANNEXE 2 - MATÉRIEL MIS À DISPOSITION PAR ALCATEL-LUCENT FRANCE DANS LE CADRE DU TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE	14
ANNEXE 3 - PRINCIPE DE DÉPLOIEMENT DU TÉLÉTRAVAIL	15

dB
R
I.c
JG07

PREAMBULE

Le présent accord est le fruit d'un engagement de la Direction Générale d'Alcatel-Lucent France à promouvoir, dans le respect de la vie privée, le télétravail à domicile au sein des différents établissements et sites d'Alcatel-Lucent France.

En février 2003, une expérience relative à la mise en œuvre du télétravail à domicile avait été mise en place sur l'établissement de Vélizy. Un groupe de travail tripartite (Direction de l'Etablissement de Vélizy, CE et CHSCT) avait alors été constitué afin de suivre l'évolution de cette expérience, qui a été étendue en 2006 à d'autres services afin d'expérimenter le télétravail sur de nouveaux métiers, plus techniques (développement, validation, ...).

D'autre part, dans le cadre de la mise en œuvre du Projet Montaigne et du transfert de salariés vers l'établissement de Villarceaux, l'expérience a été étendue au sein de cet établissement à de nouveaux services venant de Vélizy et Massy. Ainsi, des salariés ont pu bénéficier des avantages du télétravail, en conciliant plus aisément vie professionnelle et vie privée.

Dans le prolongement de ces expériences, des négociations spécifiques ont été engagées pour aboutir à la conclusion du présent accord sur le télétravail à domicile.

Le présent accord s'applique uniquement aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) actuellement présents dans l'entreprise et volontaires pour exercer leur activité sous la forme de travail à distance, hors des locaux de l'entreprise, sur un lieu d'activité défini et suivant un mode de gestion télépendulaire.

Cet accord ne prendra pas en compte les nomades, les télé-activités en télécentre ou les astreintes : ces cas donneront lieu à des négociations qui devront être conclues avant la fin de l'année 2008.

Le présent accord prend en compte les enseignements de cette expérience menée jusqu'ici au sein de l'établissement de Vélizy et de Villarceaux dans Alcatel-Lucent France, mais il s'inscrit également dans la continuité de l'accord-cadre interprofessionnel sur le télétravail signé au niveau européen le 16 juillet 2002 et sa transposition en droit français par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005.

Le télétravail à domicile s'inscrit dans la lignée des actions du Groupe Alcatel-Lucent en faveur du développement durable, entre autres par une contribution à la diminution des émissions polluantes, notamment en Ile de France.

Le présent accord permet, en outre, de rendre chaque télétravailleur ambassadeur des produits et des solutions de l'entreprise.

DBT
B
JGO
I.C.

ARTICLE 1 - DEFINITION DU TELETRAVAIL A DOMICILE ET DU TELETRAVAILLEUR

Conformément à l'article 1^{er} de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, le télétravail à domicile est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un avenant au contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué, en alternance avec son poste de travail dans l'entreprise, au domicile du salarié, de façon régulière, dans un environnement et un mobilier personnels propres au travail et à la concentration. Le télétravail à domicile est également le fruit d'un accord de confiance entre le télétravailleur et son responsable hiérarchique.

Le domicile s'entend comme un lieu de résidence habituelle en France sous la responsabilité pleine et entière du télétravailleur. Sont ainsi concernées la résidence du salarié et/ou une seconde résidence, dès lors qu'elles sont habituelles. La ou les adresse(s) devront être déclarée(s) au Service du Personnel de l'Etablissement d'appartenance du salarié au moment de son entrée en télétravail. Le salarié devra informer le Service du Personnel de tout changement d'adresse.

En conséquence, le présent accord exclut de son champ d'application toute forme de travail à distance, hors des locaux de l'entreprise, et qui ne s'effectuerait pas au domicile du salarié.

On entend donc par télétravailleur au sens du présent accord, toute personne salariée d'Alcatel-Lucent France, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, qui effectue une prestation de télétravail à domicile, dans les conditions fixées par son avenant à contrat de travail (Annexe 1).

