



ACCORD sur le TELETRAVAIL



Entre

La S.A. **sneda**

S.A. au capital de 441 762 €

Dont le siège social est : Site de la chanterie – 5 avenue Augustin-Louis CAUCHY – BP 10703- 44 307 NANTES

RCS NANTES B 304 827 223

représentée par son Président Directeur Général, Monsieur Paul MAILLOT

Et

Le Syndicat **CFDT** Communication, Conseil, Culture de Loire-Atlantique - Vendée (S3C 44-85) représenté par son délégué syndical, Monsieur Gilles DAVOINE

Préambule :

Il y a quelques années, **sneda** a fait le choix de positionner certains collaborateurs au profil « terrain » (déploiement, commercial, systèmes) en région, au sein d'établissements de proximité. Après suppression des structures administratives et, au regard de leur faible taux d'occupation par les salariés de proximité, dont la mission principale est d'être en intervention chez nos clients, ils sont apparus surdimensionnés et trop onéreux.

L'entreprise a ainsi mis en place deux types d'organisation de travail de bureau : le recours à des bureaux situés au sein d'établissements de sociétés partenaires et le recours depuis 2006 à des bureaux loués dans des centres d'affaires. Conscients des limites de ces solutions, les partenaires sociaux souhaitent proposer aux collaborateurs concernés une nouvelle organisation du travail de bureau : le Télétravail.

Par ailleurs, quelques collaborateurs de l'entreprise ont déjà demandé et obtenu de travailler à leur domicile, pour convenance personnelle, de façon alternative. Cette formule qui permet également de limiter les frais et les temps de transports des salariés, tout en maintenant un lien d'appartenance fort à l'entreprise, peut être envisagée pour tout salarié qui en exprimera la demande. L'autonomie des salariés de l'entreprise, et notamment l'ensemble des cadres avec contrat de travail en autonomie complète et forfait jours, permet une évolution en ce sens.

Les négociations qui ont été engagées pour harmoniser nos pratiques et étendre le télétravail à d'autres collaborateurs de la société, ont conduit à l'élaboration du présent accord qui régira dorénavant les pratiques du Télétravail au sein de l'entreprise.

1



ACCORD sur le TELETRAVAIL



Définitions :

« Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, 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 ». (Accord cadre sur le télétravail signé le 16 juillet 2002 entre le patronat et les syndicats européens et repris dans l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005).

Légalement le télétravail regroupe plusieurs catégories de salariés dont:

- ✓ les salariés qui travaillent alternativement à leur domicile et dans les locaux de l'entreprise
- ✓ les salariés mobiles qui travaillent au moins partiellement en dehors de leur domicile ou de leur principal lieu de travail (exemple : dans les locaux de clients)

Au sein de **sneda**, il existe deux origines de mise en place du télétravail :

- ✓ les collaborateurs désirant travailler à leur domicile, pour convenance personnelle, de façon alternative,
- ✓ les collaborateurs positionnés en région, et qui ont fait le choix ou auxquels l'entreprise propose de travailler à domicile en dehors des périodes d'intervention en clientèle.

Article 1: Volontariat

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés. Un refus éventuel d'une proposition de télétravail n'entraînera en aucun cas une rupture du contrat de travail du salarié.

2 cas possibles :

- ✓ Le salarié souhaitant travailler à son domicile formule expressément sa demande, à sa hiérarchie, par le biais d'un courrier daté et signé. La Direction peut, après examen de la demande, accepter ou refuser cette dernière sous un délai maximal d'un mois. En cas de refus, l'employeur formulera sa réponse par courrier remis en main propre contre décharge en explicitant les raisons de son refus.
- ✓ L'employeur propose, par courrier, au collaborateur de travailler sous forme de télétravail. Le salarié acceptant de travailler à son domicile formule expressément son accord sous un délai maximal d'un mois, à sa hiérarchie, par le biais d'un courrier daté et signé.

Dans les deux cas, la mise en place de cette forme de travail sera rendue effective par l'élaboration d'un avenant au contrat de travail. A cet avenant sera annexé, l'accord d'entreprise régissant le télétravail et en précisant les règles.

5
PM

Article 2: Maintien des clauses du contrat de travail

Il est précisé que le collaborateur travaillant à son domicile reste lié à l'entreprise dans les conditions normales de la législation du travail (contrat de travail, loi et Convention collective). Il bénéficie des mêmes droits et avantages que les salariés du siège social.

