

**AVENANT N° 6
A
L'ACCORD D'ENTREPRISE DE LA SCET**

Entre les soussignés :

La Société SCET, représentée par Monsieur Rémi de NIJS, son Directeur Général,

d'une part,

Et :

L'organisation syndicale C.G.T., représentée par Madame Ghislaine DUTHIL et Monsieur Claude FAVREL, délégués syndicaux,

L'organisation syndicale U.N.S.A., représentée par Madame Ghislaine COLIN, déléguée syndicale,

L'organisation syndicale C.F.D.T., représentée par Monsieur Patrick DAIN et Madame Françoise GRELICHE, délégués syndicaux,

d'autre part.

et

)

ff

GD PD

1

PRÉAMBULE

Les évolutions technologiques récentes en matière d'outils de communication à distance permettent d'envisager de nouveaux modes d'organisation du travail associant souplesse et réactivité pour un meilleur service aux clients et assurant une compétitivité renforcée de l'entreprise tout en offrant aux salariés qui le souhaitent la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale ou de limiter leurs trajets en exerçant une partie de leur activité à domicile.

Les parties au présent accord affirment cependant leur souci de veiller à ce que la situation de télétravail ne mette pas en péril l'équilibre indispensable entre vie professionnelle et vie personnelle tout autant à ce qu'elle n'atténue pas l'appartenance et l'intégration des salariés télétravailleurs à la communauté de l'entreprise, en particulier s'agissant des nouvelles recrues SCET.

C'est dans ce contexte, et en référence à l'accord européen du 16 juillet 2002 et à l'accord national interprofessionnel étendu du 19 juillet 2005, que la direction et les organisations syndicales signataires du présent accord décident de préciser le cadre général applicable au télétravail à domicile.

Ces dispositions viennent en complément du dispositif du nomadisme prévu par l'avenant N° 5 du 17 septembre 2010.

Les parties conviennent d'appliquer le dispositif du télétravail à titre expérimental pendant une phase test applicable jusqu'à fin décembre 2011.

A l'issue de cette période un bilan sera réalisé aux fins de savoir si l'accord devient applicable pour une durée indéterminée ou pas.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la SCET et prioritairement aux collaborateurs disposant d'une autonomie suffisante et dont l'activité peut être effectuée hors des locaux de l'entreprise sans que la qualité de la prestation n'en pâtisse et sans que la situation de télétravail n'altère les liens du télétravailleur avec la communauté de travail.

A titre d'exemples, sont a priori exclus du dispositif les collaborateurs exerçant des responsabilités de management d'équipes et qui doivent, à ce titre, être physiquement présents au sein desdites équipes. De même, les collaborateurs intégrés aux activités dites supports (ressources humaines, comptabilité, informatique, etc.) ne peuvent, sauf circonstances particulières, entrer dans le champ d'application du présent accord que si la situation de télétravail ne nuit pas à l'exercice de leur activité.

Il est précisé que l'accord sur le télétravail n'a pas vocation à redéfinir les éventuels modes de travail particulier comme les missions chez les clients.

Aux fins de favoriser l'intégration dans l'entreprise, les nouveaux embauchés pourront en bénéficier seulement à l'issue de la période d'essai.

D'autre part les deux dispositifs nomadisme et télétravail ne sont pas cumulables.

Article 2 : Définition du télétravail à domicile

Le télétravail à domicile représente l'organisation du travail en alternance par laquelle l'activité du salarié est réalisée au domicile de celui-ci (lieu de résidence principale) pendant une durée comprise entre 1 et 3 jours par semaine au moyen des outils de

communication informatique mis à sa disposition par la SCET, les autres jours, au minimum deux jours par semaine, étant réalisés sur le lieu de travail habituel.

Les salariés employés à temps partiel peuvent bénéficier du dispositif ; toutefois, leur durée contractuelle de travail doit pouvoir leur permettre d'assurer à minima 2 jours de présence par semaine dans l'entreprise.

Article 3 : Volontariat du télétravail à domicile

D'une manière générale, la mise en œuvre du télétravail sollicitée par l'une des parties, salarié ou employeur, ne saurait être imposée à l'autre.

Le télétravail à domicile revêt un caractère volontaire pour le salarié. L'organisation de l'activité en télétravail à domicile doit être prévue par avenant au contrat de travail.