Le passage au télétravail à domicile modifie seulement la façon dont le travail est effectué ; il n'affecte en rien la qualité de salarié du télétravailleur. A ce titre, le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages que s'il exerçait son activité dans les locaux de l'entreprise.

Les personnes effectuant une astreinte pour le compte d'Alcatel-Lucent France, ne seront pas considérées comme télétravailleur, lors d'une intervention effectuée depuis le domicile. Dans cette hypothèse, le régime d'astreinte mis en place au sein de leur établissement d'appartenance est applicable.

ARTICLE 2 - ORGANISATION DU TELETRAVAIL A DOMICILE2.1 - Télétravail sur la base du volontariat avec accord du responsable hiérarchique

L'employeur reconnaît que le télétravail à domicile revêt un caractère volontaire pour le salarié d'Alcatel-Lucent France.

Le télétravail à domicile est subordonné à l'accord du responsable hiérarchique.

2.2 - Conditions de passage en télétravail

Si un salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail à domicile, il doit en informer son responsable hiérarchique par écrit. Un entretien doit alors être formalisé afin que le responsable hiérarchique du salarié prenne la décision d'accéder ou non à cette demande.

En cas de réponse positive pour le passage en télétravail à domicile, Alcatel-Lucent France doit fournir par écrit au télétravailleur l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution de sa mission et à l'organisation du travail y afférentes.

Ces informations seront formalisées dans un avenant au contrat de travail.

dB
I.C
J607

En cas de réponse négative de la part du responsable hiérarchique, notamment si le télétravail devait entraîner une désorganisation du service ou de l'activité ou bien était rendu impossible pour des raisons techniques, cette décision motivée devra être portée à la connaissance du salarié, par écrit.

En cas de désaccord, le salarié pourra solliciter un réexamen de sa demande par sa hiérarchie « N+2 ».

Le Comité d'Etablissement en sera informé (de façon non nominative hormis si le salarié le souhaite).

D'autre part, dans le cadre du déploiement du télétravail à domicile dans les différents établissements d'Alcatel-Lucent France, une présentation des modalités et des règles applicables au télétravail à domicile sera faite auprès de la hiérarchie et des salariés concernés.

2.3 - Conditions de mise en œuvre du télétravail

Le télétravail à domicile fera l'objet d'un avenant à contrat de travail d'une durée déterminée d'un an, renouvelable pour la même durée, par tacite reconduction, étant précisé que les dispositions de l'article 3 du présent accord pourront être mises en œuvre à tout moment.

La mise en œuvre du télétravail à domicile fera l'objet d'une période d'adaptation d'une durée de 3 mois ; chaque partie pourra y mettre fin sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

En tout état de cause, un bilan destiné à établir les avantages et contraintes que chacun tire de ce mode d'organisation du travail pourra être effectué au terme de cette période, au cours d'un entretien entre le salarié et son responsable hiérarchique, à la demande d'une des deux parties.

Le télétravail à domicile s'effectuera par journée entière à raison de 2 journées maximum par semaine, selon l'accord passé entre le salarié et son responsable hiérarchique. Les journées de télétravail non exercées ne pourront donner lieu à un crédit cumulé ou reporté ultérieurement.

Les parties conviennent que le principe du télétravail à domicile repose sur le maintien du lien entre l'entreprise et le salarié. En conséquence, dans le cadre de l'exécution normale du contrat de travail, les salariés régulièrement absents de leur poste de travail, 2 jours ou plus par semaine, ne pourront pas bénéficier du télétravail à domicile.

La déclaration des journées de télétravail devra être faite sur CONTACT, notamment pour faciliter le bénéfice de la législation sur les accidents du travail, au plus tard la veille de la journée télétravaillée à domicile.

