



ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL
DANS LE GROUPE SANOFI EN FRANCE

Entre

Les sociétés françaises du Groupe Sanofi représentées par Jean-Marc GRAVATTE,
agissant en qualité de Directeur des Relations Sociales France,

D'UNE PART,

Et :

Les Organisations Syndicales de salariés qui ont fait la preuve de leur représentativité
dans le champ d'application de l'accord, à savoir :

CFDT représentée par Pascal VIALLY

CFE CGC représentée par Rémi BARTHES

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT

CGT représentée par Thierry BODIN

FO représentée par Philippe GUERIN-PETREMENT

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

jm *RB* 1 *PGP*
PV

PREAMBULE

Conscients de l'évolution sociétale des pratiques et des modes d'organisation du travail, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent mettre en place en l'encadrant la pratique du télétravail au sein du Groupe Sanofi.

Cette forme d'organisation du travail est désormais facilitée par la forte évolution des technologies de l'information et de la communication; sa mise en place permettra de promouvoir un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle pour les collaborateurs du Groupe.

Au travers de ce dispositif, les parties entendent également améliorer les conditions de travail, favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, diminuer les risques psychosociaux et accompagner les situations individuelles qui le nécessitent (femmes enceintes, retour de longue maladie, accidentés du travail, par exemple). Elles affirment leur vigilance sur le risque de désocialisation des télétravailleurs.

La mise en place du télétravail répond aussi à la volonté du Groupe Sanofi de s'inscrire dans une démarche de développement durable et de faire baisser le niveau de son empreinte carbone, en réduisant les trajets de certains de ses collaborateurs.

Le présent accord est un accord d'application générale qui s'inscrit dans le cadre strict du volontariat des salariés candidats au télétravail et ne peut pas être mis en œuvre comme une mesure de restructuration. Il exclut les situations d'embauche en télétravail, ainsi que le télétravail nomade.

Titre 1

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe Sanofi, dans lesquelles Sanofi détient, au jour de sa conclusion, ou détiendra ultérieurement, directement ou indirectement, plus de 50% du capital.

MB OJ Rz 2 P4P
N

Titre 2
LE TELETRAVAIL

Article 1 - Définition

L'article L.1222-09 du Code du Travail, introduit par la loi Warsmann publiée au Journal Officiel le 22 mars 2012, reprend les termes de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 et définit le télétravail comme : « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de manière régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci* ».

Article 2 - Circonstances exceptionnelles ou force majeure

L'article L.1222-11 du Code du Travail introduit le recours ponctuel au télétravail : « *En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* ».

Dans ce cas, les modalités de mise en oeuvre du télétravail seront établies selon les principes énoncés au présent accord et la réglementation en vigueur et en fonction des circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

Article 3 – Durée et organisation du télétravail

Dans le cadre du présent accord, les modalités du télétravail font nécessairement l'objet d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant d'une période de 1 an, est renouvelable par tacite reconduction et établit les jours effectués en télétravail sur proposition du salarié acceptée par la hiérarchie, soit :

- sur une base hebdomadaire, à raison de 1 ou 2 jours ou à défaut,
- sur une base mensuelle (4 à 8 jours). Dans ce cas, le nombre de jours est fixé lors de la rédaction de l'avenant puis les jours télétravaillés sont définis au début de chaque mois entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Le décompte des jours s'effectue par journée entière. Les journées prévues en télétravail non réalisées comme telles ne peuvent pas être reportées d'une semaine sur l'autre, ni d'un mois sur l'autre. Toutefois dans les organisations du travail qui prévoient des demi-journées de travail, celles-ci peuvent être télétravaillées.

Le télétravail est proscrit pendant les congés et les périodes de suspension du contrat de travail et notamment l'arrêt maladie.

10/11 09 R3 3 P4P
W

Article 4 - Lieu d'exercice

Le télétravail tel que défini au présent accord s'effectue au lieu de résidence déclarée par le salarié. Ce lieu est sous la responsabilité pleine et entière du collaborateur et est obligatoirement déclaré au service Ressources Humaines lors du passage en télétravail. Il est mentionné dans l'avenant au contrat de travail. En cas de changement de résidence déclarée, le salarié s'engage à informer préalablement la Direction des Ressources Humaines et à respecter les conditions préalables à l'accord de passage en télétravail et décrites au présent accord (Art 1-3 et 1-4 du titre 4)

Article 5 - Périmètre

Le télétravail est ouvert à tous les salariés du Groupe Sanofi (hors itinérants), dont la période d'essai est terminée et occupant une fonction de nature à être exercée à distance. Par conséquent, ne peuvent être éligibles les salariés qui occupent un poste qui, par sa nature, requiert d'être exercé au sein de son établissement d'appartenance, soit en raison des équipements utilisés soit par une présence physique nécessaire.

