

## ACCORD SUR LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DE L'UES VEOLIA TRANSDEV

Entre les sociétés constituant l'UES VEOLIA TRANSDEV (VTD) :

1./ La société VEOLIA TRANSDEV SA,

Société anonyme, au capital de 1 182 037 000 euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 521 477 851, dont le siège social est situé 36-38, Avenue Kléber 75116 Paris,

2./ La société TRANSDEV SA,

Société anonyme, au capital social de 175 908 040 euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 542 104 377, dont le siège social est situé 32 boulevard de Gallieni - 92442 Issy-les-Moulineaux,

3./ La société TRANSAMO, S.A. au capital de 152.460 Euros, inscrite au R.C.S. de Nanterre sous le numéro B 399 663 905, dont le siège social est 32 boulevard de Gallieni - 92442 Issy-les-Moulineaux,

4./ La société TRANSDATA, S.N.C. au capital de 1.196.654 Euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Lyon sous le numéro 419 566 450, dont le siège social est situé au 89, rue de la Villette, 69211 Lyon cedex,

5./ La société TRANSDEV ALPES, S.A.S. au capital de 1.125.696 Euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Chambéry sous le numéro 350 701 801, dont le siège social est situé au 926, avenue de la Houille Blanche, 73000 Chambéry.

6/ La société TRANSDEV EST, S.A.S. au capital de 4.076.960 Euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Dijon sous le numéro 786 150 532, dont le siège social est situé rue Louis Lumière, 21160 Marsannay la Côte.

7./ La société TRANSDEV SUD, S.A.S. au capital de 7.296.092 Euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés d'Avignon sous le numéro 782 674 329, dont le siège social est situé au 526, rue Sainte Geneviève, Z.I. de Courtine, 84000 Avignon.

8./ La société TRANSDEV PARIS EST, S.A.S. au capital de 9.626.242,25 Euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Meaux sous le numéro 673 650 073, dont le siège social est situé au 27, rue Ampère, 77400 Lagny.

9./ La société TRANSDEV PARIS SUD, S.A.S. au capital de 3.264.693 Euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés d'Evry sous le numéro 378 962 211, dont le siège social est situé au 1, rue de Terre Neuve, Z.A. de Courtaboeuf, 91940 Les Ulis.



10./ La société TRANSDEV NORD EST, S.A.S. au capital de 9.740.000 Euros, inscrite au R.C.S. de Nancy sous le numéro B. 485 244 198, dont le siège social est à 54840 Gondreville, route de Nancy, lieudit « le Tambour ».

11./ La société TRANSDEV ESPACES, S.A.S. au capital de 1.255.200 Euros, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 745 751 677, dont le siège social est au 34/36, rue Paul Barennes, 77100 Meaux.

12./ La société PROGETOURS, S.A.R.L. au capital de 7.625 Euros, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 353 032 352, dont le siège social est 2 rue Breguet, 75011 Paris.

13/ La société TRANSDEV AEROPORT SERVICES, SAS au capital de 914.400 Euros, inscrite au R.C.S de Pontoise sous le numéro 389 888 470, dont le siège social est au 6 avenue de la Râperie, 95700 Roissy en France.

14/ La société MERCUR, SAS au capital de 152500 Euros, inscrite au R.C.S de Paris sous le numéro de 399 813 096, dont le siège social est au 32 boulevard de Gallieni - 92442 Issy-les-Moulineaux.

Sociétés représentées par Monsieur BONNAT, en vertu des mandats dont il dispose.

**D'une part,**

**Les organisations syndicales**

La CFE -CGC, représentée par Monsieur HENOT, dûment habilité aux fins des présentes,

La CFDT, représentée par Monsieur DUBAU, dûment habilité aux fins des présentes,

L'UNSA, représentée par Madame BACHELET, dûment habilitée aux fins des présentes,

**D'autre part,**

**Il est convenu ce qui suit**

.....



## PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans les démarches de l'UES Veolia Transdev (VTD) pour développer, en lien avec les engagements pris en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, de nouveaux modes d'organisation du travail innovants qui associent souplesse et réactivité en offrant un meilleur service aux clients internes et externes.