Lorsqu'un salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail à domicile, son responsable hiérarchique peut, après examen, accepter ou refuser cette demande. En cas de refus du responsable hiérarchique, la réponse doit être motivée et le salarié peut solliciter un entretien auprès de son N + 2.

Le responsable hiérarchique peut également proposer au salarié le télétravail à domicile. Le salarié est libre d'accepter ou de refuser le télétravail à domicile.

Une attention particulière sera accordée aux candidats de la population Seniors (50 ans et plus) ainsi que celles des femmes enceintes et des travailleurs handicapés.

Les candidatures des salariés nécessitant un aménagement de poste pourront bénéficier d'une souplesse dans le nombre de jours télétravaillés en fonction des besoins spécifiques de chacun. Ces besoins devront être validés par le médecin du travail.

Article 4 : Mise en œuvre du télétravail à domicile et réversibilité

4. 1. Avenant au contrat de travail

La demande de télétravail est adressée au moins un mois avant la mise en œuvre, avec un délai de réponse de 2 semaines de la part du responsable hiérarchique.

L'avenant contractuel prévoit une période de transition de trois mois pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance d'au moins 15 jours (2 semaines calendaires).

En outre, il précise les modalités d'exécution du télétravail à domicile :

- l'intitulé du poste occupé au moment de la mise en œuvre du télétravail,
- le site de rattachement administratif,
- le lieu d'exercice du télétravail (résidence principale exclusivement),
- la répartition des jours travaillés en entreprise et des jours travaillés à domicile, et les conditions de modification,
- la période d'adaptation (durée et modalités),
- les modalités de suspension ou de réversibilité du télétravail, notamment en cas de dénonciation ou non renouvellement de l'accord, ou bien en cas de changement de poste du salarié,
- les plages horaires pendant lesquelles le salarié doit pouvoir être joint,
- le rappel des règles applicables en matière de durée maximale du travail et de repos quotidien,
- le matériel mis à disposition,
- les droits et devoirs du télétravailleur,
- le rappel des règles d'utilisation du système informatique en vigueur dans l'entreprise.

En cas de modification d'un élément contractuel figurant dans la liste ci-dessus, un nouvel avenant au contrat est établi.

Par ailleurs, le responsable hiérarchique comme le salarié peut mettre fin à l'organisation de l'activité en télétravail à domicile en respectant un délai de prévenance d'un mois.

Ce délai peut être réduit ou supprimé en cas d'impossibilité de poursuivre le télétravail à domicile (force majeure).

Ces délais permettent de gérer convenablement le retour du salarié sur le lieu de travail dans son secteur de rattachement et la restitution du matériel mis à disposition,

Lorsqu'il est mis fin au télétravail à domicile, le salarié effectue à nouveau entièrement son activité dans les locaux de l'entreprise au sein de son secteur de rattachement.

En cas de changement de poste ou de fonction pour le salarié, le dispositif du télétravail devient caduque, son renouvellement étant subordonné à l'accord de celui-ci et du responsable hiérarchique ; en effet, le responsable et la DRH doivent s'assurer que les critères applicables sont toujours remplis.

L'avenant contractuel précisera expressément les modalités éventuelles du renouvellement du dispositif de télétravail.

4.2. Organisation du travail à domicile

Le salarié gère l'organisation de son temps de travail dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur en matière de durée du travail.

La charge de travail et les objectifs exigés doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparables travaillant dans les locaux de l'employeur.

La charge de travail et les délais d'exécution doivent permettre au salarié de respecter la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos. A l'inverse, la situation de télétravail n'autorise pas le salarié à s'exonérer des règles relatives à la prise de congés payés ou RTT.

Celles-ci devront s'appliquer dans les mêmes conditions que les autres salariés.

D'une manière générale, le salarié est soumis aux dispositions du règlement intérieur (notamment horaires, absences, sorties).

4.2.1 : Organisation et contrôle

L'employeur doit veiller au respect des repos, de l'amplitude et de la durée maximale de la journée de travail :

- Cadres en forfait jour : repos minimal de 11 heures par jour et repos du week-end.
- Salariés soumis à des horaires de travail : application des mêmes modalités à leur domicile que dans l'entreprise (horaires variables avec plages fixes).

L'avenant au contrat de travail rappellera ces règles ainsi que les plages horaires d'accessibilité pendant lesquelles le télétravailleur pourra être joint ; ces plages horaires pourront être fixées à l'intérieur d'une amplitude maximale de 7 h 30 à 19 h 30 (limites des plages variables prévues par l'accord d'aménagement du temps de travail), avec une pause déjeuner obligatoire.

