

**Charte relative à la mise en œuvre du télétravail au sein du
Groupe Schneider Electric en France**

Préambule

Envisagé pour la première fois par une Directive Européenne de 2002, le télétravail s'est peu à peu imposé en Europe comme un mode d'organisation du travail à part entière. Sur le territoire national, il est devenu une réalité pour un certain nombre de salariés sous l'impulsion de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, consacré par la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives.

L'essor grandissant des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail incite constamment les entreprises à adapter leur mode de fonctionnement et d'organisation du travail afin de répondre efficacement aux attentes de leurs clients et de leurs collaborateurs.

Les nombreuses études menées sur le sujet ont permis de mettre en lumière un certain nombre d'effets positifs induits par la mise en place du télétravail, à la fois pour l'entreprise, les salariés et l'environnement, notamment :

- Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés;
- Une diminution de la fatigue liée à la baisse des temps de transport ;
- Une diminution des accidents de trajet ;
- Une diminution de l'absentéisme ;
- Une incitation à la mobilité géographique ;
- Une augmentation de la productivité ;
- Une économie de la consommation d'énergie sur site ;
- Une diminution de la pollution.

Le télétravail apparaît également comme une solution adéquate au maintien dans l'emploi des salariés dont l'état de santé nécessite des adaptations particulières de leur poste de travail. Il s'inscrit notamment dans le cadre de la compensation du handicap prévu par l'accord de Groupe sur l'Emploi des Travailleurs Handicapés au sein de Schneider Electric en France.

Par ailleurs et au vu des toutes nouvelles dispositions concernant l'emploi des salariés âgés, la présente Charte pourra faire l'objet d'une adaptation en fonction des négociations de Groupe à venir sur le dispositif intergénérationnel.

Concernant le Groupe Schneider Electric, le constat est celui d'une demande de plus en plus forte tant des collaborateurs que des managers et des RHBP. Actuellement, plusieurs centaines de collaborateurs sont en situation de télétravail encadrée par des accords signés dans leur entité.

Fort de ces éléments et considérant la volonté affichée du Groupe Schneider Electric d'encadrer toutes les situations de télétravail et de les développer, le Groupe souhaite aujourd'hui favoriser ce nouveau mode d'organisation du travail. Ce choix s'inscrit dans le prolongement de la Politique du Groupe en matière de développement durable, de satisfaction du client et de bien-être au travail.

A titre expérimental, le Groupe Schneider Electric a décidé de définir un cadre réglementaire, par le biais d'une Charte, pour permettre à toutes les entités du Territoire de mettre en place le télétravail, en fonction des métiers de leurs collaborateurs, de la géographie de leurs implantations, de leurs expérimentations et de leurs besoins. Elle a vocation à constituer une 1^{ère} étape vers la conclusion d'un éventuel accord collectif sur ce thème au niveau du Groupe.

C'est à ce titre que la Direction a souhaité associer les Coordinations Syndicales représentatives au niveau du Groupe à l'élaboration de cette Charte. Le présent texte est le fruit d'un travail commun mené d'une part, avec lesdites Organisations et d'autre part, avec près de 50 contributeurs représentant notamment les fonctions RH et managériale.

La présente Charte est mise en place afin de garantir et promouvoir les valeurs et les principes du Groupe sur l'ensemble du territoire. Elle a pour objectif de fixer un cadre

commun pour la mise en œuvre du télétravail au sein du Groupe, tout en conciliant les nécessités de l'Entreprise et les aspirations des collaborateurs au regard de leurs conditions de travail.

A ce titre, il est rappelé que le télétravail repose sur un lien de confiance mutuelle entre le salarié et le management. Il est mis en œuvre sur la base du volontariat et doit permettre au salarié de bénéficier d'une plus grande souplesse dans l'organisation de son travail, sans porter atteinte à l'efficacité du collectif de travail.

Article 1. Champ d'application

La présente Charte a vocation à fournir un cadre commun de référence pour la mise en place du télétravail à l'ensemble des filiales du Groupe Schneider Electric en France, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Elle est opposable à l'ensemble de ces filiales et s'applique à l'ensemble des salariés de ces filiales, à l'exclusion de ceux déjà couverts par un accord d'entreprise sur le télétravail à la date d'entrée en vigueur de la présente Charte.

Par exception à l'alinéa précédent, les salariés couverts par un accord d'entreprise sur le télétravail ne traitant pas du télétravail occasionnel, peuvent bénéficier de l'article 18 de la Charte.

Article 2. Entrée en vigueur

La présente Charte entrera en vigueur à compter du 14 juin 2013.

Article 3. Définition du télétravail

Conformément aux dispositions de l'article L.1222-9 du Code du travail, le télétravail désigne « 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 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 ».