Il appartiendra à chaque responsable hiérarchique de s'assurer que le fonctionnement du service n'est pas altéré par le télétravail à domicile. A ce titre, il peut déterminer des modalités particulières d'exercice du télétravail au sein de son équipe, notamment réunions communes régulières, planification à plus long terme des activités ...

Le responsable hiérarchique du télétravailleur veillera à assurer un contact régulier avec l'intéressé et à la communication des informations nécessaires à l'exécution de sa mission. Il fera un point régulier avec chaque télétravailleur sur la bonne exécution de sa mission et des résultats attendus.

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et règles d'entreprise applicables. Ses horaires de travail sont établis sur des bases comparables à celle d'un travail accompli dans l'établissement d'appartenance du salarié, à savoir du lundi au vendredi. Dans ces conditions, le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier ni l'horaire habituel, ni l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal, lorsque le salarié effectue son activité au sein des locaux de l'entreprise.

 DBT
JGD
I.C.

En tout état de cause, il est rappelé que les dispositions de l'Accord Cadre portant sur l'aménagement réduction du temps de travail (ARTT) au sein d'Alcatel CIT du 19 octobre 2000 s'appliquent à chaque salarié d'Alcatel-Lucent France.

L'activité demandée au télétravailleur doit être équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur. A ce titre, il doit être joignable et en mesure de répondre dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise, y compris en cas d'urgence, tout en prenant en compte les souplesses d'organisation que permet le télétravail.

Alcatel-Lucent France s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution soient évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans l'établissement d'appartenance du salarié.

Les interlocuteurs (responsable hiérarchique, clients, collègues, ...) ne doivent pas déceler de dégradation par rapport à la présence en entreprise, en termes d'organisation du travail et de productivité.

En tout état de cause, les résultats attendus en situation de télétravail doivent être équivalents à ceux qui auraient été obtenus dans les locaux de l'entreprise.

En cas de mobilité professionnelle, la situation de télétravail sera réexaminée avec le nouveau responsable hiérarchique.

Il est également entendu que pendant les périodes de suspension du contrat de travail (maladie, ...), le salarié habituellement en télétravail ne pourra télétravailler de son domicile.

ARTICLE 3 - SUSPENSION ET/OU REVERSIBILITE DE LA SITUATION DE TELETRAVAIL A DOMICILE

En cas de nécessité opérationnelle, le télétravail peut être provisoirement et immédiatement suspendu à l'initiative du responsable hiérarchique ou du salarié.

Dans tous les autres cas, tant le salarié que l'employeur (le responsable hiérarchique) pourront suspendre à tout moment la situation de télétravail à domicile, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

Si la réversibilité est envisagée, la décision sera prise dans un délai de 30 jours, ce délai courant à compter du début de la suspension.

Le responsable hiérarchique informera, par écrit, la Direction de l'Etablissement de sa propre décision ou de la décision du salarié de mettre fin au télétravail.

L'avenant à contrat de travail prendra alors automatiquement fin.

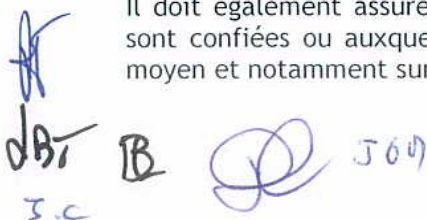
En cas de désaccord, le salarié pourra solliciter un réexamen par sa hiérarchie « N+2 ».

Le Comité d'Etablissement en sera informé de façon non nominative (hormis si le salarié le souhaite).

ARTICLE 4 - PROTECTION DES DONNEES

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles fixées par la Direction Générale d'Alcatel-Lucent France et par la Direction Informatique du Groupe Alcatel-Lucent en matière de sécurité, en particulier informatique et notamment de mot de passe. Ce dernier est strictement personnel et ne peut être communiqué à des tiers.

Il doit également assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous supports et par tout moyen et notamment sur papier, oralement ou électroniquement.


J.C.
J.C.
J.C.
J.C.
J.C.