En outre, comme cela est prévu dans son contrat de travail, le salarié doit se déplacer pour toutes les manifestations collectives où sa présence est nécessaire, telles que : élections des représentants du personnel, réunions internes, réunions générales, assemblées, fêtes, salons professionnels ainsi que chez nos clients...

Pour le salarié de proximité positionné dans une région dépourvue de structure propre et ayant accepté ou fait le choix de travailler sous forme de télétravail, son lieu de travail (hors déplacement en clientèle) sera son domicile et il sera rattaché au siège social.

Le télétravailleur sera identifié comme tel sur le registre unique du personnel.

Article 3 : Période d'adaptation et réversibilité

La période d'adaptation : Compte tenu du caractère expérimental du télétravail dans notre société, la période d'adaptation est fixée à 6 mois. Dans ce cas, pour quelque raison que ce soit, l'entreprise ou le collaborateur se réservent le droit de résilier l'avenant, établi pour fixer les modalités du travail à domicile, en respectant un préavis de 2 mois. Une solution sera mise en place, en concertation avec le Comité d'Entreprise, pour organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise (siège social, établissement, agence, Centre d'Affaires...).

En effet, pour garantir le bon fonctionnement de l'entreprise et en cas de réorganisation (acquisition, fusion, absorption...) de celle-ci, la Direction de **sneda** se réserve le droit de résilier l'avenant établi sous respect d'un préavis de 2 mois.

Par ailleurs, pour les collaborateurs positionnés en région, la Direction de **sneda** se réserve le droit de résilier les avenants établis pour l'ensemble des collaborateurs de cette même région si l'un d'entre eux souhaitait ne plus travailler sous forme de télétravail. Pour garantir une cohérence économique, cette disposition de résiliation totale des avenants s'imposerait à l'ensemble des autres collaborateurs de cette même région.

La réversibilité au-delà de la période d'adaptation : Dans le cadre de notre accord d'une durée d'une année, cette période est définie de fait pour une période de 6 mois.

La Direction de **sneda** et le salarié pourront prendre l'initiative de convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Dans ce cas, si l'initiative peut également appartenir aux deux parties, seul l'accord commun des parties peut y mettre un terme effectif.

Comme pour la période d'adaptation, une solution sera mise en place, en concertation avec le Comité d'Entreprise, pour organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise (siège social, établissement, agence, Centre d'Affaires...).

Pour le salarié embauché directement en télétravail, une vigilance toute particulière sera accordée, dans les premiers mois, à l'appropriation de la culture de l'entreprise.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'G' followed by 'Pn'.



ACCORD sur le TELETRAVAIL



Article 4: Conditions de travail et vie privée

Dans la mesure où le travail est réalisé au domicile privé, le salarié s'engage à respecter les conditions de travail et notamment d'hygiène et de sécurité dans les mêmes conditions que lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise.

Par ailleurs, l'employeur est tenu de respecter la vie privée du collaborateur. A cet effet, le collaborateur ne pourra pas être contacté à son domicile en dehors de plages horaires définies en concertation avec lui (par défaut 9H/12h30 et 14H/18H).

Article 5 : Organisation du travail

Bien que travaillant à distance, le collaborateur est tenu par la durée de travail inscrite dans son contrat de travail.

Le salarié se doit de respecter les impératifs de l'entreprise et de satisfaire les délais et les objectifs qui seront fixés par l'employeur. La charge de travail, les délais d'exécution et les objectifs seront équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Ils seront évalués et contrôlés par le manager du télétravailleur qui le contactera à un rythme au minimum hebdomadaire.

Par ailleurs, pendant son temps de travail, le salarié s'engage à consulter sa messagerie professionnelle régulièrement et à répondre aux sollicitations formulées par l'entreprise (par le biais du téléphone ou de la messagerie) dans la demi-journée. Le collaborateur ne sera pas tenu responsable en cas de problèmes techniques empêchant la réponse aux sollicitations. Il devra prévenir l'informatique interne au plus vite pour trouver une solution de repli.

Pour prévenir l'isolement du salarié travaillant à domicile par rapport aux autres salariés de l'entreprise, la **sneda** et le collaborateur mettront tout en œuvre pour lui permettre de rencontrer régulièrement son manager, ses collègues, ses représentants du personnel, sa hiérarchie.

L'employeur s'engage à rendre accessible aux collaborateurs l'accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise.

Article 6 : Confidentialité et protection des données

Le collaborateur doit prendre toutes les précautions utiles pour qu'aucune personne étrangère à l'entreprise ne puisse avoir accès aux données, mots de passe, et plus généralement à toutes informations concernant l'entreprise ou ses clients.

