

**AVENANT N°1**  
**A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF**  
**AU TELETRAVAIL**

AD

1

PR  
BD

SC JLD  
13  
FP 6  
LW

## SOMMAIRE

|  |    |
|--|----|
| PREAMBULE.....   | 3  |
| ARTICLE 1 – DEFINITION DU TELETRAVAIL .....                        | 4  |
| ARTICLE 2 – ELIGIBILITE ET CONDITIONS DU TELETRAVAIL.....          | 6  |
| ARTICLE 3 – REVERSIBILITE DU TELETRAVAIL.....                      | 13 |
| ARTICLE 4 – PROTECTION DES DONNEES.....                            | 13 |
| ARTICLE 5 – VIE PRIVEE.....  | 13 |
| ARTICLE 6 – LES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL .....                       | 14 |
| ARTICLE 7 – SANTE ET SECURITE .....                                | 15 |
| ARTICLE 8 – FORMATION PROFESSIONNELLE.....                         | 16 |
| ARTICLE 9 – ASSURANCE PARTICULIERE .....                           | 16 |
| ARTICLE 10 – MISE EN ŒUVRE DE L’ACCORD ET ROLE DES INSTANCES ..... | 17 |
| ARTICLE 11 – DUREE DE L’AVENANT.....                               | 18 |
| ARTICLE 12 – REVISION.....   | 18 |
| ARTICLE 13 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE .....             | 18 |

VP

13  
SG FP JWP  
PR LN  
BD G

## PREAMBULE

La Direction et les partenaires sociaux ont souhaité, après qu'une étude ait été entreprise, permettre et encadrer la pratique du télétravail en donnant le statut de télétravailleur aux salariés volontaires et occupant des fonctions le permettant.

Un accord, s'inscrivant dans la lignée de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, a été conclu le 29 janvier 2010. Il a été conçu en portant une attention particulière à la santé et la sécurité des télétravailleurs ainsi qu'au maintien d'un lien propre à éviter tout isolement.

La relation de télétravail repose naturellement sur l'autonomie du salarié et sur la confiance mutuelle entre le manager et le salarié.

Cet accord visait en particulier à garantir que le télétravail demeure une solution efficace et soit réalisé dans l'intérêt mutuel des salariés et de la Société. Les collaborateurs en télétravail bénéficient d'un traitement égal à celui des autres salariés de l'entreprise.

Forts de l'expérience acquise depuis janvier 2010 et à la lumière de la loi du 22 mars 2012 ayant introduit la notion de télétravail dans le Code du Travail, les partenaires sociaux ont souhaité modifier l'accord initialement conclu afin :

1. de prévoir le service d'une indemnité de télétravail ;
2. d'uniformiser les modalités de télétravail sans créer de distinction selon que l'initiative de la demande émane du salarié ou de l'employeur ;
3. d'encadrer la prise en charge des temps de trajet et déplacements professionnels ;
4. d'être au plus près des contraintes légales de sécurité sans rendre impossible l'exécution du télétravail ;
5. de prévoir les conditions de mise en place du télétravail à durée déterminée ;
6. d'encadrer la tolérance de TOAD qui tend à se développer dans l'entreprise.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux se sont réunis et ont conclu le présent avenant qui, par soucis de lisibilité, reprend mot pour mot les termes de l'accord initial de janvier 2010, qu'il remplace ainsi en toutes ses stipulations, et y apporte les modifications et ajouts souhaités par les parties.

JP

SG Jb 13  
FP LN  
PR 6  
BD

Les collaborateurs ayant déjà un statut de télétravailleur se verront également appliquer le présent avenant en toutes ses stipulations sans qu'il soit nécessaire de conclure un nouvel avenant à leur contrat de travail.

L'accord collectif du 29 janvier 2010 relatif au télétravail est ainsi intégralement remplacé par les nouveaux articles suivants.

## ARTICLE 1 – DEFINITION DU TELETRAVAIL

Conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9 du Code du Travail, le télétravail se définit 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 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.*

*Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini (ci-dessus). »*

Le télétravail repose sur un accord de confiance entre le télétravailleur et son responsable hiérarchique.