À l'issue d'un travail de concertation mené avec les partenaires sociaux, les parties prenantes à cet accord considèrent que le recours au télétravail à domicile constitue une opportunité intéressante pour améliorer la compétitivité de l'entreprise tout en permettant aux collaborateurs de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle tout en limitant les durées de trajets.

Le groupe Veolia Transdev, dans son ensemble, de par son cœur d'activité, a une préoccupation particulièrement forte sur les problématiques environnementales, et sur toutes les actions et toutes les mesures visant à réduire les facteurs de pollution engendrés par l'utilisation intensive des moyens de transports automobile individuels.

Le télétravail à domicile peut être une forme d'organisation durable apportant des éléments positifs en matière de qualité de vie, de responsabilisation et d'autonomie dans l'exercice des missions professionnelles sous réserve que l'emploi exercé s'y prête.

Les parties signataires soulignent qu'un des facteurs de réussite essentiel de ce mode d'organisation du travail repose sur un accord de confiance mutuelle entre le collaborateur et son responsable hiérarchique.

La direction et les organisations syndicales par ce présent accord, s'engagent en vue de définir les conditions de recours et de mise en œuvre du télétravail à domicile au sein des sociétés de l'UES VTD.

Toutefois, compte tenu du caractère novateur de la mise en place du télétravail au sein de l'UES, les parties signataires conviennent que le présent accord sera mis en place à titre expérimental et aura une durée d'un an. Durant la durée du présent accord, les parties s'attacheront à suivre l'évolution et la mise en œuvre des différentes expériences de télétravail.

C'est dans ce contexte que les parties signataires sont convenues des dispositions contenues au sein du présent accord.

## ARTICLE 1 : DÉFINITION

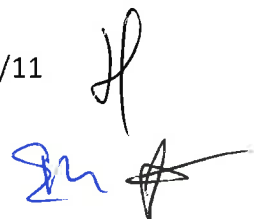
L'accord s'inscrit dans le cadre de la loi de la simplification du droit du 24 mars 2012, qui transpose les principes et les règles établis par l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail en référence au cadre général du télétravail défini au niveau européen par un accord daté du 16 juillet 2002.

.....  
Accord Télétravail – UES VTD

24 janvier 2013

Page 3/11

111



Le télétravail est défini dans l'article L. 1222-9. DU code du travail.

Le présent accord précise que selon les dispositions convenues entre les parties signataires, le télétravail s'entendra comme la situation où le collaborateur, sur la base du volontariat, effectuera son activité professionnelle alternativement à son domicile et dans les locaux de l'entreprise. Ceci sera formalisé par un avenant à son contrat de travail.

Il ne concerne que le télétravail à domicile. Par défaut le domicile déclaré à l'entreprise pour l'envoi du bulletin de paie est le lieu de télétravail.

Le télétravail impliquera une activité professionnelle ne pouvant dépasser 50 % du temps de travail au domicile et dans la limite de 2 jours maximum par semaine.

La répartition du temps de travail s'opère exclusivement par journée entière.

## **ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION**

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés des entités de l'UES VTD à l'exception des contrats à durée déterminée.

En cas d'intégration dans le périmètre de l'UES Veolia Transdev d'une nouvelle société, postérieurement à la signature du présent accord, les salariés de cette société bénéficieront de plein droit du présent accord, après adhésion de ladite société à l'UES. Cette adhésion devra être formalisée par écrit et vaudra avenant au présent accord.

L'adhésion de ladite société à l'UES de Veolia Transdev sera formalisée par la signature d'un avenant à l'accord définissant le périmètre de l'UES.

## **ARTICLE 3 : CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE**

### **3.1. Principe du volontariat**

Le principe du volontariat est au cœur du télétravail. Le volontariat est fondé sur un principe d'acceptation mutuelle entre le collaborateur et le manager.