Sur la base de cette définition, Schneider Electric fait le choix du télétravail réalisé au domicile du salarié.

Le domicile s'entend comme le lieu de résidence habituel du salarié, qui peut être différent du lieu de résidence principal. Il peut être situé hors du territoire français, sous réserve de la réglementation applicable dans le pays concerné. Le salarié s'engage à communiquer à son employeur tout changement d'adresse qui entraînera la révision de sa situation de télétravail. Dans l'hypothèse où les caractéristiques du nouveau domicile seraient incompatibles avec ce mode d'organisation, il sera mis automatiquement fin au télétravail.

Bien que n'entrant pas dans le cadre de la définition ci-dessus, le télétravail sur un autre site du groupe Schneider Electric et le télétravail occasionnel sont également envisagés par la présente Charte. Ces deux situations sont respectivement et exclusivement régies par les articles 17 et 18.

Il est précisé qu'un même salarié ne peut opter à la fois pour le télétravail à domicile et pour le télétravail sur un site du Groupe Schneider Electric autre que son site de rattachement.

S'agissant du maintien dans l'emploi, la présente Charte se borne à rappeler, dans son article 19, la possibilité de mettre en place le télétravail en tant qu'aménagement du poste, lorsque l'état de santé du salarié le nécessite. Elle n'a pas vocation à régir ces situations particulières qui seront traitées de manière adaptée à chaque cas particulier.

Le travail en centre de télétravail ou de « coworking » est également exclu du champ d'application de la Charte.

Article 4. Nombre de jours télétravaillables

Le télétravail pourra être mis en œuvre, par journée entière de travail, dans la limite de 2 jours par semaine.

Il est rappelé que le salarié ne peut en aucun cas se placer en situation de télétravail pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit (maladie, congés...).

L'astreinte au domicile ne constituant pas un temps de travail effectif, elle ne saurait se confondre avec le temps passé en télétravail.

Sauf accord dérogatoire de son hiérarchique, le télétravailleur est tenu, nonobstant les jours de télétravail fixés. :

- d'effectuer tout déplacement professionnel rendu nécessaire par les besoins de sa mission ;
- d'assister aux réunions et aux formations en présentiel pour lesquelles il est convoqué au moins 2 jours à l'avance.

Dans la mesure où les jours télétravaillés sont fixés par avenant au contrat de travail, les journées de télétravail non exercées, du fait notamment de la coïncidence avec des jours fériés, des arrêts maladie, des congés ou même des missions, ne pourront donner lieu à un crédit cumulé ou reporté ultérieurement.

Article 5. Conditions d'éligibilité au télétravail

Les critères fixés par le présent article seront évalués sur la base du support d'analyse visé à l'article 6.2 de la Charte.

Article 5.1 Conditions liées au poste

Ne sont pas éligibles au télétravail, les salariés dont le poste est incompatible avec la situation de télétravail, c'est-à-dire :

- les salariés « nomades »¹ ;
- les salariés dont le poste requiert leur présence physique permanente sur le site de rattachement.

Article 5.2 Conditions liées au salarié

Sous réserve de toutes les modalités préalables, le télétravail est ouvert à tous les salariés, y compris ceux occupant des responsabilités managériales :

- d'une filiale française du Groupe Schneider Electric ;
- exerçant leurs fonctions en France ;
- ayant une ancienneté minimum de 2 ans dans le groupe Schneider Electric ;
- maîtrisant l'utilisation des outils informatiques ;
- qui, sans remettre en cause la durée et l'horaire de travail qui leur sont applicables, sont dotés de la capacité à exercer leur métier à distance.

Bien qu'aucune condition d'ancienneté dans le poste ne soit exigée pour accéder au télétravail, le hiérarchique sera particulièrement vigilant à l'impact d'une mise en télétravail pour les candidats disposant d'une ancienneté inférieure à 1 an sur le poste occupé.

Les salariés à temps partiel sont éligibles au télétravail, à condition que le nombre de jours de travail, hors télétravail, tel que prévu par leur contrat de travail, soit au moins égal à 3.

Compte tenu de leur situation particulière, les salariés « itinérants »² ne sont pas concernés par les dispositions de la présente Charte.

¹ La notion de « salariés nomades » est définie en annexe 1 de la présente Charte.

² La notion de « salariés itinérants » est définie en annexe 1 de la présente Charte.

Enfin, considérant que la présence dans une communauté de travail est un élément indispensable à leur formation, les salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation ne sont pas éligibles au télétravail.

Article 5.3 Conditions liées au domicile

Pour être éligible au télétravail, le salarié volontaire pour le télétravail doit pouvoir :

- disposer d'un abonnement internet à son domicile et d'une connexion d'au moins 1 Mbit/seconde ;
- justifier d'un espace dédié et adapté au travail au sein de son domicile ;
- justifier de la conformité du domicile, et notamment de l'installation électrique, aux normes de sécurité en vigueur ;
- justifier d'une assurance couvrant le télétravail à domicile à raison de 2 jours maximum par semaine.