Par ailleurs, le responsable et le salarié en télétravail organisent des réunions téléphoniques régulières afin de préserver le lien social et éviter l'isolement, la DRH recommandant un entretien hebdomadaire minimum.

Le salarié doit assister aux réunions pour lesquelles sa présence physique est requise par le responsable, nonobstant les jours de télétravail choisis (réunions de service, événements société, journées spécifiques type séminaires, formations ou bien convocation à un entretien)

Dans la mesure du possible, ces réunions seront planifiées suffisamment à l'avance pour permettre au télétravailleur d'organiser son déplacement.

Les salariés employés en télétravail devront donner le même niveau de visibilité sur leur activité qu'un salarié travaillant sur site (saisies des temps passés etc.).
Les objectifs de travail (notamment chiffre d'affaires) seront équivalents à ceux d'un salarié travaillant sur site.

4.2.2 : Prévention de l'isolement

L'entreprise met à disposition du télétravailleur à domicile par écrit sur l'intranet de l'entreprise, l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du travail.

Afin de prévenir l'isolement du salarié par rapport aux autres salariés de l'entreprise, le salarié peut rencontrer régulièrement sa hiérarchie, ses collègues et avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise.

4.3. Droits individuels

Le passage en télétravail à domicile, en tant que tel, constitue un changement de l'organisation du travail et n'affecte donc pas la qualité de salarié du télétravailleur à domicile. Les salariés télétravailleurs à domicile ont les mêmes droits individuels que l'ensemble des salariés de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle et de déroulement de carrière. Ces droits s'exercent en cohérence avec les objectifs prévus dans l'entretien annuel.

Dans le souci d'assurer un niveau de connaissance et de compétence adapté à la nouvelle organisation du travail, les télétravailleurs à domicile bénéficient d'une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition.
Ils sont formés le cas échéant sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail (développement personnel, organisation de l'activité, etc.)
Il en est de même pour leur responsable hiérarchique.

4.4. Droits collectifs

Les télétravailleurs à domicile ont les mêmes droits collectifs que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

En ce qui concerne notamment les relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales, par exemple aux intranets syndicaux, les télétravailleurs à domicile bénéficient des mêmes droits que les autres salariés.

Ils sont pris en compte pour la détermination des seuils d'effectifs de leur établissement de rattachement en application des dispositions en vigueur.

Les télétravailleurs à domicile sont électeurs et éligibles aux élections des instances représentatives du personnel de leur établissement de rattachement.

Les télétravailleurs à domicile sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.

Article 5 : Santé et sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs à domicile et doivent être strictement respectées par le responsable hiérarchique. Le salarié peut demander à bénéficier d'une visite médicale préalable auprès du service de santé au travail de son établissement.

Chaque télétravailleur à domicile est informé de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail et en particulier des règles relatives à l'organisation du poste de travail tertiaire. Le télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

Puisque le télétravailleur exerce son activité à son domicile, l'accès de celui-ci par le responsable hiérarchique, des représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité (CHSCT ou délégués du personnel) et des autorités administratives compétentes est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord.

Dans cette hypothèse, le CHSCT pourra effectuer une visite du lieu de travail du salarié à son domicile afin de vérifier la bonne application des engagements de la SCET et du télétravailleur en terme :

- d'équipement
- d'ergonomie de bureau,
- l'accompagnement des salariés concernés par le télétravail.

Le télétravailleur à domicile peut demander des conseils en ergonomie auprès de son établissement et peut également demander une visite d'inspection.

Article 6 : Vie privée du salarié en télétravail à domicile

L'employeur doit garantir le respect de la vie privée du télétravailleur à domicile. Dans ce but, l'avenant au contrat de travail fixe les plages horaires durant lesquelles le télétravailleur à domicile doit être joignable.

L'employeur s'engage à ne pas utiliser le N° de téléphone privé du salarié en dehors des plages horaires, et à ne pas le communiquer à des tiers. En principe le salarié dispose d'un téléphone professionnel.

Pour les cadres en forfait jours, les règles mises en œuvre sont définies avec leur supérieur hiérarchique.

Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit concerner exclusivement l'utilisation des outils mis à disposition pour des motifs professionnels, être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé. La mise en place, par l'employeur, de tels moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable selon les dispositions légales en vigueur.