L'initiative de la demande appartient au collaborateur. A cette occasion, le management étudie la compatibilité de cette forme d'organisation du travail avec l'emploi exercé par le collaborateur, plus particulièrement sa faisabilité technique, sa compatibilité avec les impératifs de sécurité des données et les modalités de réalisation de la prestation fournie aux clients internes ou externes qui dans, certains cas, pourraient ne pas permettre la mise en œuvre du télétravail.

Les parties conviennent que le télétravail est fondé sur la capacité d'autonomie des collaborateurs concernés.

Le refus éventuel par le management ferait l'objet d'une réponse écrite et motivée. Le collaborateur pourrait demander un entretien à son responsable des ressources humaines en cas de contestation des motivations du refus.

## **3.2. Conditions de mise en place**

### **3.2.1 Avenant au contrat de travail**

Tout collaborateur passant en mode télétravail devra préalablement signer un avenant à son contrat de travail.

Cet avenant précise les éléments suivants :

- La date de démarrage du télétravail,
- La durée de validité de l'avenant au contrat de travail et les règles de réversibilité en vigueur,
- La période probatoire,
- L'adresse du lieu où s'exercera le télétravail,
- Le matériel mis à disposition,
- Les conditions d'utilisation du matériel mis à disposition,
- Les plages horaires durant lesquelles le collaborateur pourra être joint,
- Les modalités d'exécution du télétravail (part du temps de travail à domicile ou en entreprise) et le cadre de référence (hebdomadaire ou sur deux semaines consécutives),
- Les conditions d'organisation des points périodiques avec le responsable hiérarchique,

### **3.2.2 Période probatoire**

Durant les 3 premiers mois de télétravail (de date à date), l'entreprise comme le collaborateur peuvent mettre fin au télétravail à tout moment à condition de respecter un délai de prévenance d'au moins une semaine.

L'objectif de cette période est de vérifier le bon fonctionnement technique et organisationnel de ce nouveau mode de travail par les parties.

En tout état de cause l'arrêt du télétravail par l'une ou l'autre des parties sera formalisé par écrit et le collaborateur reprendra entièrement son activité dans les locaux de l'entreprise au sein de son service dans les conditions définies à l'article 3.2.4.

### **3.2.3 Durée**

Compte tenu de la spécificité du télétravail, il est convenu que l'avenant au contrat de travail pour sa mise en œuvre sera au maximum d'une durée d'un an et ne pourra aller, dans la phase d'expérimentation, au-delà du 31 décembre 2013.

Dans les 2 mois précédant l'échéance annuelle, un entretien de bilan sera obligatoirement fait entre le collaborateur et son manager, à l'initiative du manager. Ce sera l'occasion de faire un bilan de l'organisation en télétravail.

### **3.2.4 Réversibilité permanente**

Le collaborateur et le responsable hiérarchique peuvent, à tout moment, mettre fin à l'organisation de l'activité en télétravail à domicile, en respectant un délai de prévenance fixé par l'avenant au contrat de travail. Ce délai ne peut être inférieur à un mois (sauf accord entre les deux parties pour

un délai plus court). Ce délai peut être réduit ou supprimé en cas d'impossibilité du télétravailleur de poursuivre son activité à domicile.

Les demandes devront être formalisées et motivées. Le collaborateur pourra demander un entretien à son responsable des ressources humaines en cas de contestation éventuelle des motivations à la réversibilité décidée par l'entreprise.

La réversibilité implique un retour du collaborateur dans les locaux de l'entreprise sur le site de rattachement et au sein de son service.

### 3.2.5 Suspension

Des circonstances exceptionnelles tenant à des impératifs opérationnels peuvent amener l'entreprise à suspendre pour une courte durée la situation de télétravail sans pour autant que cela remette en cause l'organisation du travail en mode télétravail.

De même des circonstances exceptionnelles auxquelles le collaborateur doit faire face et qui sont de nature à empêcher temporairement la réalisation de ses missions dans son lieu habituel de télétravail peuvent légitimer une suspension de la situation de télétravail pour une courte durée sans que soit remise en cause sa qualité de télétravailleur.

La suspension provisoire sera formalisée.

