

**ACCORD SUR LE TELETRAVAIL A DOMICILE AU SEIN DE LA SOCIETE AIR LIQUIDE FRANCE
INDUSTRIE**

La société AIR LIQUIDE FRANCE INDUSTRIE, Société Anonyme, dont le Siège Social est à Paris 7^{ème}, 6 rue Cognacq Jay,

Représentée par M. Philippe DAUBRICOURT – en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et

Les syndicats représentatifs au sein de l'entreprise :

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) représentée par :
M. Luc DURAND, en sa qualité de délégué syndical central

La Confédération Française de l'Encadrement (CFE-CGC) représentée par :
Mme Evelyne DRULHE, en sa qualité de déléguée syndicale centrale

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) représentée par :
M. Gilles BOUDIN, en sa qualité de délégué syndical central

La Confédération Générale du Travail (CGT) représentée par :
M. Christian GRANDAY, en sa qualité de délégué syndical central

D'autre part.

PREAMBULE

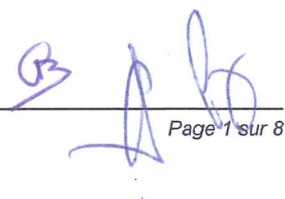
Considérant que les parties au présent accord ont la volonté d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail et de favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés,

Considérant que les parties reconnaissent que le télétravail est un nouveau mode d'organisation du travail qui a vocation à accroître la productivité des collaborateurs et simplifier les modes de fonctionnement,

Considérant que les parties souhaitent, en introduisant ce nouveau mode de travail, moderniser les pratiques managériales et organisationnelles,

Considérant l'enquête de motivation réalisée en 2012 dont ressort une forte implication ainsi qu'un niveau de satisfaction élevé des salariés d'Air Liquide France Industrie sur le contenu de leur travail,

Considérant que l'enquête paritaire « vie professionnelle/exercice des responsabilités familiales » réalisée dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, fait état d'une attente des salariés de la Région Parisienne confrontés à des temps de trajet quotidiens importants,


Page 1 sur 8

Considérant l'engagement pris par la Direction, dans le cadre des mesures d'accompagnement du projet de regroupement à Bagneux des salariés des sites de La Défense (Cœur Défense, Dexia, Kupka), Champigny-sur-Marne, Le Plessis Robinson, Les Loges-en-Josas et Saint-Ouen-l'Aumône, d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un dispositif de télétravail au domicile du salarié,

Considérant que, dans le contexte de regroupement susvisé, le télétravail apparaît naturellement dans les outils d'amélioration de la qualité de vie au travail,

Considérant qu'il est, nécessaire de mettre le manager et le collaborateur au centre du dispositif du télétravail,

Considérant enfin les dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de télétravail à la date du présent accord et notamment :

- l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005,
- les articles L. 1222-9 et suivants du Code du travail,
- l'accord de branche des industries chimiques du 12 juin 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pris en son article 8 qui précise que « les entreprises examineront les possibilités offertes par les nouvelles technologies ».

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1^{er} : OBJET ET PERIMETRE DE L'ACCORD

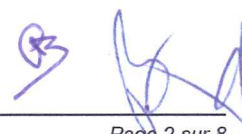
1.1 Le présent accord concerne les salariés du futur établissement de Bagneux de la société Air Liquide France Industrie, dans le cadre et pour la durée du « pilote ».

1.2 Les parties rappellent les termes de l'article L.1222-9 du Code du travail lequel définit le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué hors de ces locaux de façon 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 ».

Dans ce cadre, les parties précisent l'objet du présent accord, à savoir : le télétravail à domicile.

Ainsi, le présent accord ne concerne pas :

- les situations exceptionnelles ou d'urgence, où le salarié exerce occasionnellement son travail à son domicile, avec l'accord formel et préalable de sa hiérarchie qui ne relèvent pas d'une situation de télétravail telle que prévue par les dispositions légales en vigueur, compte tenu de leur irrégularité ;
- le fait de travailler au moyen des nouvelles technologies, en dehors du lieu dit « habituel » de travail, en pratiquant un travail sur un site déporté qui ne relève pas d'une situation de télétravail à domicile et ne soulève par conséquent pas les questions de même importance ou de même nature.