Il s'engage à faire des sauvegardes régulières et à prendre toutes les mesures de sécurité nécessaires, notamment en empêchant tout accès aux données enregistrées.



ACCORD sur le TELETRAVAIL



En cas de cambriolage (ou entrée par effraction) du logement. Sous condition de déclaration du sinistre et du respect des procédures de protection et sauvegarde des données, le collaborateur ne pourra être tenu responsable de l'exploitation des données de l'entreprise à son insu. L'entreprise prend à sa charge le complément éventuel d'assurance pour l'usage du logement comme lieu de travail.

Article 7: Equipements de travail

L'entreprise fournit au collaborateur tout l'équipement nécessaire à la réalisation du travail à domicile. L'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Si exceptionnellement, le collaborateur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien.

L'équipement fourni par l'entreprise est pris en charge et maintenu par l'entreprise et reste sa propriété. De ce fait, les équipements devront être restitués à l'entreprise sur simple demande de cette dernière ou lors de la cessation des relations contractuelles.

Le salarié s'engage à utiliser avec soin le matériel qui lui est confié et uniquement pour les besoins de l'entreprise. Il sera formé à l'utilisation du matériel et des logiciels utilisés dans le cadre du télétravail.

Article 8: Contrôle des équipements

Le collaborateur donne son accord pour que l'entreprise, les membres du CHSCT et les autorités administratives puissent avoir accès au lieu de travail pour vérifier la conformité de l'équipement et la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail.

Article 9: Changement de domicile

En cas de changement de domicile, le salarié doit prévenir l'entreprise en lui indiquant sa nouvelle adresse et les nouvelles caractéristiques de son habitation et l'autoriser à visiter ses locaux pour s'assurer qu'ils remplissent les conditions nécessaires pour réaliser son activité.

Article 10: Information des représentants du personnel

Le comité d'entreprise est informé régulièrement de l'évolution des emplois de télétravailleurs et consulté en cas d'évolution des structures d'accueil pour les salariés de proximité (agences, centres d'affaires, bureaux temporaires, ...).

Les élus et les délégués syndicaux communiquent avec les télétravailleurs via leur messagerie professionnelle.

5/11

Article 11: Logement du télétravailleur

Dans tous les cas, il est convenu avec le salarié que ce dernier souscrira une assurance multirisques habitation. Il s'engage à prévenir son assureur qu'un local de son habitation est affecté, un certain nombre de jours par semaine, à un usage professionnel. Une attestation garantissant ce risque devra être remise, par le salarié, à son employeur.

Il est convenu que la pièce de l'habitation doit être une pièce adaptée à notre usage professionnel, soit d'une superficie de 10m².

Pour les collaborateurs du siège désirant travailler à leur domicile pour convenance personnelle par alternance :

Si la **sneda** accepte la décision de télétravail du collaborateur, elle continue de mettre à sa disposition l'ensemble de l'équipement nécessaire à l'exercice de sa fonction au sein de ses propres locaux.

De ce fait et, dans le but d'éviter une double charge, **sneda** considère ne pas avoir à rembourser aux collaborateurs, qui ont fait le choix du télétravail, les charges inhérentes à l'occupation d'un bureau (montant du loyer, taxe habitation, électricité, chauffage, assurance multirisques habitation).

Pour les salariés positionnés en région :

La **sneda** a fait le choix de positionner certains collaborateurs en région et de leur proposer de travailler à leur domicile. Cette forme de travail étant à l'initiative de l'employeur, il est convenu entre les parties que la **sneda** indemnise certaines charges d'habitation.

Cette indemnité mensuelle forfaitaire compensera les charges d'électricité, de chauffage, d'eau, de taxe d'habitation et d'assurance multirisque habitation. Son montant est fixé dans l'annexe jointe au présent accord et est révisé chaque début d'année.

Article 12: Le mobilier du télétravailleur

Sur demande du collaborateur et en fonction des stocks disponibles, l'entreprise se réserve la possibilité de fournir le mobilier nécessaire. Ce mobilier comprend un bureau, une chaise, des meubles de rangement. Il doit être restitué à l'entreprise en cas de rupture du contrat de télétravail.

S'il n'y a pas de mobilier disponible en stocks, la société prendra en charge l'achat du mobilier. Si le collaborateur souhaite acquérir son propre matériel, l'entreprise remboursera le collaborateur en fonction d'un barème et d'un taux d'amortissement préalablement défini.

Article 13: Les fournitures de bureau du télétravailleur

Le collaborateur aura la possibilité, lorsqu'il se rend au siège social de se fournir directement en fournitures.