Dans l'hypothèse où le télétravailleur ne respecterait pas ces règles de sécurité ou de confidentialité, Alcatel-Lucent France se réserve le droit de mettre fin sans délai à la situation de télétravail à domicile.

La Charte d'utilisation du système d'information d'Alcatel-Lucent France sera remise à chaque télétravailleur à domicile au moment de la signature de son avenant.

ARTICLE 5 - CONDITIONS D'EMPLOI ET DROITS COLLECTIFS

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'entreprise. Etre en télétravail à domicile, n'affecte en rien sa qualité de salarié.

A ce titre, le télétravailleur bénéficie des mêmes entretiens professionnels et est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que les autres salariés de l'entreprise.

D'autre part, les salariés en télétravail doivent avoir accès aux informations syndicales dans le cadre des accords et usages en vigueur et peuvent bénéficier des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections professionnelles que les autres salariés.

ARTICLE 6 - EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Au titre du télétravail à domicile, Alcatel-Lucent France fournira à chaque télétravailleur, un ordinateur portable, dans l'hypothèse où ce dernier n'en serait pas déjà équipé dans les locaux de l'entreprise. En tout état de cause, cela ne saurait aboutir à offrir au salarié la duplication de ses outils de travail. Toutefois, pour certaines configurations techniques, une solution adaptée sera étudiée et mise en œuvre sous réserve du respect des règles informatiques du Groupe Alcatel-Lucent et dans des limites budgétaires acceptables.

Il disposera de l'accès à distance à ses applications de travail et d'une solution de téléphonie, décidée par l'entreprise.

Ce matériel, énuméré en annexe 2, restera l'entière propriété d'Alcatel-Lucent France. Il devra être utilisé dans un cadre strictement professionnel.

Le télétravailleur ne peut utiliser un autre matériel que celui qui lui est fourni par Alcatel-Lucent France.

Le choix de l'abonnement internet (ADSL, câble ou toute autre nouvelle technologie adaptée) se fera conformément aux recommandations d'Alcatel-Lucent France et d'Alcanet.

Sous réserve d'une journée de télétravail en moyenne par semaine sauf nécessité opérationnelle ou cas particuliers liés à des absences (congés, RTT, arrêt maladie, ...), Alcatel-Lucent France s'engage à prendre en charge une partie de l'abonnement internet au domicile du télétravailleur, sur présentation d'un justificatif et à concurrence de 26 euros TTC par mois maximum, pendant toute la durée de la situation de télétravail.

La prise en charge d'une partie de l'abonnement internet ne pourra avoir lieu qu'une fois par mois pour un seul abonnement, peu importe que le salarié puisse télétravailler d'une seconde résidence.

Le remboursement de la participation maximum aux frais mensuels d'abonnement haut débit sera réactualisé tous les ans.

Le montant évoluera comme la moyenne des abonnements mensuels toute taxe comprise (TTC) des fournisseurs d'accès internet recommandés par Alcatel-Lucent France (hors options).

Handwritten signatures and initials:
 - A blue checkmark and initials 'A'
 - 'DBT'
 - A signature
 - A signature
 - 'JGA'
 - 'J.C'

Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés et en assure la bonne conservation. Il est responsable de l'intégrité du matériel mis à disposition et notamment des données qui y sont stockées.

Alcatel-Lucent France veillera à ce que ses fournisseurs prennent toutes les dispositions pour offrir aux télétravailleurs à domicile, un niveau d'assistance à distance équivalent à celui offert aux salariés exerçant leur activité au sein de l'entreprise, pour leur domaine d'intervention.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail mis à disposition, le télétravailleur devra en informer immédiatement Alcatel-Lucent France.

A ce titre, Alcatel-Lucent France se réserve le droit, à tout moment, de demander au télétravailleur la restitution des outils en échange de moyens comparables devant permettre au télétravailleur de continuer à exercer son activité. Cette demande pourra, notamment être faite par un technicien afin qu'il vérifie, dans les locaux de l'entreprise, la conformité de l'équipement de travail.

ARTICLE 7 - SANTE ET SECURITE

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs et à Alcatel-Lucent France.