ARTICLE 2 : CONDITIONS D'ELIGIBILITE ET D'ACCES AU TELETRAVAIL

2.1 Conditions d'éligibilité des salariés

Seront éligibles les salariés :

- en contrat à durée indéterminée ;
- soit ayant au moins un an d'ancienneté dans le poste occupé au sein de la société Air Liquide France Industrie, soit ayant au moins trois ans d'ancienneté au sein du groupe Air Liquide ;
- justifiant dans le cadre de leur dernier entretien individuel d'une appréciation a minima en « bonne performance », considérant qu'il est dans l'intérêt d'un salarié en performance « insuffisante » ou « très insuffisante » de ne pas être éloigné de façon régulière de ses collègues et de son manager.

Les parties conviennent par ailleurs d'exclure les apprentis et les stagiaires du télétravail, considérant que la présence permanente dans une communauté de travail est un élément indispensable à leur apprentissage.

2.2 Volontariat

Les parties conviennent de rappeler que le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié concerné.

Dans ce cadre, il appartiendra au salarié qui exprime le désir d'opter pour le télétravail d'en informer son manager par écrit au plus tard le 12 juillet 2013. Une copie de cette demande sera adressée pour information à la Direction des Ressources Humaines.

2.3 Conditions d'accès au télétravail

Compte tenu de la spécificité des métiers et des organisations/contraintes des différentes équipes, il appartiendra au manager d'évaluer la capacité d'un salarié à télétravailler.

Le manager appréciera les conditions d'éligibilité et d'accès du salarié au télétravail et apportera, en cas de refus, les explications nécessaires au plus tard le 6 septembre 2013. Lors d'une réunion de CE de septembre et des réunions de délégués du personnel de septembre, un bilan quantitatif (nombre de demandes, nombre de refus) sera remis et analysé aux instances précitées.

La capacité d'un salarié à télétravailler sera appréciée en prenant en compte notamment les éléments suivants :

- la « télétravaillabilité » du poste occupé par le salarié candidat au télétravail : la configuration de l'équipe ou l'activité du service concerné, la nature du travail effectué par le salarié candidat au télétravail (à titre d'exemple : ne peuvent accéder au télétravail les salariés ayant une activité qui, par nature requiert d'être exercée physiquement dans les locaux de l'entreprise, notamment en raison des équipements matériels, ou de la nécessité d'une présence physique) ;
- la capacité du salarié candidat au télétravail à attester de l'aménagement d'un endroit spécifique du domicile consacré au télétravail et notamment, de la conformité des installations électriques ;
- la capacité (en termes de « savoir faire » et de « savoir être ») du salarié à travailler à distance.

ARTICLE 3 : MODALITES DE PASSAGE AU TELETRAVAIL

La mise en œuvre du télétravail donnera lieu à la rédaction d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Cet avenant sera conclu pour la durée du présent accord, avec une date d'effet qui ne pourra pas se situer avant le 1^{er} novembre 2013.

Cet avenant précisera notamment :

- le nombre de jours en télétravail ;
- l'adresse du lieu où s'exercera le télétravail ;
- la période d'adaptation (telle que définie à l'article 4 du présent accord) ;
- les plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être joint, plages incluses dans le cadre de la plage de disponibilité définie à l'article 5 du présent accord ;
- les conditions de réversibilité du télétravail ;
- les équipements mis à disposition.

L'avenant prendra fin automatiquement en cas de changement de poste en cours de validité du présent accord.

ARTICLE 4 : PERIODE D'ADAPTATION ET REVERSIBILITE

4.1 Période d'adaptation

Afin de permettre au salarié concerné et à son manager d'expérimenter le dispositif du télétravail et de s'assurer qu'il répond bien aux attentes de chacun, les parties au présent accord conviennent d'une période d'adaptation au télétravail de 3 mois.

