

Accord relatif au Télétravail au sein du Groupe Schneider Electric en France

SI
CC 4R
11
SC
AP

TABLE DES MATIERES	1
PREAMBULE	3
Article 1. : Définition du télétravail.....	4
Article 2. : Champ d'application du télétravail.....	4
* Article 2.01.: Salariés éligibles au télétravail	4
* Article 2.02.: Salariés non éligibles au télétravail	5
Article 3. : Mise en œuvre du télétravail.....	5
* Article 3.01.: Principe du volontariat et nombre de jours télétravaillés	5
* Article 3.02.: Procédure de recours au télétravail.....	6
Article 4. : Conditions de suspension temporaire du télétravail	7
Article 5. : Conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.....	8
* Article 5.01.: Recours au télétravail dans le cadre des situations particulières (handicap, maternité et proches aidants)	8
Article 6. : Période transitoire	9
Article 7. : Organisation du télétravail	9
* Article 7.01.: Fourniture du matériel.....	9
* Article 7.02.: Egalité de traitement.....	10
Article 8. : Mesures permettant de prévenir l'isolement du télétravailleur.....	10
Article 9. : Suivi du temps de travail, respect de la vie privée et plages horaires.....	11
Article 10. : Commission de suivi	12
Article 11. : Clauses administratives	12
* Article 11.01.: Champ d'application	12
* Article 11.02.: Durée	13
* Article 11.03.: Entrée en vigueur	13
* Article 11.04.: Clause de rendez-vous	13
* Article 11.05.: Révision	13
* Article 11.06.: Dénonciation	14
* Article 11.07.: Adhésion.....	14
* Article 11.08.: Dépôt et publicité.....	14
ANNEXE 1 : LISTE DES FILIALES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD	16

Handwritten notes:
 JP
 CW
 EDC
 117
 YR

PREAMBULE

Perçu par les collaborateurs, et en particulier par les nouvelles générations, comme un élément-clé de l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, le télétravail s'est érigé comme un axe essentiel de la réflexion sur comment travailler mieux et différemment.

Convaincues que le télétravail peut renforcer l'attractivité du modèle social de Schneider Electric en France, les parties ont convenu de la nécessité de simplifier et d'assouplir le télétravail tel qu'il existe aujourd'hui au travers de la Charte télétravail du 14 juin 2013 et le mettre en conformité avec la nouvelle législation.

Les parties ont toutefois souhaité inscrire ce mode d'organisation dans un cadre permettant de continuer à maintenir les liens sociaux indispensables à la vie de l'entreprise et de poursuivre la politique de gestion du parcours professionnel de chaque collaborateur au sein de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle les parties ont entendu limiter à deux jours par semaine maximum le recours au télétravail.

Le recours au télétravail est donc mis en place dans un cadre rendu plus flexible et précisé ci-après. La flexibilité s'entend comme :

- une procédure de mise en œuvre du télétravail plus souple ;
- la possibilité pour le salarié de choisir, sous réserve de l'acceptation de son manager et de répondre aux critères d'éligibilité tels que définis à l'article 2.01, de recourir au télétravail ou non selon les semaines, sans condition de fréquence ;
- la possibilité pour le salarié de pouvoir choisir la ou les deux journée(s) télétravaillée(s), celles-ci(s) pouvant varier selon les semaines – il ne s'agit pas de deux jours de télétravail fixes.

Les parties tiennent à rappeler que les mesures envisagées actuellement dans le cadre des négociations de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail au sein du Groupe Schneider Electric, s'inscrivent pleinement dans l'esprit du présent accord et que les dispositions qui y sont contenues, notamment celles relatives à la déconnexion, s'appliqueraient au télétravailleur dans les mêmes conditions si elles étaient adoptées.

Les présentes dispositions se substituent intégralement aux dispositions de la Charte télétravail précitée et à tout usage et pratique qui a découlé de sa mise en œuvre.