Une formation sur la « Santé et la sécurité au poste de travail » dans le cadre du télétravail à domicile sera dispensée à tout nouveau télétravailleur.

Celle-ci est dispensée par Alcatel-Lucent University, sous forme d'e-learning.

Une note d'informations relative aux écrans de visualisation sera remise à chaque nouveau télétravailleur avant l'entrée effective en télétravail.

ARTICLE 8 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

ARTICLE 9 - ASSURANCE PARTICULIERE

Alcatel-Lucent France veille à garantir, via une assurance spécifique, les dommages qui pourraient résulter des conséquences des actes du télétravailleur en activité à son domicile.

ARTICLE 10 - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD ET ROLE DES INSTANCES

10.1 - Rôle des instances

La signature du présent accord sera précédée, dans chaque établissement, d'une consultation du Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT) puis du Comité d'Etablissement (CE), conformément aux dispositions légales, puis d'une consultation du Comité Central d'Entreprise.

JBT
B
J.C

 J.C

10.2 - Mise en œuvre et suivi de l'accord relatif au télétravail à domicile

Une commission de mise en œuvre du présent accord sera créée temporairement, au sein de chaque établissement, composée :

- du Secrétaire du CE
- du Secrétaire du CHSCT
- du Médecin du travail
- d'un membre par Organisation Syndicale signataire
- de représentants de la Direction.

Suite à la signature du présent accord, la déclinaison de la mise en œuvre du télétravail à domicile se fera progressivement par établissement, par type de service et par type d'activité et sera débattue en Commission de mise en œuvre.

Une fois cette mise en œuvre réalisée, le suivi du présent accord appartiendra aux Comités d'Etablissement et au Comité Central d'Entreprise.

Un bilan quantitatif et qualitatif (pouvant être complété par une enquête menée sur un échantillon représentatif de la population en télétravail) sera présenté annuellement aux Comités d'Etablissement et au Comité Central d'Entreprise. Ces éléments comprendront notamment des informations relatives au nombre de télétravailleurs répartis par catégories professionnelles et par sexes, au nombre de jours télétravaillés par mois, au nombre de demandes acceptées ou refusées ...

ARTICLE 11 - DUREE DE L'ACCORD




Le présent accord est signé pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa signature, sous réserve d'une part, que le Comité Central d'Entreprise et les CHSCT de chaque établissement aient remis leurs avis et d'autre part que le présent accord n'ait fait l'objet d'une opposition motivée au sens de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires. Dans cette hypothèse, conformément aux dispositions légales de l'article L.132-8 alinéa 1^{er} du Code du travail, la durée du préavis précédant la dénonciation, sera de trois mois.

La dénonciation sera alors notifiée par son auteur aux signataires du présent accord, par lettre recommandée avec accusé réception. La dénonciation devra également donner lieu à dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail.

ARTICLE 12 - REVISION

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du Code du Travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de quinze jours.


JBT


JON
I.C

ARTICLE 13 - FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Conformément aux dispositions des articles L.132-12, R.132-1 et L.443-8 du Code du Travail, et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, à la diligence d'Alcatel-Lucent France, en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Yvelines (78), lieu de signature du présent accord.

A l'issue du délai d'opposition, il sera également déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes de Versailles (78).

En outre, le présent accord fera l'objet des mesures de publicité telles que prévues par les dispositions des articles L.135-7 et L.135-8 du Code du travail.