Article 7 : Équipement du télétravailleur à domicile

Sous réserve de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, les équipements portables standards aux normes de l'entreprise à usage strictement professionnel nécessaires au télétravail à domicile (micro-ordinateur avec les équipements de sécurité et de connexion permettant un fonctionnement sans interruption et outils intégrés à l'ordinateur, tels que logiciels ou progiciels métiers, etc.) sont fournis, installés et entretenus par la SCET qui apporte un service approprié d'appui technique au télétravailleur à domicile.

Par ailleurs, le salarié doit attester sur l'honneur avant la mise en œuvre du télétravail, que son environnement de travail est constitué :

- d'une pièce pouvant être utilisée au travail au sein du domicile,
- d'un fauteuil ergonomique et d'un bureau.

La SCET ne prendra en charge aucune acquisition de mobilier.

Sauf diagnostic déjà réalisé datant de moins de 2 ans, le salarié s'engage à effectuer un diagnostic électrique pour vérifier la sécurité de ses installations, avant la mise en œuvre du télétravail et à fournir le justificatif du professionnel ; dès lors qu'il réalise ledit diagnostic en vue de la mise en œuvre du télétravail, il est remboursé sur la base d'un montant plafonné (cf. annexe).

En outre, les coûts d'installation de la ligne ADSL sont pris en charge par la SCET sur justificatifs (uniquement en cas d'installation faite spécifiquement en vue du télétravail).

Les frais qui suivent sont pris en charge mensuellement à hauteur de l'utilisation professionnelle sur la base des montants figurant en annexe du présent accord, sous conditions de fourniture des justificatifs demandés :

- remboursement des frais d'internet (ADSL et téléphonie)
- indemnité de « chauffage et d'électricité ».

Par ailleurs, il est précisé que les salariés bénéficient du remboursement de l'abonnement des transports en commun dans les mêmes conditions que les salariés.

Les titres restaurant sont accordés à l'occasion des déplacements professionnels extérieurs (site de rattachement ou clientèle), à l'exclusion des jours où le salarié est en télétravail.

L'ensemble des remboursements ci-dessus sont soumis aux règles sociales et fiscales de droit commun en matière de frais professionnels.

En application de l'avenant au contrat de travail, le télétravailleur à domicile prend soin des équipements qui lui sont confiés et informe immédiatement la SCET en cas de panne, mauvais fonctionnement, détérioration, perte ou vol du matériel mis à disposition. Il bénéficie d'un support "helpdesk" renforcé.

En cas d'incident technique l'empêchant d'effectuer normalement son activité, il doit en informer immédiatement son responsable hiérarchique qui prend alors les mesures appropriées pour assurer la bonne organisation de l'activité.

Dans l'hypothèse d'une situation bloquante liée à un problème local et individuel, il pourra être demandé au salarié de se rendre au site de rattachement, le jour même si le salarié est domicilié dans le même secteur géographique que son site de rattachement, à partir du lendemain dans les autres hypothèses.

Article 8 : Assurance

Le salarié qui opte pour le télétravail devra informer sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité de bureau sans accueil de public en précisant le nombre de jours par semaine ; il doit fournir à la SCET une attestation d'assurance multirisque habitation avant la signature de l'avenant à son contrat de travail. Elle devra être renouvelée chaque année.

La SCET remboursera les éventuels surcoûts d'assurance multirisques habitation engendrés par le travail à domicile sur présentation d'une facture acquittée auprès de sa compagnie d'assurance.

Article 9 : Confidentialité et protection des données

Le télétravailleur à domicile doit respecter les standards d'utilisation du matériel informatique fixés par la SCET dans le cadre des règles en vigueur dans l'entreprise (notamment la charte du bon usage des outils informatiques).

Il doit préserver la confidentialité des accès et des données, éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse des outils mis à sa disposition et respecter l'obligation de discrétion ou de confidentialité de l'entreprise qui pourraient être portés à sa connaissance dans l'exercice de son activité.

Article 10 : Entretiens annuels d'évolution des télétravailleurs

Chaque année, à l'occasion des entretiens d'évolution, la situation particulière des télétravailleurs fait l'objet d'un examen spécifique entre le responsable hiérarchique et le collaborateur.

L'entretien a lieu dans l'entreprise.