Pendant cette période, le salarié concerné, comme son manager, seront libres de mettre fin au télétravail, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 8 jours calendaires.

Un mois avant l'issue de la période d'adaptation, un entretien sera organisé entre le salarié et son manager afin de réaliser un bilan destiné à établir les avantages et contraintes que chacun retient de cette première période. A l'issue de cet entretien, si le bilan est positif pour le manager et le salarié concerné, le télétravail ira jusqu'au terme de l'avenant. A contrario, si le bilan est négatif pour le manager ou le salarié concerné, il sera mis fin au télétravail.

4.2 Suspension provisoire

En cas de nécessité de service (réunion importante, formation, tâches nécessitant la présence du salarié concerné sur une période considérée...), les parties conviennent de la nécessité de pouvoir suspendre le télétravail, à l'initiative du manager, et sans pour autant que cela ne puisse être analysé comme une remise en cause de cette forme d'organisation du travail. Dans la mesure du possible, le manager avertira le télétravailleur concerné avec un délai de prévenance de 48 heures.

4.3 Réversibilité

Au-delà de la période d'adaptation, chacune des parties pourra mettre fin unilatéralement au télétravail sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois. Ce délai permet de gérer convenablement le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Il pourra être réduit d'un commun accord entre le salarié et son manager.

Lorsqu'il sera mis fin au télétravail, le salarié effectuera à nouveau entièrement son activité dans les locaux de l'entreprise au sein de son site de rattachement et restituera le matériel mis, le cas échéant, à sa disposition en lien avec sa situation de télétravailleur.

ARTICLE 5 : ORGANISATION DU TELETRAVAIL

5.1 Fréquence et nombre

Le télétravail à domicile s'exercera, pour la durée du « pilote » mis en place par le présent accord, à raison d'un jour non fractionnable par semaine.

Le télétravail s'exercera au domicile du salarié, ce dernier se définissant comme le lieu de résidence habituelle déclaré à la Direction des Ressources Humaines par le salarié au moment de son entrée en télétravail et mentionné dans l'avenant relatif au télétravail.

Le salarié s'engage par ailleurs à informer la Direction des Ressources Humaines de tout changement d'adresse impliquant un changement de son domicile.

Le manager s'efforcera, pour des raisons de simplicité d'organisation, de retenir un jour fixe pour un télétravailleur et/ou l'ensemble de son équipe.

En cas d'absence, quel qu'en soit le motif, ou de jour férié coïncidant avec une journée habituellement télétravaillée, le salarié ne pourra exiger le report du jour de télétravail.

5.2 Durée du travail et plages de disponibilité

Les modalités d'organisation et de contrôle du temps de travail applicables dans le cadre du télétravail seront inchangées.

Ainsi, le télétravail s'exercera dans le respect des dispositions applicables en matière de temps de travail qui seront rappelées au cours des formations au télétravail.

Concernant la plage de disponibilité pendant laquelle un salarié peut être joint, les parties conviennent qu'elle devra s'inscrire dans une plage se situant entre 7h et 20h, avec une pause méridienne comprise dans une plage se situant entre 12 et 14h.

5.3 Charge de travail

La Société Air Liquide France Industrie 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 les locaux de l'entreprise.

Un point de suivi spécifique portant sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail dans le cadre du télétravail sera organisé, à 6 mois après la date d'effet du passage en télétravail, avec le manager.

5.4 Fonctionnement de l'équipe

Afin de conserver la cohésion de son équipe et permettre une mise en œuvre facilitée du télétravail, le manager organisera régulièrement des réunions sur le site d'appartenance avec l'ensemble de ses collaborateurs télétravailleurs et non télétravailleurs.

ARTICLE 6 : EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Air Liquide France Industrie s'engage à fournir au télétravailleur le matériel informatique et de communication nécessaire.