Le domicile s'entend comme un lieu de résidence habituelle en France sous la responsabilité pleine et entière du télétravailleur. Le lieu du domicile est obligatoirement déclaré à la Direction des Ressources Humaines par le salarié au moment de son entrée en télétravail, et ce lieu devra être spécifiquement mentionné dans l'avenant conclu entre le télétravailleur et Oracle France. Le salarié s'engage par ailleurs à informer la Direction des Ressources Humaines de tout changement d'adresse impliquant un changement de son domicile. Un changement de lieu de télétravail peut se produire à titre exceptionnel et temporaire (1 mois maximum) à condition que le manager en ait été informé au préalable par courrier électronique.

En conséquence, le présent accord exclut de son champ d'application toute forme de travail hors des locaux de l'entreprise, et qui ne s'effectuerait pas au domicile du salarié, en dehors de l'exception prévue au paragraphe précédent.

On entend donc par télétravailleur au sens du présent accord, toute personne salariée d'Oracle France, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, qui effectue une prestation de télétravail, dans les conditions fixées par son contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

VP

JIP 13  
FP  
SG PR LN  
BD

L'exercice ponctuel et occasionnel d'activités professionnelles à domicile ne peut en aucun cas conférer le statut de télétravailleur, qui est établi au cas par cas. Cette tolérance fait l'objet de stipulations spécifiques sous le vocable de TOAD (Travail Occasionnel A Domicile).

Le passage en télétravail modifie seulement la façon dont le travail est effectué et le lieu où il s'effectue, il n'affecte en rien la qualité de salarié du télétravailleur. A ce titre, le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages que s'il exerçait son activité dans les locaux de l'entreprise, sous la seule réserve des dispositions spécifiques concernant ce mode d'organisation (restauration, trajets...).

Le TOAD, qui se définit en interne comme un « *Travail Occasionnel A Domicile* », ne constitue pas du télétravail, au sens de la loi, ce dernier impliquant un caractère régulier de ce mode d'organisation.

Cet aménagement exceptionnel, qui constitue une simple tolérance, est destiné pour l'essentiel à offrir, lorsque l'activité de l'entreprise ou du service le permet, une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour des besoins purement ponctuels (livraison à domicile, passage d'un technicien à domicile, grève des établissements scolaires pour les personnes ayant de jeunes enfants ou grève des transports publics...).

Il est néanmoins convenu que tant que cette tolérance sera admise, l'entreprise pouvant à tout moment y mettre un terme de manière unilatérale sous la seule réserve d'une information des instances représentatives et des salariés, son bénéfice sera subordonné :

- à l'accord du supérieur hiérarchique qui dispose du pouvoir d'accord ou de refus de la demande ;
- au caractère ponctuel et exceptionnel des demandes d'autorisation, toute récurrence impliquant la conclusion d'un avenant au contrat de travail fixant les modalités d'un véritable télétravail, dans les conditions fixées par la loi et les stipulations conventionnelles applicables ;
- à la fourniture d'une attestation d'assurance multirisque habitation ;
- et à l'attestation sur l'honneur établie par le collaborateur que son domicile permet l'exercice d'une activité occasionnelle à domicile dans des conditions préservant sa sécurité et sa santé.

Les salariés en TOAD ne bénéficient d'aucune autre disposition particulière que celles visées ci-dessus et, en particulier, d'aucune des stipulations des articles suivants du présent avenant.

VP

JLP 13  
FP  
SG PR LN  
BD 6

## ARTICLE 2 – ELIGIBILITE ET CONDITIONS DU TELETRAVAIL

### 2.1. Eligibilité

Sont éligibles au télétravail les salariés dont le travail et l'activité en télétravail ne gênent pas le fonctionnement de leur équipe de rattachement et ne nécessitent pas un soutien managérial rapproché.

Les critères d'éligibilité sont, entre autres :

- la nature du travail qui peut être ou non réalisé en télétravail
- la capacité du salarié à travailler de façon régulière à distance
- la configuration de l'équipe
- la performance du salarié dans son poste ; en particulier un salarié faisant l'objet d'un PIP (Plan d'amélioration des performances) ne peut prétendre au télétravail durant la durée dudit PIP.

Dans tous les cas, les salariés en période d'essai et en préavis ne sont pas éligibles.

### 2.2 – Le principe du volontariat croisé

Le bénéfice du télétravail est demandé par le salarié en CDI. Il est subordonné à l'accord du responsable hiérarchique du salarié concerné qui apprécie la demande en fonction des conditions d'éligibilité prévues dans le présent accord.