### 3.3 Respect de la vie privée

L'entreprise est tenue de respecter la vie privée du collaborateur, et à ce titre ne peut le contacter en dehors de la plage horaire définie dans l'avenant, sauf circonstances le nécessitant.

## ARTICLE 4 : EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

L'entreprise fournit les équipements nécessaires aux collaborateurs pour la réalisation de leurs missions en télétravail.

### 4.1 Matériel informatique :

Le collaborateur pourrait être doté par l'entreprise d'un ordinateur portable, dans l'hypothèse où celui-ci n'en est pas déjà équipé par l'entreprise.

### 4.2 Solution d'accès à distance :

Le collaborateur devra disposer d'une connexion personnelle de type xDSL de 1 Mo minimum. La mise en œuvre du télétravail s'exerce sous réserve que le collaborateur atteste que le lieu de travail à son domicile comporte un disjoncteur.

Par ailleurs, dans le cadre de la prise en charge des coûts liés à l'exercice du télétravail, l'entreprise prendra en charge une indemnité forfaitaire mensuelle de 15 euros nets.

#### **4.3 Solution Téléphonie :**

L'entreprise fournit une solution de téléphonie aux collaborateurs en télétravail. Le télétravailleur s'engage à utiliser cette solution téléphonie dans un usage strictement professionnel.

#### **4.4 Imprimante :**

L'imprimante ne sera pas fournie par l'entreprise au télétravailleur. Les impressions s'effectuent au sein de l'entreprise.

#### **4.5 Assurance :**

Le télétravailleur atteste qu'il a souscrit une assurance multirisque habitation couvrant le lieu de télétravail et fournira une attestation de cette assurance à la signature de l'avenant à son contrat de travail. L'entreprise couvrira via sa propre police d'assurance responsabilité civile tout dommage qui pourrait être causé aux tiers du fait et à l'occasion de l'exercice du télétravail dans le lieu et les plages horaires contractuelles.

#### **4.6 Problèmes techniques et indisponibilité :**

En cas de problème technique ne pouvant être immédiatement résolu à distance, le salarié devra poursuivre son activité au bureau, le télétravail sera momentanément suspendu.

### **ARTICLE 5 : PROTECTION DES DONNÉES**

Tout collaborateur en télétravail s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'entreprise en particulier à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer les protections des données de l'entreprise et leur confidentialité.

L'entreprise mettra à disposition des télétravailleurs une Charte informatique reprenant l'intégralité des règles de sécurité en vigueur.

La sécurité serait renforcée par la mise à disposition des télétravailleurs d'outils d'accès à distance sécurisés et par la prise en compte des règles de sécurité dans les formations sensibilisation dispensées aux télétravailleurs.

Étant donné que le télétravailleur a l'usage de ces informations, dans son environnement privé qu'il est le seul à maîtriser, il s'attachera à une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité notamment par l'application des dispositions en matière de mot de passe pour les travaux qu'il accomplira à son domicile.

## **ARTICLE 6 : DROITS COLLECTIFS**

### **6.1 Statuts et déroulement de carrière**

Le collaborateur en télétravail bénéficie de mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux qui sont applicables aux autres collaborateurs de l'entreprise. Il bénéficie d'un déroulement de carrière équivalent aux autres collaborateurs de l'entreprise.

### **6.2 Formation**

Les télétravailleurs bénéficient du même accès à la formation que les collaborateurs en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise ainsi que d'une formation-sensibilisation (avec des supports appropriés) à cette forme d'organisation du travail notamment en ce qui concerne les équipements mis à sa disposition. Le responsable hiérarchique doit également bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion, en tant que pré-requis à la mise en place du télétravail.

### **6.3 Charge de travail**

La charge de travail et l'amplitude horaire demandée au télétravailleur sont équivalentes à celles des collaborateurs des autres collaborateurs.

Ainsi, le passage au télétravail ne modifie en rien le contenu et les objectifs de la fonction exercée par le télétravailleur.

Les objectifs du télétravailleur sont fixés lors de l'entretien individuel. Le management s'assure avec le collaborateur que le fonctionnement et la qualité du service ne sont pas impactés par le télétravail.

