Hewlett-Packard France
1, avenue du Canada
Z.A. de Courtaboeuf
91947 Les Ulis Cedex
France
http ://www.hp.com/fr

Monsieur [redacted]

Les Ulis, le vendredi 7 juin 2013

Monsieur,

Suite à votre demande de passage en télétravail du [redacted] nous avons le plaisir de vous confirmer votre passage sur un mode télétravail sur la base de 3 jours par semaine, à compter du [redacted]

Cet avenant au contrat de travail est conclu pour une durée de 2 ans, soit jusqu'au 30/06/2015. Au delà de cette période, cet avenant sera renouvelé par tacite reconduction.

Cet avenant est conclu relativement au poste de [redacted] que vous occupez actuellement. En cas de changement de poste, l'avenant lié au télétravail sera systématiquement revu afin que votre nouveau manager et la DRH s'assurent que les critères énoncés ci-dessus sont toujours remplis.

Lieu d'exécution du contrat de travail

De part votre statut de télétravailleur, vous êtes autorisé(e) à exercer une partie de votre activité professionnelle à partir de votre résidence principale.

Période d'adaptation

Cette période d'une durée de 3 mois débute à compter de la signature de l'avenant au contrat de travail. Durant cette période d'adaptation, HP ou vous pourrez demander la suspension, voire l'arrêt du télétravail moyennant un délai de prévenance réciproque de 1 mois.

En cas de demande à l'initiative de votre manager, celui-ci devra motiver sa demande auprès de la DRH qui en partagera le contenu avec vous.

En cas de demande à votre initiative, la demande de suspension n'aura pas nécessairement à être motivée et devra être adressée à la DRH par courrier recommandé avec accusé de réception.

Une confirmation vous sera alors adressée et il sera alors mis fin automatiquement au télétravail sous un délai d'un mois. Vous devrez alors reprendre votre activité sur votre site de rattachement de manière permanente.

Durée et fréquence du télétravail – Temps de travail

Le télétravail répond aux mêmes règles de temps de travail que celles applicables lorsque vous travaillez depuis un site HP.

Afin d'intégrer au mieux les spécificités du télétravail, des plages horaires d'accessibilité doivent être définies avec votre responsable hiérarchique. Ces plages horaires pourront être fixées au sein d'une amplitude maximale de 8 H à 20 H, dans le respect des règles légales et de l'accord ARTT en vigueur concernant la durée maximale journalière / hebdomadaire du temps travail. Les temps de repas et temps de pause sont inclus dans ces plages horaires.

Pendant ces plages horaires et dans la limite du temps de travail, vous serez sous la subordination d'HP et par conséquent vous ne pourrez vaquer à vos occupations personnelles.

De plus, vous devrez indiquer les jours où vous serez en télétravail dans l'outil Time and Labor.

Moyens mis à disposition

Dans le cadre de votre passage en mode de télétravail à temps partiel à la demande explicite de l'entreprise, vous bénéficierez :

- de la mise à disposition d'un ordinateur portable (le cas échéant)

- d'une solution technique adaptée (communication par le biais de la voix sur IP, attribution d'un téléphone portable dés lors que la solution voix sur IP n'est pas disponible, attribution d'une seconde ligne ADSL dés lors que les deux premières solutions ne sont pas disponibles. Dans ce cadre, le collaborateur sera autorisé à appeler des numéros de portables HP.)

- d'une aide à l'installation en matériel (bureau, fauteuil ergonomique, diagnostic électrique, téléphone et casque adapté, imprimante, rehausseur d'écran ou écran plat, clavier, souris, webcam…) à hauteur de 500 € maximum.

- du remboursement des frais d'internet (ADSL et téléphonie) à hauteur de 40 € maximum par mois. (Si, du fait des contraintes générées par le passage en télétravail, vous êtes obligé(e) de changer de FAI, les éventuels frais de résiliation de votre ancien abonnement seront pris en charge dès lors que cette demande est initiée dans les 30 jours suivant la signature du présent avenant).

- d'une indemnité annuelle dite de « chauffage et électricité » de 777,60 € nets. Cette indemnité sera versée annuellement, le mois suivant la signature de l'avenant et à chaque date anniversaire. Pour la seconde et troisième année, cette indemnité évoluera sur la base de 50 centimes par jour télé-travaillé.

- du remboursement d'une éventuelle surprime d'assurance.

En cas d'arrêt du télétravail dans les 12 mois suivant sa mise en place, les aides à l'installation et les indemnités versées seront remboursées prorata temporis dans un délai de 2 mois.