Le passage en télétravail est également soumis à l'approbation de la Direction des Ressources Humaines et du manager, en fonction des critères définis ci-dessus.

### 2.3 – Condition de passage en télétravail

Si le salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail, il en informe son responsable hiérarchique par écrit. Un entretien a lieu entre le salarié et le manager avant la prise de décision pour évoquer la demande de télétravail.

Le délai de réponse ne pourra excéder 1 mois.

En cas de réponse positive pour le passage en télétravail, Oracle France fournit par écrit au télétravailleur l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution de sa mission et à l'organisation du travail afférentes.

Le télétravail fera l'objet d'un avenant à contrat de travail d'une durée indéterminée, étant précisé que les dispositions de l'article concernant la réversibilité pourront être mises en œuvre à tout moment.

En cas de réponse négative de la part du responsable hiérarchique (sur la base des critères d'éligibilité de l'article 2.1), cette décision motivée sera portée à la connaissance du salarié par écrit. En cas de désaccord, le salarié aura la possibilité de saisir la Commission visée à l'article 10.2 du présent avenant.

#### 2.4 – Le télétravail à durée déterminée

Sous réserve du respect des conditions visées aux articles 2.1 à 2.3, il est ouvert la possibilité de mettre en place, à la demande du salarié, une période de télétravail pour une durée déterminée lorsque ce dernier se trouve dans l'incapacité temporaire de se rendre dans les locaux de l'entreprise.

Le recours au télétravail à durée déterminée, soumis à la conclusion d'un avenant contractuel, est réservé aux circonstances suivantes :

- préconisation thérapeutique à la demande du médecin du travail selon la durée prescrite ;
- immobilisation temporaire du salarié (exemple : jambe cassée...), à l'exclusion de tout arrêt total de travail sur justification médicale ou retour de longue maladie (la longue maladie s'entendant d'un arrêt de travail d'une durée supérieure à 3 mois) pour une durée de 3 à 11 mois ;
- du retour de congé maternité en cas de difficultés de garde d'enfant dûment justifiées pour une durée de 1 à 3 mois ;
- de la nécessité pour des raisons logistiques (déménagement) lors du changement de site de rattachement en dehors de la zone géographique habituelle pour une période de 1 à 3 mois éventuellement renouvelable une fois.

Néanmoins, tout autre motif de demande de télétravail à durée déterminée n'entrant pas dans les cas de recours énoncés ci-dessus, pourra être étudié par la Commission de suivi du présent accord.

Le télétravailleur à durée déterminée bénéficiera des mêmes conditions d'emploi que les télétravailleurs à durée indéterminée, sauf disposition contraire visée par le présent avenant (Voir notamment Annexe 1).

VP

7

SC JIP 13  
FP LN  
PR  
BD E

## 2.5 – La période d'adaptation

Le télétravail prévoit une période dite d'adaptation de 6 mois ou un tiers de la durée prévue en cas de télétravail à durée déterminée, éventuellement renouvelable une fois, à la demande de l'une ou l'autre des parties, à compter du jour d'entrée dans le télétravail.

Pour faciliter la mise en œuvre progressive du télétravail à durée indéterminée, et pendant les deux premiers mois de la période d'adaptation, il est possible de prévoir une réduction du nombre de jours en télétravail.

A l'issue de la période d'adaptation, un entretien, au cours duquel les parties pourront décider conjointement du renouvellement de cette période, interviendra entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

La période d'adaptation peut être écourtée si les deux parties en sont d'accord.

Durant toute la période d'adaptation, chaque partie pourra mettre fin au télétravail à tout moment sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 1 mois. La demande devra être formalisée par écrit.

## 2.6 – Les obligations réciproques liées au télétravail

L'avenant au contrat de travail définit, sur une base mensuelle, la proportion de jours effectués en télétravail et ceux effectués par le salarié dans son établissement d'appartenance.

Les parties s'accordent pour recommander que le télétravail soit organisé avec un maximum de 3 jours travaillés en télétravail et, dans tous les cas, avec au minimum 1 jour réalisé à partir des locaux d'Oracle France.

Néanmoins, il est précisé que le présent avenant a pour objet d'ouvrir plus largement les possibilités de télétravail qui pourront dès lors prendre toute forme, c'est-à-dire de 100% de la durée hebdomadaire de travail exprimée en jours (ce qui équivaut généralement à 5 jours sur 5) à 40% de la durée hebdomadaire de travail exprimée en jours (ce qui équivaut généralement à 2 jours sur 5).