Article 6 - Statut et droits du télétravailleur

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 le télétravailleur est identifié comme tel sur le registre unique du personnel. Il bénéficie des mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent en permanence dans les locaux de l'entreprise, à situation comparable. Il a un accès identique aux informations, y compris syndicales, un droit comparable à la formation et au déroulement de carrière.

Le télétravailleur conserve son poste de travail au sein de l'établissement auquel il est rattaché.

4 jth (9) Rz 4 PGP PV

Titre 3

PROCESSUS D'ELIGIBILITE

Article 1 – Volontariat

La demande de passage en télétravail est à la stricte initiative du salarié qui informe son responsable hiérarchique et son responsable RH, de son souhait. Cette demande est faite par écrit, par l'envoi d'un formulaire préétabli par la Direction des Ressources Humaines. Elle est suivie d'un entretien avec eux, au cours duquel le salarié est informé des conditions du passage éventuel au télétravail. A l'issue de cet entretien et dans un délai maximum d'1 mois après la demande (hors période de congés et période de déploiement), une réponse est apportée au salarié. Cette réponse est écrite et précise, en cas de refus, le motif de celui-ci.

En cas de réponse positive, le salarié reçoit de la Direction des Ressources Humaines les informations nécessaires aux nouvelles conditions d'exécution de sa mission. Ces informations sont formalisées dans un avenant au contrat de travail.

En cas de refus de passage en télétravail, le collaborateur peut demander l'arbitrage du niveau hiérarchique supérieur et faire valoir sa demande lors d'un entretien où il peut être accompagné par une personne de son choix.

Une attention particulière est portée à la situation des travailleurs handicapés, femmes enceintes, collaborateurs de retour de longue maladie, accidentés du travail. Pour les demandeurs appartenant à ces populations, une certaine souplesse dans la mise en œuvre du dispositif est possible, en fonction des besoins spécifiques de chacun. Ces adaptations sont mentionnées dans l'avenant au contrat de travail du salarié et doivent faire l'objet d'un accord préalable du Médecin du Travail.

En aucun cas le passage au télétravail ne peut être subordonné à la modification d'autres éléments du contrat de travail.

Article 2 – Avenant au contrat de travail, mise en œuvre et période d'adaptation

2-1 Avenant au contrat de travail

L'avenant au contrat de travail, d'une durée de 1 an, renouvelable chaque année par tacite reconduction, précise le nombre et les jours télétravaillés, l'organisation et la durée du travail, les conditions de réversibilité, la période d'adaptation, le matériel mis à disposition et autres éléments figurant dans le modèle d'avenant annexé au présent accord.

Handwritten signatures and initials:
jth, G, R, 5, PGP, AV

2-2 Mise en œuvre et temps de travail

Le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans les mêmes conditions que s'il l'exerçait au sein de son établissement d'appartenance. Il inscrit son activité dans le cadre de la législation en vigueur, des conventions collectives et des accords applicables dans le Groupe et la société.

Le travail à effectuer dans le cadre du télétravail est équivalent à celui attendu durant les périodes de travail au sein de l'établissement d'appartenance du salarié.

Ainsi, le télétravail ne modifie pas l'horaire habituel de travail du collaborateur, ni son amplitude. Cet horaire ainsi qu'une plage horaire de disponibilité sont précisés dans l'avenant au contrat de travail. La plage horaire de disponibilité peut être définie en référence aux plages horaires fixes auxquelles le salarié est soumis dans son établissement d'appartenance. Les journées télétravaillées ne peuvent donner lieu à des horaires excessifs : les dispositions relatives au temps de travail et temps de repos s'appliquent pendant les jours télétravaillés. La hiérarchie veille au strict respect de la durée maximale du travail et des temps de repos.

2-3 Période d'adaptation

Afin de permettre à chacune des parties d'expérimenter le dispositif et de s'assurer qu'il répond aux attentes de chacun, la mise en œuvre du télétravail est soumise à une période d'adaptation de 3 mois. Chaque partie peut mettre fin au télétravail, par écrit motivé, sous réserve d'un délai de prévenance de 1 mois. La période d'adaptation peut être interrompue sans délai s'il y a accord entre le salarié télétravailleur et son supérieur hiérarchique.

Un entretien destiné à faire un point d'étape et à apporter des correctifs si nécessaire, intervient 1 mois avant la fin de la période d'adaptation entre le responsable hiérarchique et le salarié télétravailleur.