EDC 4R
ce 117
AP D

Article 1. : Définition du télétravail

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 volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Les parties entendent rappeler que le recours au télétravail ne saurait être utilisé pendant les périodes de suspension du contrat de travail (exemple : congés payés, arrêts maladie, etc.).

Le salarié pourra exercer son activité en télétravail à partir de son domicile ou de tout autre lieu de son choix situé en France et adapté à la réalisation d'une activité professionnelle.

Ce lieu doit permettre au salarié en télétravail de bénéficier d'un environnement de travail d'un niveau de sécurité adéquat, notamment en matière de conformité électrique, et garantissant la confidentialité et le secret des affaires. A titre d'exemple, sont donc exclus les lieux tels que les espaces de coworking, les cafés, les restaurants, sans que cette liste ne soit limitative.

Le télétravailleur s'engage à informer son manager du lieu de télétravail et de tout changement de ce lieu.

Aucune indemnité, ni prime, ne seront versées dans le cadre du télétravail dans la mesure où il répond à la demande du salarié et qu'il dispose d'espaces de travail dans les locaux de l'entreprise.

Il est précisé que seuls les salariés qui bénéficient de tickets restaurants dans le cadre de l'exercice normal de leur activité, continueront à en bénéficier pendant leurs jours de télétravail, sous réserve de la conformité de ce dispositif avec la législation.

Article 2. : Champ d'application du télétravail

* Article 2.01.: Salariés éligibles au télétravail

Les parties au présent accord s'accordent sur le fait que le télétravail repose sur un lien de confiance mutuelle entre le salarié et son manager.

Le télétravail est ouvert à l'ensemble des salariés du Groupe sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, sous réserve de la compatibilité du télétravail avec :

- le bon fonctionnement du service – à cet égard, il appartient au manager d'apprécier si le télétravail du salarié n'est pas de nature à entraîner une désorganisation du service ;
- le statut contractuel du salarié ;
- l'autonomie du collaborateur sur son poste ;
- le métier et la nature des tâches exercés par le salarié.

Les parties précisent qu'une attention particulière sera portée sur la motivation d'un refus fondé sur le bon fonctionnement du service du collaborateur.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "u", "MY", "JR", and "ED".

Les salariés à temps partiel sont éligibles au télétravail, à condition que le nombre de jours de travail dans les locaux de l'entreprise, tel que prévu par leur contrat de travail, soit au moins égal à un.

A ce titre, un salarié à temps partiel travaillant :

- trois jours par semaine pourra bénéficier de deux jours de télétravail par semaine,
- deux jours par semaine pourra bénéficier que d'un seul jour de télétravail par semaine,
- un jour par semaine ne pourra pas bénéficier de jours de télétravail.

*** Article 2.02.: Salariés non éligibles au télétravail**

i. Salariés non-concernés par le télétravail en raison de leur statut contractuel

Sont exclus du télétravail, les stagiaires, les salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation car leur présence dans une communauté de travail est un élément indispensable à leur formation.

ii. Salariés non-concernés par le télétravail en raison de leur métier

Il est rappelé que les salariés dont le métier n'est pas compatible avec le télétravail ne sont pas éligibles au télétravail. A ce titre, n'est pas compatible une activité qui requiert d'être exercée physiquement dans les locaux de l'entreprise (en raison notamment des contraintes liées aux équipements, d'un besoin de matériel...).

iii. Salariés itinérants

Les présentes dispositions ne s'appliquent pas aux salariés itinérants 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 leur mission, pour partie en clientèle et pour partie sur leur site de rattachement ou à leur domicile, utilisent les technologies de l'information et de la communication mis à leur disposition.

La situation des salariés itinérants est régie par l'accord relatif à l'organisation du travail des télétravailleurs en date du 4 décembre 2009 au sein de SEF-ACS, par l'accord « Vendeur Autonome » en date du 18 décembre 2014 au sein de SEEF-RCFP et par l'accord relatif à l'organisation du travail de certaines catégories de charges de clientèle au sein de SAREL à date d'effet du 1^{er} janvier 2004.