La participation à une réunion professionnelle ou à une formation pendant les périodes de travail à domicile, ne remet pas en cause le calendrier habituel prévu dans l'avenant au contrat de travail, et n'est pas susceptible de remettre en cause la participation à ces réunions ou formations.

### **6.3 Relations sociales**

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel.

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 sont inscrits comme tels sur les registres uniques du personnel.



## **ARTICLE 7 : SANTE AU TRAVAIL ET CHSCT**

Les collaborateurs en télétravail font l'objet, tout comme l'ensemble des collaborateurs, d'un suivi par le service de santé.

La visite médicale sera organisée pendant les jours de présence sur site et sera l'occasion de faire un point sur les conditions particulières de travail du collaborateur.

Dans son évaluation de la situation, la médecine du travail devra apprécier les conditions dans lesquelles le télétravailleur travaille à son domicile. Le Service Santé au Travail a un rôle de conseil actif en matière d'ergonomie du poste de travail.

L'entreprise, qui a des obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail à l'égard de l'ensemble de ses collaborateurs, doit pouvoir s'assurer que le collaborateur en situation de télétravail exerce sa mission dans des conditions conformes.

Toutes les obligations pesant sur les locaux d'une entreprise ne sont pas transposables à l'identique au sein du domicile d'un collaborateur.

Afin que le collaborateur qui sera en situation de télétravail soit responsabilisé dans ce domaine, l'entreprise attirera son attention sur le fait qu'il doit disposer d'un espace de travail conforme à un exercice satisfaisant de ses missions professionnelles.

En conséquence, l'entreprise et le CHSCT peuvent, le cas échéant, être amenés à accéder au lieu dans lequel s'exerce le télétravail, sur rendez-vous. Une telle démarche ne pourrait être effectuée qu'avec l'accord écrit préalable du télétravailleur (un courriel avec accusé de réception par exemple).

Le télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise. Si l'accident survient pendant les périodes de travail à domicile, le lien professionnel est a priori présumé. Cette présomption s'applique conformément aux dispositions réglementaires propres au régime accidents du travail et maladies professionnelles en vigueur.

Dans le cas d'un accident de travail, le télétravailleur doit informer son responsable hiérarchique de l'accident dans les délais légaux et transmettre tous les éléments d'information nécessaire à l'élaboration d'une déclaration d'accident du travail.

En cas d'arrêt de travail prononcé par un médecin, le télétravailleur doit en informer son responsable hiérarchique et transmettre le justificatif dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son travail habituellement dans les locaux de l'entreprise.

## **ARTICLE 8 : DURÉE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD.**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et se prendra fin le 31 décembre 2013.

## ARTICLE 9 : SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi sera chargée d'évaluer la mise en œuvre des dispositions du présent accord et se réunira après une période de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Cette commission sera composée d'un représentant désigné pour chacune des organisations signataires du présent accord et de représentants de la direction de l'UES VTD.

Cette commission devra rendre, au plus tard trois mois avant la fin du présent accord, un bilan permettant d'examiner les adaptations qui seraient nécessaires et le cadre d'éventuelles négociations d'un nouvel accord à l'issue de l'expérimentation.

## ARTICLE 10 : RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé en cours d'exécution par avenant, dans le respect des dispositions de l'article L2261-7 du Code du Travail.

L'une ou l'autre des parties signataires peut demander la révision ou la dénonciation de l'accord par courrier recommandé en respectant un préavis de trois mois selon les dispositions de l'article L2261-9 du Code du Travail.

## ARTICLE 11 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord est déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes conformément aux dispositions des articles L2231-5, L2231-6 et D2231-2 du Code du Travail.

Fait à Issy les Moulineaux, le 24 janvier 2013  
en 8 exemplaires

Pour la direction  
Philippe BONNAT



Pour la CFDT  
Jean-Marc DUBAU



Pour la CFE –CGC  
Philippe HENOT



Pour l'UNSA  
Stéphanie BACHELET