La couverture des frais de trajet et/ou de déplacement fait l'objet d'un article spécifique.

L'avenant au contrat de travail définit également :

- les jours de télétravail
- les plages d'horaires journalières durant lesquelles le salarié peut habituellement être contacté.

Ces plages horaires sont définies d'un commun accord, et ceci sans préjudice du maintien du bénéfice des aménagements du temps de travail dont relevait le salarié avant le passage au télétravail (et notamment l'autonomie qui lui est accordée dans le

VP

SG JIP  
FP  
PR  
BD  
LN  
E



cadre du travail selon un forfait annuel en jours) et des modalités de contrôle de son temps de travail identiques à celles qui sont applicables aux salariés relevant de ces mêmes aménagements et exerçant leur activité au sein des locaux d'Oracle. Ces aménagements et modalités de contrôle figurent notamment dans les accords généraux portant sur l'organisation du temps de travail au sein d'Oracle France.

Le statut de télétravailleur fera l'objet d'une mention au registre unique du personnel.

Pour des raisons évidentes de coordination et de communication, le lien entre l'employeur et le salarié doit être maintenu. En conséquence, le télétravailleur est tenu de se rendre régulièrement dans son établissement d'appartenance, selon une périodicité à définir avec son responsable hiérarchique. Il est tenu d'assister aux réunions et aux formations en salle pour lesquelles l'inscription a été convenue avec le management. Ces modalités seront revues conjointement entre les parties et préciser par mail, avec un préavis d'un mois.

Le management s'assurera des modalités de vie collective de son équipe intégrant tous les salariés en télétravail.

Pendant les périodes de télétravail et dans les plages horaires de référence, le salarié doit être joignable de préférence via voix sur IP, soit via son téléphone portable professionnel dans le respect des règles d'attribution des téléphones portables.

Le responsable hiérarchique veillera à assurer un contact régulier avec l'intéressé et à la communication des informations nécessaires à l'exécution de sa mission. Il fera un point régulier avec chaque télétravailleur sur la bonne exécution de sa mission et l'atteinte de ses objectifs.

En cas de changement du responsable hiérarchique, les conditions de télétravail pourront être aménagées sans que le principe même du télétravail puisse être remis en cause.

## 2.7 – Egalité de traitement

L'activité demandée au télétravailleur est équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur. A ce titre, il doit être joignable et en mesure de répondre dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise, y compris en cas d'urgence, tout en prenant en compte les souplesses d'organisation que permet le télétravail.

Les horaires de travail du télétravailleur sont établis sur des bases comparables à celles d'un travail accompli dans l'établissement d'appartenance du salarié. Dans ces conditions, le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier ni l'horaire habituel, ni l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal, lorsque le salarié effectue son activité au sein des locaux de l'entreprise.

S'agissant des salariés relevant d'une organisation de travail en forfait jours, la détermination, en concertation avec le salarié, des plages horaires durant lesquelles il pourra habituellement

VP

SL JLP 13  
FP  
LW  
PR  
SD E

être contacté, en application de l'article L. 1222-10 du Code du Travail, ne saurait remettre en cause les principes d'autonomie et d'absence de références horaires dont bénéficie le salarié occupé selon un forfait annuel en jours.

Oracle France 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 l'établissement d'appartenance du salarié.

En tout état de cause, les résultats attendus en situation de télétravail sont équivalents à ceux qui auraient été attendus dans les locaux de l'entreprise.

Il est également entendu que pendant les suspensions de contrat (maladie, congés...), le salarié habituellement en télétravail ne pourra pas travailler de son domicile.

Par ailleurs, dans un souci de garantir aux télétravailleurs les mêmes droits collectifs (en particulier l'accès aux informations des IRP) il sera envoyé un DBAMAIL par la DRH à tous les salariés deux (2) fois par an afin qu'ils leur soient communiqués les informations relatives aux différentes instances représentatives du personnel.

Le télétravailleur, lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise, dispose des mêmes droits et se voit appliquer les mêmes règles que les autres salariés exerçant la même activité (notamment en ce qui concerne l'accès au parking et la prise en charge du restaurant d'entreprise).

Le télétravailleur dispose également des mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel, l'accès aux informations syndicales, les intranets syndicaux...