Article 3. : Mise en œuvre du télétravail

*** Article 3.01.: Principe du volontariat et nombre de jours télétravaillés**

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et tout refus devra être motivé par le manager.

Le salarié pourra moduler ses jours de télétravail comme il le souhaite dans la limite de deux jours maximum par semaine. Il pourra donc ne pas prendre de jour de télétravail ou poser indifféremment 1 jour ou 2 jours selon les semaines. Ces jours de télétravail ne pourront en aucun cas être fractionnés en demi-journée.

exc 5' 4R
M1 R
ce JA

Par ailleurs, outre ces deux jours de télétravail maximum par semaine, le salarié bénéficiera d'un compteur de 6 jours « exceptionnels » de télétravail par an. Les jours de ce compteur pourront être utilisés :

- en cas de circonstances exceptionnelles rendant impossible pour le salarié le fait de se rendre sur son lieu de travail, telles que les intempéries ou les grèves de transport ;
- en cas de pics de pollution, entendus au sens de l'article L223-1 du Code de l'environnement.

Ces jours de télétravail exceptionnels ne pourront en aucun cas être fractionnés en demi-journée.

Il est à noter que le nombre de jours de télétravail « exceptionnels » est proratisé au temps de présence du salarié sur l'année civile et à son temps de travail. Dans tous les cas, le résultat du nombre de jours « exceptionnels » de télétravail octroyé au salarié sera arrondi au nombre entier supérieur.

* Article 3.02.: Procédure de recours au télétravail

➤ La demande de recours au télétravail et sa mise en place

Le salarié qui souhaite pratiquer le télétravail doit en faire la demande, par écrit, auprès de son manager.

Dans le cadre de sa demande de télétravail, le salarié s'engage à :

- informer son assureur du fait qu'il travaille à son domicile et à remettre à son employeur une attestation « multirisque habitation » couvrant son domicile ;
- autoriser l'audit de conformité, à tout moment au cours de l'exécution de la prestation de travail en télétravail et sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours, du lieu de télétravail qu'il a déterminé afin que l'auditeur puisse s'assurer des bonnes conditions d'hygiène et de sécurité du télétravailleur. L'audit de conformité sera réalisé, au choix du salarié, par un des membres du CHSCT mandaté, ou du CSE une fois mis en place, ou un membre du pôle sécurité France.

Le manager reçoit le salarié en entretien afin d'examiner la compatibilité du télétravail, dans son principe, au regard des conditions d'éligibilité prévues à l'article 2 du présent accord. Cet entretien ne prédétermine pas les jours de recours au télétravail.

A l'issue de l'entretien et au plus tard dans le mois suivant la demande, le manager formalise sa réponse auprès du salarié :

- en cas de refus, et après concertation avec le HRBP, le manager le notifie par écrit au salarié et indique les motifs de son refus. Le salarié peut alors solliciter son HRBP afin que soit réexaminée sa situation.
- en cas d'acceptation, le manager et le salarié signeront un document précisant le recours au télétravail et le salarié sera invité à suivre la procédure décrite ci-après :
 - ✓ chaque fois que le salarié souhaite recourir au télétravail, le salarié saisit, en respectant un délai de prévenance de 48 heures, la date de la journée qu'il souhaite télétravailler dans l'outil de gestion du temps et des absences ainsi que le lieu qu'il a choisi pour effectuer son télétravail.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "14" and "YR".

Ce délai de prévenance de 48 heures pourra être réduit en cas de circonstances exceptionnelles rendant impossible pour le salarié le fait de se rendre sur son lieu de travail, telles que les intempéries ou les grèves de transport. Ce délai pourra également être réduit en cas de pics de pollution, entendus au sens de l'article L223-1 du Code de l'environnement.

Il est toutefois spécifié que, dans tous les cas précités, la réduction de ce délai de prévenance ne dispense pas le salarié de prévenir au préalable son manager de son souhait de télétravailler sur la journée concernée.