Article 6. Mise en œuvre du télétravail

Le RHBP est garant du bon déroulement de la procédure de mise en place du télétravail décrite ci-dessous.

Article 6.1 Initiative de la demande

Le télétravail revêt un caractère volontaire. Il est donc mis en œuvre par accord des parties, sur initiative exclusive du salarié.

Le salarié qui souhaite se placer en situation de télétravail doit en formuler la demande écrite auprès de son hiérarchique tout en informant son RHBP.

Il est rappelé que les managers sont les garants de l'efficacité et de la qualité des collectifs de travail. En ce sens, ils veilleront à examiner avec soin l'opportunité d'accepter les demandes ou de renouveler les avenants de mise en télétravail.

En cas de surnombre de demandes susceptible d'affecter le bon fonctionnement du service, la priorité sera donnée :

- 1° aux salariés reconnus travailleurs handicapés dont la demande ne s'inscrit pas dans le cadre de l'article 19 de la Charte ;
- 2° aux salariées enceintes dont la demande ne s'inscrit pas dans le cadre de l'article 19 de la Charte ;
- 3° aux salariés dont le temps de trajet domicile-lieu de travail est le plus conséquent.

Article 6.2 Examen de la demande

La demande de mise en œuvre du télétravail est examinée dans le cadre d'un entretien avec le hiérarchique.

L'entretien doit être organisé dans les 15 jours qui suivent la demande. Il doit permettre aux deux parties de vérifier la compatibilité de la situation du salarié et du collectif de travail avec la mise en télétravail.

Cette compatibilité s'apprécie notamment au regard :

- des critères d'éligibilité fixés par l'article 5 de la présente Charte;
- d'un support d'analyse sur la mise en place du télétravail préalablement rempli par chacune des parties et servant de base aux échanges durant l'entretien ;
- du coût induit par la mise en place du télétravail.

Le hiérarchique est invité à s'interroger sur la possibilité d'effectuer les tâches confiées à distance en fonction de l'organisation du service, du nombre de postes déjà tenus en télétravail et des contraintes techniques liées à l'activité.

Le hiérarchique s'engage à apporter une réponse au salarié dans un délai d'1 mois à l'issue de l'entretien. En cas de refus, il doit motiver sa réponse par écrit. Si la cause du refus disparaît, le salarié pourra formuler une nouvelle demande auprès de son hiérarchique. Le salarié peut également, s'il le souhaite, solliciter un entretien auprès de son N+2 afin que sa demande soit réexaminée.

Quelle que soit la réponse apportée, le hiérarchique devra en informer le RHBP. Par ailleurs, le salarié pourra porter toute réclamation individuelle concernant cette procédure à la connaissance des Délégués du Personnel.

En cas de réponse positive, le salarié transmet à son RHBP, préalablement à la signature de l'avenant au contrat de travail :

- une copie de son contrat d'abonnement internet,
- une copie du diagnostic électrique du domicile attestant de sa conformité aux normes de sécurité en vigueur,
- une attestation d'assurance couvrant le télétravail à domicile à raison de 2 jours maximum par semaine et,
- une attestation sur l'honneur précisant qu'il remplit bien les conditions visées aux 2^e et 3^e tirets de l'article 5.3.

Article 6.3 Avenant au contrat de travail

En cas d'accord entre le hiérarchique et le salarié sur la mise en œuvre du télétravail, un avenant au contrat de travail doit être conclu.

L'avenant précise notamment :

- le lieu du télétravail ;
- le rattachement hiérarchique du télétravailleur ;
- les jours télétravaillés ;
- les modalités de la période d'adaptation ;
- les plages horaires fixes pendant lesquelles le télétravailleur peut être contacté ;
- les modalités de mise à disposition du matériel et des équipements de travail ;
- la prise en charge des coûts de fonctionnement liés au télétravail ;
- les règles d'organisation du travail du télétravailleur ;
- les modalités de suspension et de réversibilité de la situation de télétravail ;
- les formations spécifiques au télétravail.

L'avenant est conclu pour une durée déterminée d'1 an, renouvelable tous les ans par tacite reconduction. La partie qui ne souhaite pas renouveler l'avenant devra en informer l'autre partie, par écrit, 1 mois avant le terme prévu.

Au moment de la signature de l'avenant, le salarié se verra remettre le guide du télétravailleur par son RHBP, précisant notamment :

- les règles d'utilisation des outils informatiques mis à sa disposition ;
- les règles relatives à la santé et à la sécurité du télétravailleur ;
- les règles relatives à la protection de la vie privée ;
- les règles relatives à la confidentialité et à la protection des données.