Il bénéficie des mêmes droits d'éligibilité et de participation aux élections des IRP.

## 2.8 Indemnité et frais

Le présent article a vocation, d'une part, à instituer une indemnité au bénéfice des télétravailleurs et, d'autre part, à traiter des modalités de couverture des frais de trajet et/ou de déplacement professionnel.

### 2.8.1 – Indemnité au bénéfice des télétravailleurs

Les parties ont convenu d'instituer une indemnité au bénéfice des télétravailleurs dans les conditions et limites suivantes :

| Nbre de jours par semaine en télétravail                          | 5    | 4    | 3    | 2    |
|---|------|------|------|------|
| Montant de l'indemnité mensuelle brute allouée au télétravailleur | 81 € | 81 € | 65 € | 10 € |

Il est expressément convenu entre les parties que cette indemnité :

- compense l'occupation partielle du domicile du salarié ;
- intègre la prise en charge des frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel (quote-part de loyer, assurance d'habitation, chauffage, électricité...), étant rappelé que les autres frais liés à la mise en œuvre du télétravail sont pris en charge selon les modalités visées à l'annexe 2 du présent avenant ;

Cette indemnité n'entrera pas dans l'assiette de calcul de la rémunération variable.

Sous réserve des distinctions visées dans le tableau ci-dessus, tous les salariés en situation de télétravail seront bénéficiaires de cette indemnité dans les mêmes conditions.

Cette indemnité, qui représente un élément de rémunération au sens de l'article L 242-1 du code de sécurité sociale, sera intégralement soumise à charges sociales.

Les parties conviennent de réexaminer ensemble tous les trois ans l'opportunité de réévaluer l'indemnité de télétravail sur la base de l'évolution de l'indice INSEE Energie.

A titre informatif, l'indice INSEE Energie à la date de signature du présent avenant est : **176,80**

VP

JLP 13  
FP LH  
PR  
BD  
e

### **2.8.2 – Frais de transport Domicile /Lieu de travail**

Il est rappelé que l'article 20 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (loi 2008-1330 du 17 décembre 2008 : JO 18 p. 19291) a réformé les conditions de prise en charge, par les entreprises, des frais de transport domicile / lieu de travail.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article R 3261-1 du code du travail, l'entreprise est tenue de prendre en charge 50 % du coût de l'abonnement à un service public de transport collectif ou de location de vélos engagé par le salarié pour son déplacement entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

Les parties au présent avenant ont entendu préciser les conditions d'application de ces dispositions aux salariés en situation de télétravail.

#### **A – Télétravail à moins de 100%**

Les salariés placés en situation de télétravail pour une partie seulement de leur temps de travail (soit de 2 à 4 jours de travail par semaine) :

- En dehors des déplacements professionnels, ne justifient, pendant les journées de télétravail, d'aucun déplacement dans la mesure où, durant ces jours, leur domicile et leur lieu de travail se confondent. Corrélativement, ils ne peuvent bénéficier de la prise en charge partielle de leurs frais de déplacement domicile / lieu de travail.
- doivent bénéficier, pendant les jours durant lesquels ils se déplacent au sein des locaux d'Oracle, du même régime d'indemnisation que celui accordé aux salariés qui se déplacent tous les jours au sein de ces mêmes locaux. Ils bénéficieront donc de la prise en charge de leur abonnement aux transports en commun dans des conditions identiques à tous les salariés d'Oracle.
- Les déplacements professionnels restent indemnisés suivant les conditions de l'entreprise.

#### **B – Télétravail à temps complet à 100%**

Les salariés placés en situation de télétravail à raison de 100% de leur temps de travail, lorsqu'ils se déplacent entre leur domicile et les locaux de l'entreprise, seront indemnisés de leurs frais de déplacement en application des politiques internes de remboursement des frais de déplacement professionnel (et non à hauteur de 50% des frais d'abonnement aux transports publics). En outre, les déplacements professionnels restent indemnisés suivant les conditions de l'entreprise

### ARTICLE 3 – REVERSIBILITE DU TELETRAVAIL

La relation de télétravail prendra fin de plein droit dans les cas suivants :

- sur demande du salarié ;
- lorsque les conditions d'éligibilité définies par le présent accord ne sont plus remplies.

Un délai de prévenance d'un mois (hors jours de congés) sera respecté pour le retour dans l'établissement d'appartenance après réception de la notification par LRAR envoyée par l'une ou l'autre des parties.