Le présent accord a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaires et signés à Vélizy le 18 janvier 2008 entre les parties suivantes :

Pour Alcatel-Lucent France :

Monsieur Pierre JAMET, Directeur des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales représentatives, les Délégués Syndicaux Centraux d'Alcatel-Lucent France ci-après signataires :

Pour la CFDT

Monsieur Jean-Baptiste TRIQUET



Monsieur Hervé LASSALLE

Pour la CFE-CGC

Monsieur François SCHMETS

Monsieur Bertrand LAPRAYE



Pour la CFTC

Monsieur Pierre BOUCHER

Monsieur Jean-Gaston MOUHOUNOU



Pour la CGT

Monsieur Jean-Pierre CLAVAUD

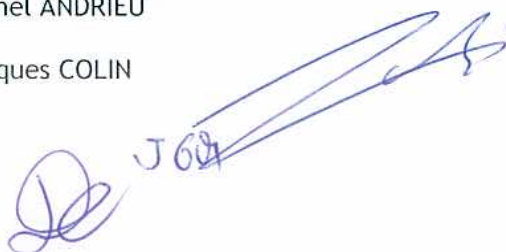
Monsieur Dominique CAMPAGNA



Pour la CGT-FO

Monsieur Michel ANDRIEU

Monsieur Jacques COLIN



HF DBT B

ANNEXE 1 - AVENANT A CONTRAT DE TRAVAIL

Nous vous transmettons ci après les conditions générales d'exécution du télétravail, pour lequel vous vous êtes déclaré volontaire, en accord avec votre hiérarchie et dans le respect des dispositions de l'Accord Collectif d'Entreprise du XXX, auquel il est expressément fait renvoi.

DEFINITION

Conformément aux dispositions de l'article 1^{er} de l'accord précité, il est rappelé que la définition du télétravail à domicile qui s'applique à vous est la suivante :

« Le télétravail à domicile est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un avenant au contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué, en alternance avec son poste de travail dans l'entreprise, au domicile du salarié, de façon régulière, dans un environnement et un mobilier personnels propres au travail et à la concentration. Le télétravail à domicile est également le fruit d'un accord de confiance entre le télétravailleur et son responsable hiérarchique. »

LIEU D'EXERCICE DU TELETRAVAIL A DOMICILE

Le domicile s'entend comme un lieu de résidence habituelle en France sous votre responsabilité pleine et entière. Sont ainsi concernées votre résidence et/ou une seconde résidence, dès lors qu'elles sont habituelles.

Cette ou ces adresse(s) ont été déclarée(s) au Service du Personnel de votre Etablissement. Vous devrez informer le Service du Personnel de tout changement d'adresse.

DUREE - FREQUENCE

Comme nous en sommes convenus, vous exercerez alternativement votre activité professionnelle depuis la résidence déclarée au Service du personnel par journée entière à raison de 2 journées maximum par semaine, et dans l'entreprise le reste de la semaine, conformément à l'exécution normale de votre contrat de travail.

La répartition sur la semaine de ces journées sera établie en accord avec votre hiérarchie et fera l'objet d'une déclaration, sous CONTACT, au plus tard la veille de la journée télétravaillée à domicile.

Il est rappelé, conformément à l'accord du XXX, que le principe repose sur le maintien du lien entre l'entreprise et le salarié.

SUSPENSION ET REVERSIBILITE

En cas de nécessité opérationnelle, la situation de télétravail pourra être provisoirement et immédiatement suspendue à votre initiative ou à l'initiative de votre responsable hiérarchique.

Dans tous les autres cas, vous-même ou votre responsable hiérarchique pourra demander une suspension du télétravail à tout moment, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

Si la réversibilité est envisagée, la décision sera prise dans un délai de 30 jours, ce délai courant à compter du début de la suspension.

Votre responsable hiérarchique informera alors la Direction de l'Etablissement de sa propre décision ou de votre décision de mettre fin au télétravail à domicile.

Le présent avenant à contrat de travail prendra alors automatiquement fin.

 DBT
DB

J607
I-c

TEMPS DE TRAVAIL

Le temps exercé au titre du télétravail sera décompté comme temps de travail effectif sur les mêmes bases que celles qui auraient été retenues si vous aviez travaillé au sein même des locaux de l'entreprise.

Dans ces conditions, le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier votre horaire habituel, ni la durée de travail effective de votre travail applicable en temps normal lorsque vous effectuez votre activité au sein des locaux de l'entreprise.