Article 6.4 Période d'adaptation

La mise en œuvre du télétravail donnera lieu à une période d'adaptation de 2 mois.

A tout moment durant cette période, il pourra être mis fin à la situation de télétravail, par l'une ou l'autre des parties, à condition qu'elle notifie sa décision par écrit à l'autre partie et qu'elle respecte un délai de prévenance d'1 semaine.

Au plus tard 10 jours avant la fin de la période d'adaptation, les parties se rencontreront afin de dresser un bilan de la situation de télétravail.

- si celui-ci s'avère concluant, le présent avenant s'appliquera pour une durée d'1 an, renouvelable tous les ans par tacite reconduction, dans les conditions prévues par la Charte;
- si celui-ci s'avère non concluant, il sera mis fin à l'avenant télétravail, selon la procédure visée à l'alinéa 2 du présent article. Le salarié exercera alors son activité à nouveau et en totalité sur son site de rattachement, selon les conditions antérieurement applicables, et s'engage, à restituer le matériel, le cas échéant, mis à sa disposition dans le cadre du télétravail.

Article 6.5 Suspension et réversibilité

Article 6.5.1 Suspension

La situation de télétravail peut être immédiatement suspendue, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties en cas de :

- problèmes techniques ;
- force majeure.

Lorsque l'événement à l'origine de la suspension cesse, la situation de télétravail peut être rétablie.

En tout état de cause, lorsque l'événement à l'origine de la suspension ne peut être surmonté ou lorsque celui-ci perdure au-delà d'un délai d'1 mois, il est mis automatiquement fin au télétravail. Dans ce cas, le salarié exercera son activité à nouveau et en totalité sur son site de rattachement, selon les conditions antérieurement applicables, et s'engage à restituer le matériel, le cas échéant, mis à sa disposition dans le cadre du télétravail.

Par dérogation, la situation de télétravail pourra également être suspendue en cas de projet nécessitant la présence constante du salarié dans les locaux de l'Entreprise. Dans ce cas, la suspension interviendra au terme d'un délai de prévenance d'1 semaine et ne pourra excéder 3 mois.

Article 6.5.2 Réversibilité après la période d'adaptation

Le télétravail n'est ni un droit ni une obligation. Par conséquent, les parties peuvent, à l'initiative de l'une ou l'autre, convenir par accord de mettre fin à cette situation. La partie à l'origine de la demande d'arrêt du télétravail devra en indiquer les raisons.

Par dérogation, il peut être mis fin à la situation de télétravail de manière immédiate et unilatérale, par l'une ou l'autre des parties en cas de :

- modification importante des conditions de travail devenant incompatibles avec la situation de télétravail ;
- changement substantiel dans l'organisation du service devenant incompatible avec la situation de télétravail ;
- changement de poste de travail et/ou mobilité géographique devenant incompatible avec la situation de télétravail.

Lorsqu'il est mis fin à la situation de télétravail, le salarié effectue son activité à nouveau et en totalité sur son site de rattachement, selon les conditions antérieurement applicables, et s'engage à restituer le matériel, le cas échéant, mis à sa disposition dans le cadre du télétravail.

Article 7. Organisation du travail

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et règles d'Entreprise applicables.

Le suivi du temps de travail en télétravail est assuré de la même manière qu'au sein des locaux de l'Entreprise. En cas d'impossibilité technique, ce suivi est réalisé par auto-déclaration du télétravailleur.

La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur sont évalués selon les mêmes méthodes que celles utilisées pour les salariés en situation comparables travaillant dans les locaux de l'Entreprise et font l'objet du même suivi régulier et attentif de la part du hiérarchique.

A cette occasion, le hiérarchique vérifie que la situation de télétravail n'a d'impact négatif, ni sur l'atteinte des objectifs fixés au salarié, ni sur le fonctionnement et la qualité du collectif de travail.

Afin d'assurer des échanges réguliers avec son hiérarchique et le collectif de travail, le télétravailleur recourra, autant que de besoin, à la messagerie instantanée installée sur son ordinateur.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes entretiens professionnels et possibilités de promotion professionnelle que les autres salariés de son Entreprise. Il est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres salariés.

Afin de s'assurer du bon déroulement de son travail, le télétravailleur bénéficie d'un bilan annuel réalisé, au plus tard, deux mois avant la date anniversaire de l'avenant. A cet effet, un guide d'évaluation du télétravail sera mis à disposition du hiérarchique. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Article 8. Formation

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

Ils bénéficient, en outre, d'un parcours de formation spécifique en e-learning comprenant les modules suivant :

- les règles et conseils pour être télétravailleur au sein du Groupe Schneider Electric ;
- la gestion du temps ;
- la sécurité et l'ergonomie sur écran.