En cas de problèmes techniques ou d'impossibilité de se connecter à l'outil de gestion des temps et des absences, le salarié adressera sa demande à son manager par tout moyen, étant entendu que le mail sera le moyen privilégié.

- ✓ cette saisine permet d'informer le manager de la demande de télétravail : il appartient au manager de statuer sur la demande :
 - soit il l'accepte, étant précisé que le silence du manager vaut acceptation de la demande ;
 - soit il s'y oppose expressément. Par exemple, le manager pourra refuser le télétravail du salarié si celui-ci doit être présent dans les locaux pour assister à des réunions, rendez-vous et formations auxquels sa présence physique serait requise.
- ✓ le recours au télétravail ne peut excéder **2 jours flexibles par semaine**.

Cette acceptation du recours au télétravail est donnée au salarié pour une durée déterminée d'un an, renouvelable tous les ans par tacite reconduction. Le non-renouvellement est notifié à l'autre partie dans un délai de prévenance d'un mois.

Il est précisé qu'en l'absence de réponse du manager dans le délai d'un mois précité, le salarié pourra adresser directement sa demande à son HRBP.

Le manager et le salarié accèderont sur « My Learning Link » aux formations utiles relatives au télétravail.

➤ Période d'adaptation

La mise en œuvre du télétravail donnera lieu à une période d'adaptation de trois mois (hors périodes de congés), qui débutera à compter du premier jour télétravaillé.

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

Article 4. : Conditions de suspension temporaire du télétravail

La situation de télétravail peut être immédiatement suspendue à l'initiative de l'entreprise en cas de :

- problèmes techniques ;
- force majeure.

La situation de télétravail pourra également être suspendue en cas de projet nécessitant la présence constante du salarié dans les locaux de l'Entreprise.

SR
YR
M
A
C
D
D

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

Article 5. : **Conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail**

Sous réserve de motivation, il pourra être mis fin à la situation de télétravail de manière immédiate et unilatérale, par l'entreprise, en cas notamment de :

- modification importante des conditions de travail devenant incompatibles avec la situation de télétravail ;
- changement de poste de travail devenant incompatible avec la situation de télétravail ;
- non-respect, par le salarié, de la protection des données mises à sa disposition ou portées à sa connaissance ;
- soit par décision de l'entreprise, pour des raisons objectives liées à l'organisation des services ou la compatibilité de la mission avec le télétravail. Dans cette hypothèse, le manager notifie par courriel au salarié la fin du télétravail, en respectant un délai de prévenance d'un mois et en motivant sa position.

Il est enfin rappelé que le télétravail :

- reste à l'initiative du salarié et que celui-ci peut y mettre fin, à tout moment ;
- peut être arrêté, à tout moment, d'un commun accord entre les parties.

Lorsqu'il est mis fin à la situation de télétravail, le salarié exécute son travail 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.

Dans l'hypothèse où le salarié souhaiterait de nouveau recourir au télétravail, ce dernier devra procéder à une nouvelle demande conformément à l'article 3.02 du présent accord.

*** Article 5.01.: Recours au télétravail dans le cadre des situations particulières (handicap, maternité et proches aidants)**

A titre exceptionnel, il peut être recouru au télétravail dans des conditions dérogeant à celles définies par le présent accord.

Cela concerne :

- les salariés en situation de « maintien dans l'emploi » ;
- les salariées enceintes ;
- les « proches aidants ».

i. Conditions du recours au télétravail pour les salariés en situation de maintien dans l'emploi

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L.4624-3 et suivants du Code du travail, le « *médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.* »

Les aménagements proposés par le médecin du travail dans le cadre de ses 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 afin de permettre à ces salariés de poursuivre leur activité dans des conditions adaptées.