Article 3 - Réversibilité

La sortie du télétravail est possible à l'échéance de l'avenant en respectant un délai de prévenance de 3 mois soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative du responsable hiérarchique. Si la demande émane de la hiérarchie, celle-ci doit associer les Ressources Humaines à sa décision et en expliquer les raisons au salarié télétravailleur lors d'un entretien. Dans ce cas, un avenant est établi actant de la sortie du télétravail.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "MB", "G", "R3", "6", and "P48".

Titre 4

ORGANISATION DU TELETRAVAIL

Article 1 – Organisation matérielle

1-1 Choix et mise à disposition de l'équipement informatique

Chaque télétravailleur est équipé d'un ordinateur portable fourni par le Groupe Sanofi, dans l'hypothèse où il n'en bénéficie pas préalablement. Il dispose de l'accès à distance à ses applications de travail et d'une solution de téléphonie décidée par le Groupe (téléphone portable ou Soft Phone sur le PC ou autre solution technique équivalente).

Il bénéficie d'une assistance technique adaptée de la part des services informatiques du groupe auprès desquels il est identifié comme télétravailleur. En cas d'incident technique l'empêchant d'exercer normalement son activité, il doit en informer immédiatement son supérieur hiérarchique qui décide des mesures appropriées pour la poursuite de l'activité.

Le choix de l'abonnement internet (ADSL, câble ou autre nouvelle technologie adaptée) et la conclusion du contrat avec le fournisseur d'accès est de la responsabilité du salarié. Le passage en télétravail est subordonné à l'existence d'une installation internet offrant une fiabilité et un niveau de performance compatibles avec l'utilisation des applications par le salarié dans le cadre de sa mission. Un test technique pourra être envisagé le cas échéant.

1-2 Confidentialité, protection des données et archivage

Le télétravailleur à domicile doit respecter les standards d'utilisation du matériel informatique fixés par le groupe Sanofi, notamment la Charte d'utilisation des systèmes informatiques et les politiques de sécurité. Il doit préserver la confidentialité des accès et des données, éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse des outils mis à sa disposition. Le télétravailleur s'engage à ne pas conserver au lieu de résidence déclarée de documents confidentiels ni à entreposer de la documentation professionnelle.

1-3 Conformité des installations

Le télétravailleur assure la conformité des installations électriques du poste de télétravail aux normes de sécurité. Il fournit un certificat attestant de la conformité des installations à la Direction des Ressources Humaines préalablement à la signature de son avenant.

Un ou plusieurs organisme(s) habilité(s) à délivrer ces certificats seront référencés par le Groupe. Leur liste sera transmise à demande aux salariés volontaires pour télétravailler.

1-4 Assurances

Le salarié qui choisit de télétravailler doit déclarer sa nouvelle situation auprès de la compagnie d'assurance qui assure le lieu de résidence déclarée. Avant la signature de son avenant, il fournit à la Direction des Ressources Humaines une attestation provenant de cet assureur, au titre de son assurance MRH (Multi Risques Habitation), indiquant la prise en compte de l'activité professionnelle au lieu de résidence déclarée. Le salarié s'engage à renouveler cette information tous les ans et à adresser à la Direction des Ressources Humaines l'attestation correspondante.

1-5 Santé et Sécurité

La Direction s'engage à ce que toutes les dispositions légales et conventionnelles et celles prévues dans les accords Groupe, société et site, relatives à la santé et à la sécurité au travail s'appliquent aux télétravailleurs.

Dans le cadre du présent accord, le CHSCT peut accéder, sous réserve d'un accord écrit et préalable du salarié concerné, à la résidence déclarée de celui-ci et au lieu dans lequel s'exerce le télétravail, dans le cadre des modalités d'inspection qui lui sont propres.

1-6 Couverture sociale

Le salarié télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, prévoyance que les autres salariés du Groupe en France.

Les accidents qui surviendraient aux télétravailleurs seront présumés professionnels et déclarés comme tels, s'ils se produisent au lieu de résidence déclarée mentionné sur l'avenant au contrat de travail, pendant ses horaires habituels de travail, tels que définis à l'avenant, et s'ils résultent de l'exercice professionnel habituel.

Dans ce cas, le télétravailleur s'engage à fournir immédiatement à la Direction des Ressources Humaines les éléments nécessaires à l'établissement de la déclaration d'accident du travail.

gmb G R3 9 PGP
N

1-7 Prises en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail

Outre les moyens mis à sa disposition pour télétravailler, le salarié bénéficie d'un remboursement de frais d'installation liés à l'achat de matériel de bureau (fauteuil, lampe de bureau...) ou de complément d'équipement (station d'accueil, écran...) Il est remboursé sur présentation des factures correspondantes à concurrence d'un montant plafonné à 150 € TTC.