Le hiérarchique bénéficie également d'un parcours de formation spécifique en e-learning comprenant les modules suivants :

- les règles et conseils pour encadrer un télétravailleur au sein du Groupe Schneider Electric ;
- le management à distance ;
- le travail collaboratif.

Ces parcours de formation doivent être réalisés avant la fin de la période d'adaptation.

En outre, le collectif de travail peut bénéficier, à sa demande, d'une formation spécifique au télétravail.

Article 9. Frais de restauration et de transport

Article 9.1 Frais de restauration

En dehors de tout déplacement professionnel, l'Employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais de restauration du salarié pendant les jours télétravaillés.

Article 9.2 Frais de transport

Le trajet aller/retour pour se rendre du domicile au site de rattachement pendant les jours non télétravaillés est pris en charge selon les règles de droit commun du remboursement des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail.

Le trajet aller/retour pour se rendre du domicile au site de rattachement ou à un lieu de mission pendant les jours télétravaillés est considéré comme un déplacement professionnel et fait l'objet d'un remboursement selon les barèmes en vigueur au sein du Groupe Schneider Electric.

En cas de télétravail sur un autre site du Groupe Schneider Electric tel que prévu par l'article 17 de la Charte, le trajet aller/retour pour se rendre du site de rattachement au site de télétravail est considéré comme un déplacement professionnel et fait l'objet d'un remboursement selon les barèmes en vigueur au sein du Groupe Schneider Electric.

Article 10. Equipement et frais liés au télétravail

Article 10.1. Equipement mis à disposition

Dans l'hypothèse où le salarié n'en serait pas déjà équipé dans les locaux de l'Entreprise, l'employeur s'engage à lui fournir, au minimum :

- un ordinateur portable avec sacoche ;
- un accès à distance à ses applications de travail ;
- un GSM avec abonnement.

Le télétravailleur se fournira en consommables (papiers, crayons...) directement dans les locaux du site de rattachement.

Sous réserve de la conformité des installations électriques, l'employeur entretient le matériel mis à disposition. Il s'engage également à fournir au salarié un service approprié d'appui technique, dans la limite de ses compétences d'intervention techniques.

Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés. A ce titre, il s'engage à prévenir immédiatement les services compétents de son Entreprise en cas de panne, de mauvais fonctionnement, détérioration, perte ou vol du matériel mis à disposition.

Article 10.2 Remboursement des frais liés au télétravail à domicile

Les frais d'abonnement internet, d'électricité et de chauffage sont remboursés par l'employeur selon un forfait de :

- 26,32 € par mois pour un salarié télétravaillant 1 jour par semaine ;
- 52,64 € par mois pour un salarié télétravaillant 2 jours par semaine.

Ces forfaits sont versés en brut sur paie.

Pour assurer une évolution homogène de ces forfaits sur l'ensemble des entités visées à l'article 1 de la présente Charte, ils seront réévalués sur la base des augmentations générales décidées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires au sein de l'UES SEI-SEF.

En cas d'arrêt du télétravail, ce forfait cessera d'être versé au salarié.

Préalablement à la mise en œuvre du télétravail, le salarié fournira une copie du diagnostic électrique du domicile, attestant de la conformité de celui-ci aux normes de sécurité en vigueur. S'il n'a pas déjà été réalisé, l'Entreprise remboursera ce diagnostic sur justificatif et dans la limite de 100€. Compte tenu des dangers encourus, aucun avenant de télétravail ne pourra être conclu si le diagnostic électrique révèle que le domicile n'est pas conforme aux normes de sécurité en vigueur. Dans ce cas, il appartient au salarié souhaitant bénéficier du télétravail de prendre à sa charge les travaux de mise en conformité de son domicile.

L'Entreprise participera également à l'acquisition par le salarié, d'un siège ergonomique, dans la limite de 50% du prix d'achat et de 100€ ; le remboursement sera effectué sur présentation du justificatif. Ce siège sera choisi par le salarié sur une liste de modèles établie conformément aux préconisations et recommandations du Pôle Santé au Travail et disponible sur le portail France. En cas d'arrêt du télétravail, le salarié demeure propriétaire du siège ergonomique.

Article 11. Santé et sécurité

Article 11.1 Règles générales relatives à la santé et à la sécurité

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles en matière d'hygiène, de santé et de sécurité en vigueur qui seront préalablement portées à sa connaissance.

Les manquements aux dispositions ci-dessus pourront donner lieu à sanction disciplinaire.

Il est rappelé que le télétravailleur est formé à la prévention des Troubles Musculo-Squelettiques, dans le cadre du module de formation «sécurité et ergonomie sur écran » visé à l'article 8 de la présente Charte.

Par ailleurs, la situation de télétravail sera abordée, avec la médecine du travail, lors de la visite médicale du salarié.