Lorsque le télétravail est mis en œuvre à titre d'aménagement dans le cadre de l'accompagnement 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 après concertation des acteurs concernés.

ii. Conditions du recours au télétravail pour les salariées enceintes

Après avoir obtenu l'accord de leur manager dans les conditions prévues à l'article 3.02. du présent accord et sur avis favorable du médecin du travail, les salariées enceintes – sous réserve qu'elles soient éligibles au télétravail conformément à l'article 2 du présent accord – pourront bénéficier de modalités dérogatoires de recours au télétravail, différentes de celles que prévues par l'article 3.01 du présent accord, à compter du troisième mois de grossesse.

iii. Conditions du recours au télétravail pour les « proches aidants »

Après avoir obtenu l'accord de leur manager dans les conditions prévues à l'article 3.02. du présent accord, les collaborateurs en situation de « proche aidant » – sous réserve qu'ils soient éligibles au télétravail conformément à l'article 2 du présent accord – pourront bénéficier de modalités dérogatoires de recours au télétravail, différentes de celles prévues par l'article 3.01 du présent accord.

Article 6. : Période transitoire

Les salariés dont le contrat de travail, conclu antérieurement à la conclusion de cet accord, contient des stipulations relatives au télétravail seront informés par courrier des nouveautés consacrées par cet accord. Aux termes de ce courrier, il leur sera proposé de passer aux nouvelles dispositions.

Le salarié aura alors 1 mois, à compter de la première présentation du courrier, pour opérer un choix parmi ces deux options :

- ✓ Soit le salarié oppose expressément son refus ou n'exprime pas de choix : l'avenant au contrat de travail du salarié, relatif au télétravail, cessera de produire effet à sa date d'expiration annuelle. En conséquence, les indemnités prévues dans le cadre de cet avenant cesseront d'être versées à cette même date.
- ✓ Soit le salarié accepte : les stipulations et dispositions du présent accord se substituent immédiatement, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. En conséquence, les indemnités prévues dans le cadre de cet avenant cesseront d'être versées à cette même date.

Article 7. : Organisation du télétravail

Au cours du télétravail, le salarié conservera son rattachement hiérarchique habituel de sorte que le télétravail n'emportera aucune conséquence sur sa situation contractuelle.

*** Article 7.01.: Fourniture du matériel**

L'employeur met à la disposition des salariés les outils informatiques nécessaires à l'exercice du télétravail.

Handwritten notes and initials in the bottom right corner, including "11", "EPC", "8", "CC", and a signature.

L'employeur mettra notamment à la disposition du salarié en télétravail :

- un ordinateur portable ;
- un casque audio commandé par le salarié ;
- un accès à distance au réseau interne et aux applications de l'entreprise étant précisé qu'il revient au collaborateur de s'assurer de disposer d'une connexion « internet » adéquate.

La totalité de ce matériel mis à disposition du salarié demeure l'entière propriété de l'entreprise et doit être utilisée dans un cadre strictement professionnel. Sauf accord expresse de l'employeur, le salarié ne peut utiliser un autre matériel que celui fourni par l'entreprise.

Le salarié en télétravail est responsable de l'intégrité du matériel mis à disposition et des données qui y sont stockées. Il s'engage à respecter les règles fixées par la société en matière de confidentialité et de sécurité informatique.

Plus généralement, il se doit de protéger son outil de travail et de sécuriser son travail afin de s'assurer que les informations traitées demeurent confidentielles et éviter tout accès à ses informations par des tiers à l'entreprise. A cet effet, le salarié doit porter une attention particulière aux règles de sécurité et aux moyens d'authentification qui lui sont strictement personnels.

Les manquements aux dispositions ci-dessus pourront donner lieu à une des sanctions disciplinaires prévues au règlement intérieur.

En outre, l'entreprise se réserve le droit, à tout moment, de demander au salarié en télétravail la restitution des outils en échange de moyens comparables devant permettre au salarié de continuer à exercer son activité. Cette demande peut notamment être faite par un technicien informatique afin qu'il vérifie, dans les locaux de l'entreprise, la conformité de l'équipement de travail.

En cas de panne, de mauvais fonctionnement, de détérioration, de perte ou vol du matériel mis à sa disposition, le salarié bénéficie de la même assistance informatique que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

*** Article 7.02.: Egalité de traitement**

Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Les salariés en télétravail 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.

