ACCORD DU 22 JANVIER 2007
RELATIF AU TELETRAVAIL A DOMICILE

ENTRE :

RENAULT sas

représentée par M. Jean-Michel KEREBEL

Directeur Central des Ressources Humaines

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

C.G.T.

représentée par M. Philippe NOEL

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Gérard BLONDEL

C.F.T.C.

représentée par M. Lionel HEIN

F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

Les évolutions technologiques récentes en matière d'outils de communication à distance permettent d'envisager de nouveaux modes d'organisation du travail associant souplesse et réactivité pour un meilleur service aux clients externes et internes et assurant une compétitivité renforcée de l'entreprise tout en offrant aux salariés qui le souhaitent la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale ou de limiter leurs trajets en exerçant une partie de leur activité à domicile.

C'est dans ce contexte et en référence à l'accord européen du 16 juillet 2002 et à l'accord national interprofessionnel étendu du 19 juillet 2005 que la direction et les organisations syndicales signataires du présent accord décident de préciser le cadre général applicable au télétravail à domicile dans l'entreprise. Le travail nomade ou d'autres formes de télétravail ne sont pas visés par le présent accord.

Les modalités de la mise en œuvre du télétravail à domicile reposent sur les principes généraux édictés par les accord européen et national cités plus haut.

ARTICLE 1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les salarié(e)s ETAM, ETAM au forfait et ingénieurs et Cadres de RENAULT s.a.s .

ARTICLE 2. Définition du télétravail à domicile chez RENAULT

Le télétravail à domicile chez RENAULT représente l'organisation du travail en alternance par laquelle l'activité du salarié est réalisée au domicile de celui-ci pendant au moins deux jours et au maximum quatre jours par semaine au moyen des outils de communication informatique mis à sa disposition par RENAULT, les autres jours, au minimum un jour par semaine, étant réalisés sur le lieu de travail habituel.

ARTICLE 3. Volontariat du télétravail à domicile

Le télétravail à domicile revêt un caractère volontaire pour le salarié.

L'organisation de l'activité en télétravail à domicile doit être prévue par avenant au contrat de travail. L'entreprise met à disposition du télétravailleur à domicile par écrit sur l'intranet de l'entreprise ou sous forme de documents papier l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du travail : accord d'entreprise, politique de santé et sécurité postes tertiaires, guide préparatoire, PQSR.

Lorsqu'un salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail à domicile, son responsable hiérarchique peut, après examen, accepter ou refuser cette demande.

Le responsable hiérarchique doit motiver son refus

- soit en raison des obligations liées à l'activité du salarié concerné ou, pour les ETAM, en raison de l'absence d'autonomie effective de l'intéressé
- soit en raison des problèmes techniques rencontrés pour l'installation.

En cas de refus du responsable hiérarchique, le salarié peut demander un entretien auprès de son N+2.

Le responsable hiérarchique peut également informer le salarié sur le télétravail à domicile.

Le salarié est libre d'accepter ou de refuser le télétravail à domicile.

ARTICLE 4. Mise en œuvre du télétravail à domicile et réversibilité

4.1. Avenant au contrat de travail

L'avenant au contrat précise notamment les modalités d'exécution du télétravail à domicile (la répartition des jours travaillés en entreprise et des jours travaillés à domicile, les plages horaires pendant lesquelles le salarié doit pouvoir être joint), le matériel mis à disposition, les conditions de réversibilité du télétravail à domicile. En cas de modification du nombre ou de la répartition des jours travaillés à domicile, cette modification fait l'objet d'un nouvel avenant au contrat.

L'avenant au contrat de travail prévoit une période de transition de trois mois pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance d'au moins 15 jours.

Le salarié peut mettre fin à l'organisation de l'activité en télétravail à domicile en respectant un délai de prévenance fixé par l'avenant au contrat de travail. Ce délai ne peut être inférieur à un mois. Ce délai peut être réduit ou supprimé en cas d'impossibilité de poursuivre le télétravail à domicile.

Le responsable hiérarchique peut mettre fin à l'organisation de l'activité en télétravail à domicile en respectant un délai de prévenance fixé par l'avenant au contrat de travail. Ce délai ne peut être inférieur à un mois.

Ces délais permettent de gérer convenablement le retour du salarié sur le lieu de travail dans son secteur de rattachement et la restitution du matériel mis à disposition.

Lorsqu'il est mis fin au télétravail à domicile, le salarié effectue à nouveau entièrement son activité dans les locaux de l'entreprise au sein de son secteur de rattachement.

4.2. Droits individuels

Le passage en télétravail à domicile, en tant que tel, constitue un changement de l'organisation du travail et n'affecte donc pas la qualité de salarié du télétravailleur à domicile.

Les salariés télétravailleurs à domicile ont les mêmes droits individuels que l'ensemble des salariés de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle et de déroulement de carrière. Ces droits s'exercent en cohérence avec les objectifs prévus dans l'entretien annuel.

L'activité du télétravailleur à domicile doit s'exercer dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur en matière de durée du travail.

Dans le souci d'assurer un niveau de connaissance et de compétence adapté à la nouvelle organisation du travail, les télétravailleurs à domicile bénéficient d'une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition.

Ils sont formés également sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail (développement personnel, organisation de l'activité ...). Il en est de même pour leur responsable hiérarchique.

4.3. Droits collectifs

Le passage en télétravail à domicile, en tant que tel, constitue un changement de l'organisation du travail et n'affecte donc pas la qualité de salarié du télétravailleur à domicile.

Les télétravailleurs à domicile ont les mêmes droits collectifs que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

En ce qui concerne notamment les relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales, par exemple aux intranets syndicaux, les télétravailleurs à domicile bénéficient des mêmes droits que les autres salariés.