Article 11.2 Audit de conformité du domicile

Le télétravailleur doit pouvoir bénéficier d'un niveau de sécurité comparable à celui auquel il peut prétendre au sein des locaux de l'Entreprise. Afin de vérifier la conformité du domicile aux normes en vigueur, le salarié donne son accord de principe pour l'organisation d'une visite de sa résidence habituelle. Cette visite donnera lieu à la réalisation d'un audit de son espace de travail dédié.

L'audit sera réalisé, au choix du salarié, par :

- un des membres du CHSCT mandaté ou
- un membre du pôle sécurité France.

La date de la visite au domicile sera fixée au moins 1 mois à l'avance, en fonction des disponibilités du salarié.

Le télétravailleur peut également demander à tout moment une visite d'inspection de son domicile.

Article 12. Accidents du travail

Conformément à l'article L.411-1 du Code de la Sécurité Sociale, l'accident survenu au temps et au lieu de travail est présumé être un accident du travail.

Cette présomption s'applique notamment lorsque le télétravailleur est victime d'un accident survenu sur le « lieu de travail » et « au temps de travail » tels que définis par l'avenant au contrat de travail.

Dans ce cas, le télétravailleur s'engage à prévenir l'Entreprise dans les 24 heures de la survenance de l'accident, sauf force majeure, motif légitime ou impossibilité absolue.

Article 13. Confidentialité et protection des données

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles fixées par le Groupe en matière de sécurité informatique.

Il veille à assurer la confidentialité, l'intégrité et la protection des données qui lui sont confiées et auxquelles il accède dans le cadre de son activité.

Plus généralement, il se doit de protéger son outil de travail et de sécuriser son travail afin de préserver les informations sensibles dont il pourrait avoir connaissance dans le cadre de ses fonctions.

Le matériel mis à disposition du salarié est réservé à un usage strictement professionnel et demeure la propriété de l'Entreprise. Sauf accord de l'employeur, le salarié ne peut utiliser un autre matériel que celui fourni par la société.

Les manquements aux dispositions ci-dessus pourront donner lieu à sanction disciplinaire.

Article 14. Assurances

Le télétravailleur s'engage, préalablement à la mise en œuvre du télétravail, à fournir à l'employeur une attestation d'assurance couvrant le télétravail à domicile à raison de 2 jours maximum par semaine.

Les éventuels surcoûts d'assurance induits par la situation de télétravail seront remboursés par l'employeur, sur présentation de justificatifs.

Article 15. Respect de la vie privée

L'employeur est tenu de respecter la vie privée du salarié. A ce titre, il ne peut contacter le télétravailleur en dehors de la plage horaire fixe préalablement définie dans l'avenant au contrat de travail.

Cette plage horaire doit être fixée dans le respect des durées maximales de travail et des temps de repos. Elle sera définie, de préférence, le matin, entre 8h30 et 12h30 et l'après-midi, entre 14h00 et 18h00.

En tout état de cause, en cas de télétravail à domicile, elle sera conforme aux plages fixes du règlement intérieur applicable sur le site de rattachement.

En cas de télétravail sur un autre site du Groupe Schneider Electric, elle sera conforme aux plages fixes du règlement intérieur applicable sur ce site d'accueil.

Le télétravailleur ne pourra en aucun cas être contacté en dehors de ces horaires.

Le hiérarchique s'assurera que le collectif de travail est informé et respecte les plages horaires ainsi fixées.

Le télétravail est fondé sur une relation de confiance entre l'employeur et le salarié. Par conséquent, aucun moyen de contrôle ou de surveillance de l'activité du télétravailleur ne pourra être mis en place.

Lorsque l'ordinateur professionnel du télétravailleur est équipé d'une caméra, celui-ci est libre de l'utiliser ou non. En effet, cet outil mis à la disposition du salarié n'est destiné qu'à renforcer la proximité et la convivialité avec le collectif de travail présent dans les locaux de l'Entreprise.

Article 16. Egalité de traitement

Le passage en télétravail n'affecte en rien la qualité de salariés des télétravailleurs. A ce titre, ils bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'Entreprise.

Article 17. Situation par exception : Télétravail sur un autre site du Groupe Schneider Electric

Les salariés non éligibles au télétravail à domicile peuvent, à titre exceptionnel, demander à exercer une partie de leur activité sur un autre site du Groupe Schneider Electric, proche de leur domicile.

Pour l'application du présent article, le site d'origine du salarié est dénommé « site principal », tandis que le site d'accueil est dénommé « site secondaire ».

Les salariés télétravaillant sur le site secondaire sont tenus de se conformer aux dispositions du règlement intérieur en vigueur au sein de ce site.

La mise en œuvre de ce mode d'organisation suppose l'accord préalable de la Direction du site secondaire.