En conséquence, vous vous engagez à respecter les principes rappelés précédemment et à avertir votre hiérarchie de toute modification de vos jours de télétravail, au plus tard la veille de la survenance de l'événement. Par ailleurs, vous vous engagez à fournir de façon régulière à votre hiérarchie, un rapport sur votre activité.

MISE A DISPOSITION DE MATERIEL

Alcatel-Lucent France met à votre disposition les outils de travail nécessaires.

Sous réserve d'une journée de télétravail en moyenne par semaine et sauf nécessité opérationnelle ou cas particuliers liés à des absences (congés, RTT, arrêt maladie, ...), Alcatel-Lucent France prendra à sa charge une partie de l'abonnement internet (ADSL, câble ou toute autre nouvelle technologie adaptée) de l'opérateur sur présentation d'un justificatif et à concurrence de 26€ TTC par mois maximum, conformément aux dispositions de l'accord du XXX.

La prise en charge d'une partie de votre abonnement internet ne pourra avoir lieu qu'une fois par mois pour un seul abonnement, peu importe que vous télétravaillez d'une seconde résidence habituelle.

Le matériel informatique (hors ADSL ou câble ou tout autre nouvelle technologie adaptée) mis à disposition par Alcatel-Lucent France est à usage uniquement professionnel.

A tout moment, Alcatel-Lucent France se réserve le droit de vous demander de restituer le matériel visé précédemment en échange de moyens comparables devant vous permettre de pouvoir continuer à exercer votre activité de télétravailleur dans les conditions définies par le présent avenant. En tout état de cause les équipements mis à votre disposition resteront la propriété d'Alcatel-Lucent France. Vous veillerez à en assurer la bonne conservation et l'entretien courant.

D'une manière générale, vous vous engagez à le restituer sur simple demande de l'entreprise, notamment en cas d'arrêt ou de suspension de l'expérience de télétravail, quelle qu'en soit la cause.


RESPECT DES CONTRAINTES INFORMATIQUES

En tant que télétravailleur, vous disposez de supports électroniques (informations et infrastructure) qui vous permettent d'effectuer votre activité professionnelle dans des conditions optimum. En votre qualité de télétravailleur vous garantissez :

- ◆ Que chaque mot de passe qui vous donne accès aux informations et à l'infrastructure d'Alcatel-Lucent France restera strictement personnel et ne peut en aucun cas être communiqué à des tiers. Il ne pourra être utilisé que dans le cadre des activités qui vous sont confiées.
- ◆ Par ailleurs, vous serez responsable de la protection des informations dont vous êtes le dépositaire et, à ce titre, veillerez à en assurer leur confidentialité, intégrité et disponibilité.

ASSURANCES PROFESSIONNELLES

Alcatel-Lucent France a souscrit une assurance vous garantissant des dommages qui pourraient résulter de conséquences de vos actes lorsque vous effectuerez votre travail à votre domicile.

JBT
B
I.C
 J(60)

DUREE DE L'AVENANT



Le présent avenant à contrat de travail est conclu pour une durée déterminée d'un an, renouvelable par tacite reconduction pour la même durée, sous réserve de la mise en œuvre des dispositions relatives à la suspension et la réversibilité du télétravail à domicile.

Les autres dispositions de votre contrat de travail demeurent en vigueur.

Fait à [...], le [...], en double exemplaire dont un est à retourner au service du personnel.

L'intéressé(e)
[Nom et Prénom]


Pour Alcatel-Lucent France


JBT
 JGM
I.C.

**ANNEXE 2 - MATERIEL MIS A DISPOSITION PAR ALCATEL-LUCENT FRANCE DANS LE CADRE
DU TELETRAVAIL A DOMICILE**

- Pour les télétravailleurs qui ne sont pas déjà équipés d'un PC portable « Télescope », Alcatel-Lucent France mettra à disposition un PC portable « Télescope », incluant une souris, un câble de sécurité, une alimentation.
- Un casque permettant la téléphonie à partir d'un PC portable
- Une connexion à distance RAS@Internet avec un Token (VPN)
- Une solution de téléphonie adaptée conforme aux recommandations d'Alcatel-Lucent.
- Un sac à dos spécifique sur prescription de la médecine du travail.