Ils sont pris en compte pour la détermination des seuils d'effectifs de leur établissement de rattachement en application des dispositions en vigueur.

Les télétravailleurs à domicile sont électeurs et éligibles aux élections des instances représentatives du personnel de leur établissement de rattachement.

Les télétravailleurs à domicile sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.

ARTICLE 5. Santé et sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs à domicile et doivent être strictement respectées par le responsable hiérarchique. Le salarié peut demander à bénéficier d'une visite médicale préalable auprès du service de santé au travail de son établissement.

Chaque télétravailleur à domicile est informé de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail et en particulier des règles relatives à l'organisation du poste de travail tertiaire. Le télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

Puisque le télétravailleur exerce son activité à son domicile, l'accès du responsable hiérarchique, des représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité (CHSCT ou Délégués du Personnel) et des autorités administratives compétentes est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord.

Le télétravailleur à domicile peut demander des conseils en ergonomie auprès de son établissement et peut également demander une visite d'inspection.

ARTICLE 6. Vie privée du salarié en télétravail à domicile

L'employeur doit garantir le respect de la vie privée du télétravailleur à domicile. Dans ce but, l'avenant au contrat de travail fixe les plages horaires durant lesquelles le télétravailleur à domicile doit être joignable. Pour les cadres en forfait de mission, les règles mises en œuvre sont définies avec leur supérieur hiérarchique.

Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit concerner exclusivement l'utilisation des outils mis à disposition pour des motifs professionnels, être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé. La mise en place, par l'employeur, de tels moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable selon les dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 7. Equipement du télétravailleur à domicile

Sous réserve de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, les équipements portables standards aux normes de l'entreprise à usage strictement professionnel nécessaires au télétravail à domicile (micro-ordinateur Spot portable avec les équipements de sécurité et de connexion permettant un fonctionnement sans interruption et outils de communication intégrés à l'ordinateur : softphone, micro-casque...) sont fournis, installés et entretenus par RENAULT qui apporte un service approprié d'appui technique au télétravailleur à domicile

Sont également mis à disposition, si le salarié le souhaite, un siège ergonomique et un caisson de rangement

Les coûts du diagnostic électrique, les coûts d'installation et de fonctionnement de la ligne ADSL sont pris en charge par RENAULT.

Le salarié qui souhaite pouvoir pratiquer le télétravail à domicile et qui n'a pas une installation électrique conforme peut accéder au prêt Pass travaux mis en place dans le cadre du 1 % logement pour effectuer cette mise en conformité.

Outre les moyens mis à la disposition du salarié pour l'exercice du travail à domicile, l'entreprise verse en complément une indemnité forfaitaire de 150 €, pour les dépenses engagées par le salarié notamment pour les consommations nécessaires à des moyens mis à sa disposition.

En application de l'avenant au contrat de travail, le télétravailleur à domicile prend soin des équipements qui lui sont confiés et informe immédiatement RENAULT en cas de panne, mauvais fonctionnement, détérioration, perte ou vol du matériel mis à disposition. Il bénéficie d'un support helpdesk renforcé.

En cas d'incident technique l'empêchant d'effectuer normalement son activité, il doit en informer immédiatement son responsable hiérarchique qui prend alors les mesures appropriées pour assurer la bonne organisation de l'activité.

ARTICLE 8. Confidentialité et protection des données

Le télétravailleur à domicile doit respecter les standards d'utilisation du matériel informatique fixés par RENAULT dans le cadre des régles en vigueur dans l'entreprise (notamment la charte du bon usage des outils informatiques).

Il doit préserver la confidentialité des accès et des données, éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse des outils mis à sa disposition et respecter l'obligation de discrétion ou de confidentialité sur les procédés et les méthodes de réalisation et de commercialisation des produits et services de l'entreprise qui pourraient être portés à sa connaissance dans l'exercice de son activité.

ARTICLE 9. Couverture sociale

Le télétravailleur à domicile bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise, notamment des dispositions de l'accord couverture sociale du 5 juillet 1991.

Si l'accident survient pendant les jours et périodes de travail à domicile prévus par avenant au contrat de travail, le lien professionnel est a priori présumé. Cette présomption s'applique conformément aux dispositions légales et réglementaires propres au régime accidents du travail et maladies professionnelles en vigueur.

En cas d'arrêt de travail lié à une maladie ou un accident, le télétravailleur à domicile bénéficie du maintien de rémunération en application des règles de couverture sociale d'entreprise.

Dans tous les cas, le télétravailleur à domicile doit informer son responsable hiérarchique de l'accident ou de l'arrêt de travail dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son travail habituellement dans les locaux de l'entreprise.

ARTICLE 10. COMMISSION DE SUIVI

Il est créé, au niveau de l'entreprise, une commission de suivi du présent accord, composée de trois représentants par organisation syndicale signataire, dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel.

Cette commission se réunit pour la première fois au plus tôt à la fin du premier trimestre 2007. Elle se réunit à l'initiative de la direction autant que de besoin au cours de la première année d'application de l'accord puis, ensuite chaque année.

ARTICLE 11. Dispositions générales

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 132-1 et suivants du code du travail pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa signature.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accords collectifs ou d'usages.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non pas seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L. 132-9, dernier alinéa, auront été accomplies.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, auprès des administrations compétentes.

FD

Fait à Boulogne-Billancourt, le 22 janvier 2007

ACCORD DU 22 JANVIER 2007
RELATIF AU TELETRAVAIL A DOMICILE

ENTRE :

RENAULT sas

représentée par M. Jean-Michel KEREBEL

Directeur Central des Ressources Humaines

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

C.G.T.

représentée par M. Philippe NOEL

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Gérard BLONDEL

C.F.T.C.

représentée par M. Lionel HEIN

F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK

d'autre part,