Les dispositions de la présente Charte sont applicables aux télétravailleurs sur un autre site du Groupe Schneider Electric, à l'exception de l'article 5.3, 6.2 dernier alinéa, 10.1 avant-dernier alinéa, 10.2 ,11.2 et 14.

Article 18. Télétravail occasionnel

Le télétravail occasionnel revêt un caractère ponctuel, irrégulier et doit répondre à un besoin exceptionnel du salarié. Pour cette raison, seul le présent article est applicable à cette situation particulière.

En cas de demande répétée et/ou régulière de la part du salarié, le manager veillera à l'orienter vers la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Chaque demande de télétravail occasionnel formulée par le salarié ne peut excéder une journée.

Tout salarié qui souhaite recourir au télétravail occasionnel doit en demander l'autorisation écrite auprès de son hiérarchique, dans la mesure du possible au moins 24h avant la journée ou demi-journée de télétravail envisagée.

Sous réserve de la validation par son hiérarchique, le salarié pourra réaliser sa journée ou demi-journée de travail à son domicile.

Une fois l'accord du hiérarchique obtenu, le salarié déclarera sa journée ou demi-journée de télétravail occasionnel dans le dispositif de gestion des absences utilisé (ex : Concerto), notamment afin de lui garantir une couverture au titre des accidents du travail, au plus tard la veille de la journée ou demi-journée télétravaillée envisagée.

Article 19. Maintien dans l'emploi

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L.4624-1 du Code du travail, « *le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail* ».

Les aménagements proposés par le médecin du travail dans le cadre de ces dispositions ont pour objet le maintien dans l'emploi des salariés dont l'état de santé nécessite des adaptations particulières de leur poste de travail. Ainsi, le télétravail apparaît comme une solution adéquate et transitoire afin de permettre à ces salariés de poursuivre leur activité dans des conditions adaptées. Cette mise en télétravail dans le cadre du maintien dans l'emploi sera étudiée indépendamment du nombre de salariés bénéficiant déjà du télétravail au sein du collectif de travail.

Lorsque le télétravail est mis en œuvre à titre d'aménagement dans le cadre de la compensation du handicap prévu par l'accord de Groupe sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein de Schneider Electric en France, les frais découlant de cette nouvelle situation de travail pourront être financés par le budget dudit accord.

Article 20. Mise en place du télétravail au sein des entités du Groupe

La mise en place du télétravail suppose une communication uniforme de la Direction auprès des hiérarchiques et des salariés entrant dans le champ d'application de la présente Charte.

Dès l'entrée en vigueur de la Charte et afin d'assurer son déploiement, les entreprises des salariés visés à l'alinéa précédent devront procéder à l'information-consultation préalable de :

- leur(s) CHSCT sur les conséquences potentielles de la mise en place du télétravail sur les conditions de travail des salariés, au titre des articles L.4612-8 et L.4612-11 du Code du travail ;
- de leur Comité d'Entreprise ou Comité Central d'Entreprise sur le contenu de la Charte, au titre de l'article L.2323-27 du Code du travail.

Article 21. Suivi du télétravail

Article 21.1. Bilan du télétravail

Un groupe de suivi de projet composé de représentants de la Direction sera chargé de réaliser un bilan afin :

- d'assurer le suivi de la situation de télétravail au sein du groupe Schneider Electric en France ;
- de réfléchir aux solutions à apporter afin de résoudre les éventuelles difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre du télétravail.

Ce bilan sera présenté chaque année au Comité de Groupe.

Il portera notamment sur :

- le nombre de télétravailleurs par site, comité d'entreprise de rattachement, sexe, catégorie socio-professionnelle, fonction, ancienneté, âge et temps de travail ;
- le nombre de télétravailleurs à domicile/sur un autre site Schneider Electric ;
- le nombre de télétravailleurs en situation de maintien dans l'emploi ;
- la répartition du nombre et des jours télétravaillés ;
- le nombre d'avenants rompus avec mention de l'initiateur ;
- le nombre de périodes d'adaptation non concluantes ;
- les gains de productivité induits par la mise en place du télétravail.

Ce bilan sera également communiqué aux Coordinations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, dans le cadre d'une réunion annuelle spécialement prévue à cet effet.

Fort du retour d'expérience sur la base des 2 premiers bilans annuels, la Direction s'engage à rencontrer les Coordinations Syndicales représentatives au niveau du Groupe afin d'étudier l'opportunité d'ouvrir une négociation de Groupe sur le télétravail ou d'adapter les modalités d'application de la présente Charte.

Article 21.2. Suivi du télétravail par les Instances Représentatives du Personnel

Il est rappelé que, le Comité d'Entreprise ou le Comité Central d'Entreprise, et les Comités d'Etablissement sont informés et consultés sur le télétravail, notamment :

- au titre des expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'améliorer le contenu, tels que prévus par les articles L.2323-68 et R.2323-17 du Code du travail.
- annuellement, dans le cadre de l'examen de la situation comparée des hommes et des femmes, au titre des articles L.2323-47 et L.2323-57 du Code du travail.