L'équipement fourni restera la propriété d'HP et devra être restitué intégralement à la société en cas de départ de la société lors du circuit de départ.

Droits du télétravailleur

Les nouvelles conditions de travail engendrées par le passage au télétravail n'auront aucune incidence en termes de formation ou de gestion de carrière.
En tant que télétravailleur, vous bénéficiez des mêmes droits collectifs que les salariés travaillant sur un site, notamment en termes d'accès aux Institutions Représentatives du Personnel (IRP) ou aux communications de la Direction. Ainsi, un espace dédié au télétravail a été créé sur l'intranet RH et reprend notamment les modalités d'accès au télétravail, les formations disponibles et dédiées au télétravail, le guide des télétravailleurs, les listes des délégués du personnel et des membres des CHSCT.

Le télétravailleur bénéficiera de la même couverture sociale en matière d'accident du travail, maladie, décès et prévoyance que les salariés travaillant sur un site HP.

Des visites de postes, postérieures à l'installation, pourront également être faites à la demande du salarié par les infirmières du travail par le biais de supports techniques à distance (Photos, Vidéos…).

Présomption d'accident de travail

HP fournira tous les éléments nécessaires à la déclaration d'accident de travail formulée par l'employé en situation de télétravailleur. En cas d'accident pendant les jours et horaires de travail à domicile prévus par l'avenant au contrat de travail, le lien professionnel sera présumé.

Devoirs du télétravailleur

En tant que télétravailleur, vous vous engagez à respecter les règles HP en matière de sécurité informatique.
Vous devrez assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui vous sont confiées ou auxquelles vous avez accès dans le cadre de votre activité professionnelle, sur tout support et par tout moyen proposé par la politique de la Direction informatique (IT) en vigueur dans l'entreprise.

Ainsi, vous devrez notamment vous assurer :

- que le matériel qui vous est confié fait régulièrement l'objet des mises à jour demandées par la Direction Informatique
- de suivre les recommandations d'HP en matière de sécurité des informations, des accès aux systèmes nécessaires à la réalisation de votre activité professionnelle.

Vous devrez également déclarer votre nouvelle situation de télétravailleur auprès de votre compagnie d'assurance. Vous devrez notamment informer votre compagnie d'assurance que vous exercez, depuis votre domicile, une activité de bureau sans accueil de public à raison de 3 jours par semaine et vous assurer que votre multirisque habitation couvre votre présence pendant ces journées de travail. **Vous devez fournir à HP une attestation en conséquence avant la signature du présent avenant et la renouveler chaque année.**

De plus, tout déménagement (changement de résidence principale) survenant en cours de réalisation du présent avenant devra être communiqué à la DRH. En cas de déménagement de plus de 50 km ou de l'allongement de plus d'une heure de temps de déplacement du site de rattachement, l'éligibilité au télétravail sera revue ainsi que l'avenant le cas échéant.

Modalités de suspension et de réversibilité de l'organisation en télétravail

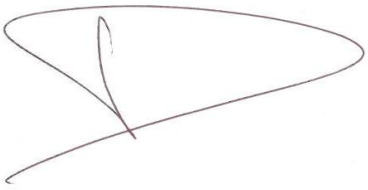
Votre responsable hiérarchique direct peut, en cas de besoin business avéré, demander une suspension provisoire d'une durée de 1 mois renouvelable 2 fois et dans un maximum de 3 mois consécutifs, moyennant un délai de prévenance de 4 jours minimum. Le manager vous adressera alors un mail avec accusé de réception, copie la DRH, vous informant de cette suspension.
Dans le cas où cette suspension du télétravail doive se dérouler sur un site distant de votre site de rattachement, celle-ci se déroulera sous le régime d'un déplacement professionnel avec prise en charge des frais en conséquence.

La réversibilité définitive est également possible à l'initiative soit du manager soit du salarié.

En cas de demande à l'initiative de votre manager, celui-ci devra motiver sa demande auprès de la DRH qui en partagera le contenu avec vous. L'information se fera alors par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception moyennant un délai de prévenance de 3 mois (sauf cas de force majeure).
Si le télétravail a fait l'objet d'une suspension préalable alors le délai de prévenance est ramené à 1 mois. L'avenant au contrat de travail prendra alors automatiquement fin.

Vous reprendrez alors votre activité sur votre site de rattachement administratif de manière permanente et vous verrez attribuer un bureau partagé ou un bureau dédié selon votre mode de travail habituel, soit sur un site client.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.



[redacted]

Philippe Russo
Directeur des Ressources Humaines
HP en France