Il bénéficie d'un forfait mensuel (sur 12 mois) de 20 € bruts en compensation, notamment, des frais liés à l'utilisation d'une connexion internet haut débit, aux énergies consommées du fait de sa présence au lieu de résidence déclarée.

De plus, le Groupe Sanofi rembourse au salarié télétravailleur :

- le surcoût de prime d'assurance s'il y a lieu (article 1-4 du présent titre) sur justificatifs.
- le coût du certificat attestant de la conformité des installations électriques au lieu de résidence déclarée, sur présentation de la facture payée au(x) prestataire(s) référencé(s) par le Groupe (article 1-3 du présent titre) ou autre prestataire, pour un montant équivalent.

Article 2 - Déploiement et accompagnement du dispositif

2-1 Déploiement progressif du dispositif

Le présent accord est soumis pour avis aux instances représentatives du personnel compétentes au sein de chaque société du groupe.

Le dispositif sera déployé progressivement dans toutes les activités en France ensuite. Les parties se réuniront après 6 mois de mise en œuvre pour tirer un premier bilan et voir s'il est nécessaire d'apporter des modifications.

2-2 Formation

Afin d'assurer les connaissances et compétences nécessaires au télétravail, les salariés et les managers concernés bénéficieront d'une formation portant sur l'utilisation des moyens techniques et sur les modalités d'exercice du travail dans ces conditions nouvelles.

2-3 Information

Dans le cadre de la déclinaison du présent accord au sein des activités du Groupe, une présentation des modalités et des règles applicables au télétravail est faite auprès des collaborateurs, managers et RH.

Chaque année, au sein de chaque établissement du Groupe, un bilan sur le télétravail sera présenté au CHSCT. Ce bilan présentera *a minima* le nombre de salariés qui bénéficient du dispositif ainsi que la nature des emplois qu'ils exercent, le nombre et motifs des refus éventuels.

Titre 5 COMMISSION DE SUIVI

Au niveau du Groupe en France, une commission paritaire « Télétravail » suit la mise en application du présent accord. Elle se réunit une fois par an.

Comme inscrit à l'article 2-1 Titre 4, cette commission se réunira une fois par semestre durant la première année suivant la signature du présent accord.

Elle est composée de 4 représentants, 2 titulaires et 2 suppléants par organisation syndicale telle que définie page 1 du présent accord.

Titre 6 DUREE DE L'ACCORD – REVISION – DEPOT

Article 6.1 Durée et révision de l'accord

Le présent accord prend effet à la date de sa signature pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé à tout moment par chacune des parties signataires, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois, conformément aux dispositions du Code du Travail. La dénonciation devra être notifiée à l'autre partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception.

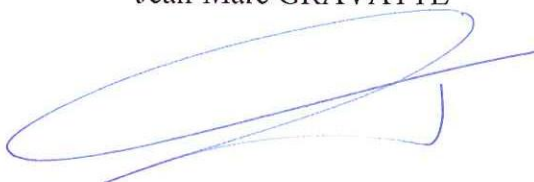
Article 6.2 Formalités de dépôt

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales qui ont fait la preuve de leur représentativité dans son champ d'application, puis déposé auprès de la DIRECCTE de Paris, ainsi qu'au Secrétariat – Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L.2231-5 et suivants, et D.2231-2 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 8 juin 2012

Pour le Groupe Sanofi :

Jean-Marc GRAVATTE

A large, stylized signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Pour les Organisations Syndicales :

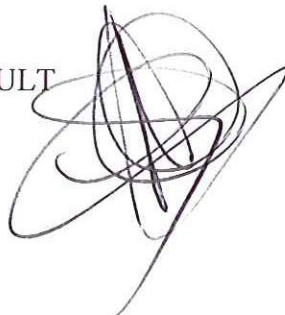
CFDT représentée par Pascal VIALLY

A signature in blue ink, appearing to be 'Vially' with a long horizontal stroke extending to the right.

CFE CGC représentée par Rémi BARTHES

A signature in black ink, appearing to be 'Barthes' with a long horizontal stroke extending to the right.

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT

A complex, multi-looped signature in black ink, appearing to be 'Billebault'.

CGT représentée par Thierry BODIN

FO représentée par Philippe GUERIN-PETREMENT

A signature in black ink, appearing to be 'Guerin-Petrement' with a long horizontal stroke extending to the right.