Dans le cadre de ses attributions, le CHSCT :

- peut procéder à l'analyse des conditions de travail des salariés en télétravail, conformément à l'article L.4612-2 du Code du travail ;
- est informé et consulté sur la mise en place du télétravail en tant que mesure prise afin de faciliter la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides civiles et des travailleurs handicapés au titre de l'article L.4612-11 du Code du travail.

En outre, les Délégués du Personnel ont vocation à présenter à la Direction les réclamations individuelles et collectives des salariés relatives à l'application de la présente Charte.

Article 21.3. Suivi technique du réseau informatique

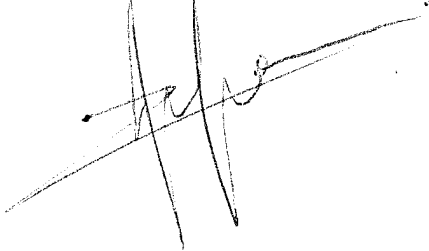
Schneider Electric s'engage à déployer le télétravail tout en préservant la qualité du réseau informatique. Pour cela, un suivi régulier sera assuré auprès des équipes réseaux qui, au vu des éléments communiqués, adapteront le débit des connexions internet.

Article 21.4. Boîte aux lettres dédiée au télétravail

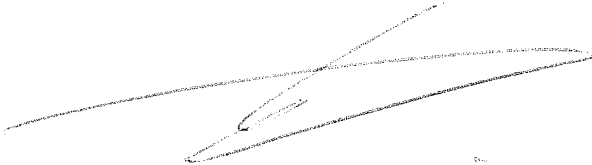
Dans le cadre du suivi du télétravail, une boîte aux lettres de service partagé est créée afin de recevoir les questions, remarques, suggestions et problèmes rencontrés par les télétravailleurs, leur hiérarchique et leurs collègues de travail. Cette boîte aux lettres est accessible via l'adresse électronique suivante : FR-Teletravail@schneider-electric.com.

Fait le 14 juin 2013, à Rueil-Malmaison,

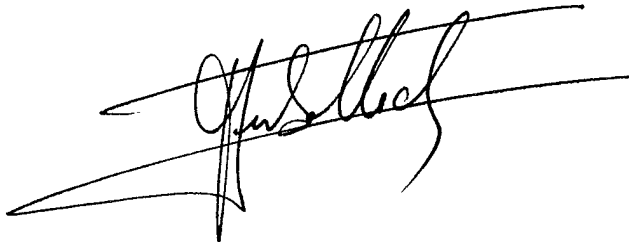
Guy Dufraise
Président du Territoire France

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized representation of the name.

Laure Collin
Directrice des Ressources Humaines Territoire France

A handwritten signature in black ink, featuring a prominent horizontal line with a smaller, more complex stroke above it.

Vincent Le Bolloc'h
Directeur Stratégie, Innovation Sociales et Affaires Sociales

A handwritten signature in black ink, characterized by a large, sweeping horizontal stroke and a more intricate, looped structure above it.

ANNEXE 1 : DEFINITIONS

Salariés « nomades » : salariés qui, du fait de la nature de leurs missions, se déplacent régulièrement et, par voie de conséquence, sont fréquemment absents de leur site de rattachement.

Salariés « itinérants » : salariés dont l'organisation du travail nécessite des déplacements réguliers et systématiques en clientèle afin d'y assurer une prestation commerciale et/ou de service et qui, pour réaliser sa mission, pour partie en clientèle et pour partie sur son site de rattachement ou à son domicile, utilise les technologies de l'information et de la communication mis à sa disposition par l'Entreprise.

ANNEXE 2 : SALARIES DE FILIALES CESSANT D'ETRE COUVERTS PAR UN ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU TELETRAVAIL

Il est rappelé que les salariés des filiales du Groupe Schneider Electric en France, couverts par un accord d'entreprise relatif au télétravail à la date d'entrée en vigueur de la Charte, sont exclus du champ d'application de cette dernière.

Toutefois, si ces salariés cessent, pendant la durée d'application de la Charte, d'être couverts par un accord d'entreprise relatif au télétravail, ils entrent *ipso facto* dans le champ d'application de ladite Charte.

Dans ce cas, la filiale concernée devra mettre en œuvre la procédure d'information-consultation de ses institutions représentatives du personnel, telle que prévue par l'article 20 de la présente Charte. Cette information –consultation portera sur la mise en œuvre du télétravail, dans les conditions prévues par la Charte, au profit des salariés entrant dorénavant dans son champ d'application.