Dans ce cadre :

- si le salarié disposait d'un ordinateur fixe, un ordinateur portable sera mis à sa disposition en lieu et place de son ordinateur fixe ;
- l'ordinateur portable sera équipé du réseau VPN permettant un accès au réseau à distance.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement de sa connexion internet ou des équipements de travail mis à sa disposition, le télétravailleur devra en informer immédiatement les services support informatique d'Air Liquide France Industrie, ainsi que son manager.

Enfin, s'agissant des frais exposés dans le cadre du télétravail, Air Liquide France Industrie prendra en charge les frais suivants à hauteur de 10 euros par mois : frais de fonctionnement, de maintenance et d'installation de la connexion internet haut débit, frais d'énergie (chauffage, électricité).

ARTICLE 7 : SANTE ET SECURITE

Les parties rappellent que les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs et à l'entreprise.

Dans ce cadre, elles rappellent notamment que :

- le salarié en télétravail bénéficiera de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise lorsqu'il effectue son activité professionnelle à son domicile ;
- si un accident survient au domicile pendant les jours de télétravail, le salarié devra informer son manager dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son activité dans les locaux de l'entreprise.

ARTICLE 8 : DROITS COLLECTIFS ET EGALITE DE TRAITEMENT

Les parties rappellent que les télétravailleurs bénéficieront des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels, individuels et collectifs que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Les télétravailleurs auront 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'entreprise.

ARTICLE 9 : CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DES DONNEES

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles de sécurité informatique et de confidentialité en vigueur chez Air Liquide France Industrie.

Ainsi, à l'instar des jours où il effectue son travail dans les locaux de l'entreprise, il devra assurer l'intégrité et la confidentialité des informations et données qui lui sont confiées, auxquelles il a accès ou qu'il crée dans le cadre du télétravail, sur tout support (papier ou électronique).

ARTICLE 10 : FORMATION AU TELETRAVAIL

Compte tenu des spécificités de ce nouveau mode d'organisation du travail, une formation sera mise en place, destinée aux télétravailleurs et à leurs managers.

ARTICLE 11 : ASSURANCE

L'assurance responsabilité civile d'Air Liquide France Industrie s'appliquera dans les mêmes conditions que pour les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

S'agissant du télétravailleur, il devra justifier d'une assurance multirisque habitation couvrant la situation de télétravail à domicile, attestation qui devra être transmise avant la signature de l'avenant de passage au télétravail.

ARTICLE 12 : MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Conformément à l'article 2.3 du présent accord, lors d'une réunion CE et des réunions des délégués du personnel en septembre 2013, un bilan quantitatif (nombre de demandes, nombre de refus) sera remis et analysé en réunion DP.

Par ailleurs, une commission de suivi du présent accord sera mise en place dans les conditions suivantes :

- elle sera composée de deux représentants de chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord et appartenant à la société et de deux représentants de la Direction ;
- elle se réunira au cours du mois de mai 2014 ;
- elle aura pour mission d'établir un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre du télétravail et, de formuler toute suggestion/action correctrice dans la perspective d'une nouvelle négociation qui sera engagée au plus tard au cours du mois de Juin 2014.

ARTICLE 13 : DUREE DE L'ACCORD ET PUBLICITE

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature après information consultation du comité d'établissement Activités Support et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail de ce même périmètre.

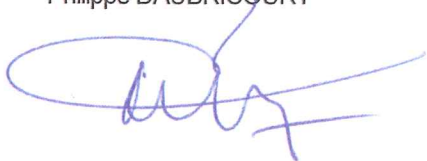
A l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D.2231-2 du Code du travail, soit en deux exemplaires, dont une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE et en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter de la mise en œuvre effective du télétravail, entendue comme date d'effet du 1^{er} avenant (au contrat de travail) de passage en télétravail. A l'issue de cette période, le présent accord prendra automatiquement fin.

Un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à La Défense, le 14 juin 2013,

POUR AIR LIQUIDE FRANCE INDUSTRIE
Philippe DAUBRICOURT



LA C.F.D.T.
Luc DURAND

LA C.F.T.C.
Gilles BOUDIN

LA C.F.E.-C.G.C.
Evelyne DRULHE

LA C.G.T.
Christian GRANDAY