Les salariés ont également le même accès aux informations syndicales que les salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'entreprise et participent aux élections professionnelles au même titre que ces derniers.

Article 8. : Mesures permettant de prévenir l'isolement du télétravailleur

Sauf accord dérogatoire de son hiérarchique et afin d'éviter tout isolement du télétravailleur, le télétravailleur est tenu, nonobstant les jours de télétravail :

- d'effectuer tout déplacement professionnel rendu nécessaire par les besoins de sa mission ;

Handwritten notes in blue ink: "MY", "YR", "AP", "a", "ER".

- d'assister aux réunions et aux formations en présentiel pour lesquelles il est convoqué au moins deux jours à l'avance.

Par ailleurs, les journées de télétravail programmées et 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.

A tout moment, le salarié pourra solliciter auprès de son manager ou de son HRBP un point de suivi spécifique en cas de difficultés rencontrées.

Article 9. : Suivi du temps de travail, respect de la vie privée et plages horaires

i. Fixation des plages horaires d'accessibilité

Les salariés en télétravail veillent à respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et les temps de repos obligatoires.

Durant les jours de télétravail, les salariés restent joignables grâce aux moyens mis à leur disposition par l'entreprise.

Le salarié pourra être contacté par l'employeur durant les plages horaires habituelles d'exécution de sa prestation de travail au sein de son site de rattachement dans le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Le salarié soumis à une convention de forfait jours ne pourra être contacté que durant les plages horaires habituelles de travail des salariés du personnel administratif du site de rattachement, dans le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Si en raison de circonstances particulières, ces plages horaires devaient être adaptées pour un salarié, cela sera précisé dans le document cité à l'article 3.02 du présent accord.

De manière générale, les salariés en télétravail doivent également respecter les modalités du droit à la déconnexion en vigueur au sein de la société.

ii. Modalités de contrôle du temps de travail et de régulation de la charge de travail

La disponibilité des salariés en télétravail, leur connexion internet, leur charge de travail, les délais d'exécution, les objectifs fixés et les résultats des salariés en télétravail sont identiques à ceux qui auraient été attendus dans les locaux de l'entreprise.

Les journées de télétravail des salariés sans convention de forfait jours feront l'objet d'une validation sur la base d'une journée conformément à l'horaire collectif applicable au sein du site de rattachement ou, pour les salariés à temps partiel, sur la base de la durée du travail applicable pour le jour télétravaillé. Une validation préalable par le manager est bien évidemment requise pour la réalisation d'heures supplémentaires.

Les journées de télétravail des salariés soumis à une convention de forfait jours feront l'objet d'une auto-déclaration via l'outil de gestion des temps.

Les conditions d'activité en télétravail du salarié soumis à une convention de forfait jours et sa charge de travail seront abordées dans le cadre d'un entretien annuel conformément à l'article L. 3121-65 du Code du travail.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "M", "E", "Y", "A", and "a".

Les salariés sans convention de forfait jours bénéficieront également d'un entretien annuel au cours duquel leurs conditions d'activité ainsi que leur charge de travail seront abordées, et ce conformément à l'article L. 1222-10 du Code du travail.

iii. Santé & Sécurité

Le salarié en télétravail s'engage à respecter sur son lieu de télétravail, les règles d'hygiène et de sécurité dans les mêmes conditions que lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise.

Le salarié doit informer immédiatement, et au plus tard dans les délais légaux prévus l'entreprise de tout arrêt de travail ou accident survenu, sur son lieu de travail, à l'occasion du télétravail lors de l'exécution de ses fonctions professionnelles.

Article 10. : Commission de suivi

Afin d'assurer un suivi de la situation de télétravail au sein du groupe Schneider Electric en France et de réfléchir aux solutions à apporter afin de résoudre les éventuelles difficultés rencontrées, les parties décident de mettre en place une commission de suivi.