En cas de changement de fonction, la situation de télétravail sera réexaminée avec le nouveau responsable hiérarchique en regard des critères d'éligibilité et pourra prendre fin.

De façon plus spécifique, en cas de changement de domicile du salarié, la relation de télétravail sera en tout état de cause réexaminée et pourra prendre fin dans l'hypothèse où ce changement est incompatible avec les termes de l'avenant ou les modalités habituelles effectives de télétravail.

### ARTICLE 4 – PROTECTION DES DONNEES

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles fixées par le Groupe Oracle (Direction d'Oracle France, fonctions « legal » « Global IT ») en matière de sécurité informatique (confidentialité, VPN, mot de passe...).

Il assure la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous supports et par tout moyen et notamment sur papier, oralement ou électroniquement.

### ARTICLE 5 – VIE PRIVEE

Le télétravailleur a droit au respect de sa vie privée.

Les plages horaires durant lesquelles il peut être contacté correspondent aux plages horaires prédéfinies dans l'avenant de télétravail. Les moyens utilisés sont ceux fournis par l'entreprise.

VP

JIP 13  
FP  
SG PR LN  
3D

Le télétravailleur doit être informé personnellement des moyens de contrôle ou de surveillance qui pourraient être mis en place, après consultation du Comité d'Entreprise.

## ARTICLE 6 – LES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail, le télétravailleur assure la conformité des installations électriques de son domicile et de son lieu de travail et certifie ladite conformité à Oracle France

Il est entendu que le télétravailleur disposera d'un espace de travail dans son domicile exempt de toute distraction pendant la période de travail.

Au titre du télétravail, chaque télétravailleur disposera d'un équipement adapté fourni par Oracle France. Il disposera également de l'accès à distance à ses applications de travail et d'une solution de téléphonie (Voix sur IP, tel portable si en conformité avec les règles d'attribution des téléphone portables décidée par l'entreprise).

La liste de ce matériel figure en Annexe 1.

Le matériel fourni par l'entreprise restera l'entière propriété d'Oracle France.

Le salarié s'engage à prendre soin des équipements qui lui sont confiés par Oracle France et en assure la bonne conservation. Il est responsable de l'intégrité du matériel mis à disposition et notamment des données qui y sont stockées. En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail mis à disposition, le télétravailleur doit en aviser immédiatement Oracle France suivant les procédures en vigueur.

A ce titre, Oracle France se réserve le droit à tout moment, de demander au télétravailleur la restitution des outils en échange de moyens comparables devant permettre au télétravailleur de continuer à exercer son activité. Cette demande pourra notamment être faite par un technicien afin qu'il vérifie, dans les locaux de l'entreprise, la conformité de l'équipement de travail.

Le télétravailleur doit utiliser uniquement le matériel qui lui est fourni par Oracle France.

Le choix de l'abonnement Internet Haut Débit sera à l'initiative du salarié mais dans le respect des spécifications et recommandations d'Oracle France.

Les remboursements de frais liés au télétravail sont précisés en Annexe 2

VP

JLP 13  
FP  
LN  
SG PR  
BD

## ARTICLE 7 – SANTE ET SECURITE

Conformément aux dispositions de l'article L.4122-1 du Code du Travail et au même titre que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, le télétravailleur est tenu de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses activités de télétravail.

Le télétravailleur garantit la fiabilité des circuits électriques et la conformité aux normes de sécurité des installations et de l'équipement de son poste de travail à domicile. A ce titre, il devra fournir à la Direction des Ressources Humaines une attestation sur l'honneur.

Dans le cadre du télétravail, une formation sur la « Santé et la sécurité au poste de travail » à domicile sera dispensée à tout nouveau télétravailleur. Elle comprendra une formation au diagnostic de la sécurité de son poste de travail, incluant un module sur la sécurité des installations électriques de l'espace dédié au télétravail. Chaque télétravailleur devra réaliser périodiquement cet autodiagnostic et en informer Oracle France.

Suite à ce diagnostic, les éventuels frais de mise aux normes du logement du collaborateur demeurent à sa charge.

Conformément à la législation en vigueur, seront présumés comme accident de travail les dommages corporels du télétravailleur intervenant pendant ses heures de travail et au cours de ses activités professionnelles à domicile. On présumera par ailleurs comme accident de trajet les accidents impliquant le salarié sur les déplacements requis par ses fonctions professionnelles.