Si ce n'est pas le cas, ou exceptionnellement et sous réserve de l'accord express de la hiérarchie, la société prendra en charge sur justificatifs le remboursement de fournitures de bureau et de petit matériel (cartouches d'encre, papier...)

Article 14: Le matériel informatique du télétravailleur

L'entreprise fournit tout l'équipement bureautique nécessaire à la réalisation du travail à domicile. Cet équipement comprend :

- ✓ Un ordinateur portable avec modem intégré et installation de Business Everywhere.
- ✓ Une imprimante si besoin.
- ✓ un téléphone portable ou une ligne téléphonique réservée aux liaisons professionnelles et pris en charge par l'entreprise.

Le télétravailleur fournit une connexion avec l'entreprise (de type xDSL si possible).

Il prend alors en charge le forfait comprenant la ligne téléphonique, les communications et l'abonnement internet. Une vigilance particulière sera portée par le collaborateur puisque les forfaits actuellement proposés sur le marché de la téléphonie ne comprennent pas nécessairement les communications vers les numéros débutant par 0800 et vers les portables.

Si la zone d'implantation n'est pas éligible aux communications haut débit, l'accès à Internet se fera par une connexion classique par Modem. Une ligne téléphonique réservée aux liaisons professionnelles ainsi que les communications seront prises en charge par le salarié.

Il reçoit en contrepartie une indemnité mensuelle forfaitaire qui compensera les frais d'installation, de maintenance et de fonctionnement de cette connexion. Son montant est fixé dans l'annexe jointe au présent accord et est révisé chaque début d'année.

Article 15: Déplacements professionnels

Ils seront effectués, comme pour tous les autres salariés de l'entreprise, en transport en commun ou avec des véhicules de l'entreprise mis à la disposition du salarié ou des véhicules loués exceptionnellement par elle à cet effet. L'usage du véhicule personnel est interdit dans le cadre du travail sauf pour rejoindre le lieu de départ de la mission (gare SNCF, aéroport, agence du loueur,...); il donne alors lieu à remboursement des indemnités kilométriques suivant le barème de l'entreprise.

Les indemnités de repas sont dues dès que le salarié quitte son domicile pour intervenir en clientèle ou se déplacer pour raison professionnelle.



ACCORD sur le TELETRAVAIL



Article 16 : Durée de l'accord et révision

Compte tenu du caractère expérimental de la mise en œuvre du télétravail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, sans tacite reconduction.

Il prend effet le premier jour du mois suivant le dépôt de l'accord.

A son expiration, un nouvel accord devra être négocié et le cas échéant conclu en tenant compte des expérimentations de cette période et des évolutions conventionnelles.

Par ailleurs, le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. La révision se fait à la demande d'une des parties signataires, dans les mêmes formes que la conclusion de l'accord lui-même et par avenant.

En cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

Article 17 : Procédure et règlement des différends

Les contestations pouvant naître de l'application de l'accord se régleront, si possible, à l'amiable, entre les parties signataires.

A défaut de règlement amiable, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

Article 18 : Publicité

Dès sa conclusion, le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en 1 exemplaire papier original par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et un exemplaire électronique (dd-44.accord-entreprise@travail.gouv.fr) à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de conclusion du texte. Il sera précisé à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle, la liste des établissements distincts auxquels s'applique ce présent accord.

Le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dispose d'un délai de 4 mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Un exemple sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes au lieu de sa conclusion.

Enfin, comme le prévoit la convention collective SYNTEC applicable au sein de **Snea** le présent accord sera adressé par mail à OPNC@syntec.fr, pour être étudié par l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective.





ACCORD sur le TELETRAVAIL



Ces différents dépôts s'effectuent à compter de la date de notification de l'accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties. Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait en 6 exemplaires
A Nantes, le 15 décembre 2006

Pour la **sneda**,
Le Président Directeur Général
Paul Maillot

Pour la **CFDT**, **S3C 44-85**,
Le Délégué Syndical CFDT
Gilles DAVOINE



ACCORD sur le TELETRAVAIL



ANNEXE à l' ACCORD sur le TELETRAVAIL

Article 1: Indemnité de logement

Pour l'année 2006 le montant mensuel de l'indemnité de logement télétravailleur est fixé à :
70 € pour les salariés d'Île de France
60 € pour les salariés de province

Article 2: Indemnité de connexion

Pour l'année 2006 le montant mensuel de l'indemnité de connexion télétravailleur est fixé à 30 €.