Article 11 : Couverture sociale

Le télétravailleur à domicile bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise, notamment des dispositions de l'accord relatif à la couverture sociale du 1^{er} janvier 2008.

Si l'accident survient pendant les jours et périodes de travail à domicile prévus, par avenant au contrat de travail, le lien professionnel est a priori présumé. Cette présomption s'applique conformément aux dispositions légales et réglementaires propres au régime accidents du travail et maladies professionnelles en vigueur.

En cas d'arrêt de travail lié à une maladie ou un accident, le télétravailleur à domicile bénéficie du maintien de rémunération en application des règles de couverture sociale d'entreprise.

Dans tous les cas, le télétravailleur à domicile doit informer son responsable hiérarchique de l'accident ou de l'arrêt de travail dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son travail habituellement dans les locaux de l'entreprise.

Article 12 : Commission de suivi

Il est créé, au niveau de l'entreprise, une commission de suivi du présent accord, composée de un représentant par organisation syndicale signataire ou adhérente, dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel, de deux membres de la DRH.

Cette commission se réunira à la fin du premier trimestre d'application de l'accord et/ou à la fin de la période test

Elle se réunit à l'initiative de la direction autant que de besoin au cours de la première année d'application de l'accord puis, ensuite chaque année.

Un bilan de la mise en œuvre de l'accord télétravail sera également fait en parallèle avec le CHSCT.

En outre, une rubrique spécifique sera ajoutée au bilan social. Elle mentionnera :

- Nombre de salariés en télétravail
- Bilan des demandes acceptées / refusées par année
- Bilan des recours enregistrés (nature des recours et réponses apportées par la Direction).

) E

JD

GD

PD

Article 13 : Dispositions générales

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 2221-2, L. 2231-3 et suivants du Code du travail pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2011.

Les parties se concerteront à la suite du bilan et confirmer le cas échéant l'institution définitive du dispositif par voie d'avenant.

Il entre en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accords collectifs ou d'usages.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, et non pas seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L. 2261-3, dernier alinéa, auront été accomplies.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-10 et L. 2261-11 du Code du travail.

Article 14 : Dépôt de l'avenant

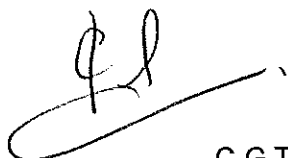
Le présent accord sera déposé par la direction de la SCET, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Paris, le 14 avril 2011

En 6 exemplaires

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la société SCET :



C.G.T.
Claude FAVREL



Ghislaine DUTHIL

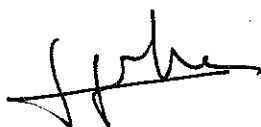


Rémi de NIJS

UNSA
Ghislaine COLIN



C.F.D.T.
Patrick DAIN



Françoise GRELICHE

ANNEXE : remboursement des frais liés au télétravail

Montants €	Conditions	Plafond mensuel
Abonnement Internet - ADSL-téléphone¹	Remboursement de la part professionnelle sur justificatif du cout d'abonnement : 1 jour de télétravail/semaine : forfait de 20% du plafond (8 €) 2 jours /semaine : forfait de 40% du plafond (16 €) 3 jours /semaine : forfait de 60% du plafond (24 €)	40
Electricité - chauffage²	Ce forfait est une estimation de la part professionnelle exonérée : Frais x nbre de m2 affectés (bureau) / surface du logement	25
Assurance	Quote part affectée à l'usage professionnel (si justificatif de surcout de l'assurance non couvert par l'assurance de la SCET)	
Diagnostic électrique	Remboursement dans la limite du plafond sur production d'une facture.	150 (montant forfaitaire unique)

Les éléments ci-dessus remboursés constituent des frais professionnels exonérés de cotisations sociales et d'impôts, dès lors qu'ils n'excèdent pas les montants ci-dessus correspondant à l'estimation de la part professionnelle et font l'objet de justificatifs.

¹ Le collaborateur fournit une attestation sur l'honneur indiquant qu'il dispose d'un abonnement et communique la date de mise en œuvre ; il fournit une facture au moment de la mise en place du dispositif puis une fois par an. Il signale toute modification de ces informations.

² Le collaborateur fournit le nombre de m2 de sa surface habitable et de son bureau professionnel (déclaration sur l'honneur) ; il fournit une facture au moment de la mise en place du dispositif puis une fois par an ; il signale toute modification de ces informations.

10
PD JF