En matière de santé au travail, les parties conviennent en outre :

- d'adresser un questionnaire annuel en vue de la prévention des risques de santé et de sécurité liés à leurs conditions de travail en particulier vis-à-vis du risque lié à l'isolement ; ces questionnaires seront analysés individuellement et feront l'objet de mesures adaptées en cas de difficultés identifiées et d'une présentation au CHSCT.
- de rappeler au salarié, lors de la signature de l'avenant relatif au passage en télétravail :
  - les règles de sécurité applicables et particulièrement celles relatives aux écrans de visualisation et au poste de travail (un guide d'ergonomie sera remis à cet occasion) ;
  - la procédure d'information en cas d'accident de travail ou de trajet.
- de remettre au télétravailleur et à son supérieur hiérarchique, lors du passage en télétravail, un guide établi par la Direction des ressources humaines qui travaillera avec le CHSCT sur les droits et obligations de chacun ainsi que les bonnes pratiques.

- d'organiser un entretien téléphonique au minimum annuel avec le service médical d'entreprise ;
- d'organiser une démarche visant, dans la mesure du possible :
  - au rattachement pour la visite médicale des salariés en télétravail à 100% auprès du centre le plus proche de son domicile ;
  - à proposer à la médecine du travail de prévoir une visite médicale annuelle pour les salariés en situation de télétravail à 100%.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, les membres du CHSCT et les autorités administratives compétentes pourront avoir accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Cet accès sera subordonné à une notification à chaque salarié concerné qui devra préalablement donner son accord.

#### ARTICLE 8 – FORMATION PROFESSIONNELLE

Les télétravailleurs ont 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'employeur.

Outre la formation spécifique aux salariés placés en situation de télétravail, et visée à l'article 7 ci-dessus, les éventuels besoins en formation des managers à la gestion particulière des salariés en télétravail seront pris en considération dans le cadre des plans de formation annuels.

A cet égard, des actions de sensibilisation sur le thème du télétravail et du management à distance pourront être mises en place à destination des managers dont un ou plusieurs collaborateurs seraient en situation de télétravail.

#### ARTICLE 9 – ASSURANCE PARTICULIERE

L'assurance souscrite par Oracle France garantit le télétravailleur pour les dommages, qui pourraient résulter des conséquences des actes du télétravailleur en activité à son domicile.

Le télétravailleur s'engage d'une part, à informer son assureur de l'exercice de ses fonctions à domicile et d'autre part, à fournir à Oracle France une copie de l'attestation de souscription d'une assurance Multi risques habitation incluant responsabilités civiles.



## ARTICLE 10 – MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD ET ROLE DES INSTANCES

### 10.1 – Rôle des instances

La signature du présent avenant sera précédée d'une consultation du Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT) puis du Comité d'Entreprise (CE), conformément aux dispositions légales.

### 10.2 – Suivi de l'application de l'avenant relatif au télétravail

Le suivi du présent avenant sera traité dans le cadre d'une Commission de Suivi adhoc :

- Composition : 1 membre de chaque Organisation Syndicale, 1 membre du CHSCT, 1 membre du CE et 2 membres de la Direction des Ressources Humaines
- Fonctionnement : les réunions auront lieu tous les trois mois
- Rapport annuel : Un rapport élaboré conjointement sera présenté annuellement au Comité d'Entreprise et au CHSCT sur la base d'un bilan quantitatif et qualitatif et qui comportera notamment des informations relatives :
  - o au nombre de télétravailleurs répartis par catégories professionnelles et par sexes,
  - o au nombre de jours télé travaillés par mois,
  - o au nombre de demandes acceptées ou refusées,
  - o au nombre des accidents de travail,
  - o aux problèmes spécifiques d'adaptation rencontrés par les télétravailleurs et/ou les responsables.

## ARTICLE 11 – DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant est signé pour une durée indéterminée. Il est applicable au périmètre de la Société Oracle France.

Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2013, sous réserve d'une part, que le CHSCT et le Comité d'Entreprise aient remis leurs avis et d'autre part, que le présent accord n'ait pas fait l'objet d'une opposition motivée au sens de l'article L. 2231-8 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire de l'avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

Le présent avenant pourra être dénoncé par les parties signataires. Dans cette hypothèse, conformément aux dispositions légales de l'article L. 2222-6 du Code du Travail, la durée du préavis précédant la dénonciation, sera de trois mois et les télétravailleurs en seront personnellement informés.