Pour les salariés le souhaitant, il est possible de demander également à bénéficier d'un clavier supplémentaire.

RF
dbr
B
I.C
 J607

ANNEXE 3 - PRINCIPE DE DEPLOIEMENT DU TELETRAVAIL

MODELE DE DEPLOIEMENT

Etablissements où le télétravail a déjà démarré (Vélizy et Villarceaux)

- Ouverture progressive à de nouveaux services, en parallèle sur Vélizy et Villarceaux
- Pour chacun d'entre eux :
 - o Présentation aux équipes et diagnostic technique préalable
 - o Ouverture effective

Etablissements où le télétravail n'a pas encore démarré (« séries parallèles »)

- Ouverture progressive aux différents établissements
- Pour chacun d'entre eux :
 - o Ouverture du télétravail à un service « tête de pont » (appropriation du télétravail par les équipes), pour une période de 2 mois
 - o Présentation aux équipes et diagnostic technique préalable
 - o Puis extension

Hypothèses de dimensionnement (nombre de salariés en télétravail)

- Ile-de-France : jusqu'à 40 %
- Province : jusqu'à 10 %


soit en estimation :

Sites	Télétravailleurs
Vélizy	1135
Villarceaux	610
Orvault	65
Rennes	15
Lannion	110
Ormes	60
Châteaufort	355
TOTAL	2350

CALENDRIER PREVISIONNEL

Le calendrier prévisionnel prendra en compte la mise à niveau des infrastructures (PABX, LAN A4980) dans les établissements, à savoir :

- Mars 2008 - Vélizy et Villarceaux
- Mars 2008 - Orvault
- Avril 2008 - Rennes Saint-Grégoire
- Juin 2008 - Lannion
- Septembre 2008 - Ormes

Handwritten notes:
 DBT
 J.C.
 560

- Octobre 2008 - Châteaufort
- L'établissement de Eu, étant un établissement industriel, sera traité spécifiquement.

Un planning prévisionnel de déploiement sera présenté dans chaque établissement, basé sur les priorités suivantes (à débattre localement en Commission de mise en œuvre puis présenté en CHSCT et CE) :

- Mouvement Montaigne
- Eventuels cas particuliers prioritaires (temps de trajet important, demande du médecin du travail,)
- Equipes ayant une interface client (RSC, marketing, commerce, Alcatel-Lucent University...)
- Equipes de R&D, sous Windows (sauf développeurs)
- Equipes ayant une activité de support (finance, juridique, ressources humaines, ...)
- Equipes de R&D, sous Windows (développeurs) et autres environnements (Linux, UNIX et Solaris)

METHODE GENERALE D'OUVERTURE

Au préalable, présentation du télétravail aux équipes qui contribueront à le mettre en œuvre dans l'établissement : DET, CHSCT, CE, RRHs, correspondants informatiques

Etape 1 : préparation

- Présentation du télétravail à l'ensemble des responsables hiérarchiques (encadrement général)
- Présentation du télétravail aux responsables hiérarchiques directs des équipes
- Accompagnement de ceux-ci dans l'élaboration des modalités spécifiques, en bénéficiant entre autres de l'expérience acquise sur le télétravail par des responsables d'équipe de Vélizy ou Villarceaux,
- Diagnostic technique, avec le support d'Alcanet si besoin est,
- Présentation du télétravail à l'ensemble de l'équipe

Etape 2 : recensement

- A l'issue de la présentation, recensement des volontariats
- Accord des responsables hiérarchiques, puis transmission au service du personnel pour l'établissement des avenants

Etape 3 : signature des avenants et formation à l'ergonomie, santé, sécurité

Etape 4 : émission par les équipes des EDS télétravail, et réception/configuration du matériel

Etape 5 : démarrage effectif


JBY
B
J.C.
 J60