La dénonciation sera alors notifiée par son auteur aux signataires du présent avenant, par lettre recommandée avec accusé réception. La dénonciation devra également donner lieu à dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

En cas de dénonciation, l'avenant de télétravail prendra fin automatiquement mais les salariés en télétravail en seront personnellement informés et bénéficieront du mois de préavis avant le retour à leur statut initial

## ARTICLE 12 – REVISION

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 2222-5 du Code du Travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis d'un mois.

## ARTICLE 13 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

A l'issue du délai d'opposition de 8 jours, le présent avenant sera soumis aux formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail (ancien article L132-

VIP

JLP 13  
SG PK  
Bij  
LWFP  
E

10). Le présent avenant sera donc déposé en un exemplaire aux secrétariats-greffes du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Par ailleurs, deux exemplaires, une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront adressés à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Hauts-de-Seine.

Le présent avenant fera également l'objet d'une communication à l'observatoire paritaire des négociations collectives du Syntec.

Le présent avenant a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaires et signés à Colombes le 28/10/2013 entre les parties suivantes :

**Pour Oracle France :**

Mme. ELBAZ (fonctions)  
Caroline  
(Directrice des  
Ressources Humaines)

**Pour les organisations syndicales représentatives, les Délégués Syndicaux Centraux d'Oracle France ci-après signataires :**

CFDT - Fédération F3C (Communication, Conseil, Culture)

Franck PRANOTTON  
Amalika BEKASA

Pour la CFE-CGC

Yves LAMINA Noël  
Jean Luc Paris

Samuel Gerard

Pour la CFTC

V. PERROT

P.O Br Denis des

Ph Roub

## ANNEXE 1

### LISTE DU MATERIEL FOURNI PAR LA SOCIETE

#### 1) Equipements

L'ensemble du personnel en télétravail (durée déterminée ou indéterminée) bénéficiera des équipements suivants :

- a. Laptop et sa Station d'accueil
- b. Clavier, souris
- c. Grand écran
- d. Imprimante multi-fonctions
- e. Casque audio + micro
- f. Adaptateur USB pour la téléphonie
- g. UPS : si nécessaire
- h. En fonction des rôles et responsabilités des collaborateurs en télétravail, d'autres outils / matériels peuvent être fournis à la demande du management

Les équipements ci-dessus sont fournis par Oracle.

Les consommables sont à prendre dans les bureaux Oracle.

#### Recommandations IT :

- protection des données : Installation de Pointsec
- Sauvegarde des données : Se référer aux conseils de GIT Service Programs Team sur la sécurité et la sauvegarde des données

## 2) Mobilier

Les salariés en télétravail à durée indéterminée bénéficieront du mobilier suivant :

- a) Bureau
- b) Siège
- c) Lampe de bureau (le cas échéant)
- d) Repose-pieds (le cas échéant)

Deux options sont possibles pour la fourniture du mobilier :

- Oracle fournit tous les équipements en prêt et le télétravailleur doit les rendre en cas de cessation de son statut de télétravailleur
- Le salarié achète le mobilier (pour un prix ne pouvant dépasser les montants référencés dans les catalogues fournisseurs Oracle) :

Dans ce cas, Oracle alloue une indemnité d'un montant maximum de 350 € sur présentation de justificatif et l'employé en garde la propriété en cas de cessation de son statut de télétravailleur.

## ANNEXE 2

### REMBOURSEMENT DES FRAIS LIES AU TELETRAVAIL

La quasi totalité des frais liés au télétravail sont déjà couverts par l'entreprise (matériels, consommables, téléphone portable et coût des communications téléphoniques, ...).

Le remboursement des frais ADSL interviendra sur présentation de justificatifs selon la politique de note de frais applicable, et dans la limite de 30 € par mois accordée à tous les salariés en situation de télétravail à raison d'au moins 3 jours par semaine.

Dans ce cadre, les salariés doivent adresser toute pièce permettant de justifier de l'utilisation de ces sommes conformément à leur objet, c'est-à-dire la stricte couverture des frais induits par le télétravail.

Aucun ticket restaurant ne sera attribué aux salariés en situation de télétravail.

VP

JIP 13  
FP LN  
GR PR E  
BD