Celle-ci se réunira une fois par an et sera composée de deux membres de la Direction et de deux personnes par organisation syndicale signataire.

Exceptionnellement, au cours de l'année 2019, les parties conviennent que cette commission se réunira deux fois, à savoir une commission par semestre.

Les indicateurs servant de base de travail à cette commission seront les suivants :

- le nombre de télétravailleurs par site, sexe, catégorie socio-professionnelle, fonction, ancienneté, âge et temps de travail ;
- le nombre de demandes de mise en place du télétravail ;
- le nombre de refus de mise en place du télétravail ;
- le nombre moyen de jours télétravaillés par personne ;
- le nombre d'arrêt définitif du télétravail ;
- le nombre de télétravailleurs en situation de maintien dans l'emploi ;
- le nombre de télétravailleurs en situation de « proche aidant » ;
- le nombre de jours télétravaillés sur l'année ;
- le nombre de périodes d'adaptation non concluantes.

Article 11. : Clauses administratives

*** Article 11.01.: Champ d'application**

Le présent accord a vocation à couvrir l'ensemble des sociétés de Schneider Electric entendues au sens du Comité de Groupe.

Les dispositions du présent accord sont directement applicables au sein des filiales de Schneider Electric en France.

En application des dispositions de l'article L. 2253-5 du Code du travail, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou établissements de Schneider Electric en France, ainsi que de tous usages ou décisions unilatérales ou référendums en vigueur au sein des sociétés du périmètre ayant le même objet.

MY
JP
ED
YR

Toutefois, il est précisé que le présent accord n'impacte en aucun cas les dispositions des accords spécifiques aux travailleurs itinérants et à ceux relatifs aux vendeurs autonomes.

*** Article 11.02.: Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur.

*** Article 11.03.: Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur après achèvement des formalités habituelles de dépôt et de publication et au plus tôt le 1^{er} septembre 2018.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, ses dispositions se substituent à l'ensemble des dispositions conventionnelles portant sur le même objet, applicables au sein des sociétés juridiques du Groupe.

Il est précisé qu'au regard de la volumétrie importante attendue du nombre de demandes et du développement des outils ou logiciels informatiques (exemple : skype), il est convenu entre les parties d'une période progressive de mise en application de cet accord qui ne pourra toutefois aller au-delà du 31 décembre 2018.

*** Article 11.04.: Clause de rendez-vous**

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de quatre ans à compter de la signature du présent accord.

En outre, les parties conviennent de se réunir dans les meilleurs délais en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles venant modifier de manière substantielle la réglementation, et le cas échéant, de réviser le présent accord si cela s'avérait nécessaire.

*** Article 11.05.: Révision**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, un avenant de révision pourra être signé :

- jusqu'à la fin du cycle électoral en cours par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Schneider Electric signataires ou adhérentes au présent accord ;
- à l'issue de cette période, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Schneider Electric.

Les demandes de révision du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des parties.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont la révision est demandée.

Les négociations au sujet des demandes de révision devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la réception de la demande de révision par l'ensemble des parties concernées.

Handwritten notes in blue ink: "M1", "s", "4R", "cc", "fo", "enc".

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées en vue de la négociation d'un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

*** Article 11.06.: Dénonciation**

Le présent accord est à durée indéterminée. Il pourra être dénoncé, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions légales applicables.

La partie qui entend dénoncer tout ou partie de cet accord doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque signataire de l'accord ; la lettre de dénonciation devra contenir les motifs conduisant à cette dénonciation.

En cas de dénonciation, le présent accord ou la partie du présent accord concernée reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord venant se substituer au texte dénoncé ou, à défaut, pendant une durée de douze mois démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation de 3 mois prévu par l'article L.2261-9 du Code du travail.

La dénonciation devra être déposée auprès de l'autorité administrative compétente et du Conseil de prud'hommes compétent dans les mêmes conditions de forme que le présent accord.

*** Article 11.07.: Adhésion**

Toute Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe peut décider d'adhérer à tout moment et sans réserve au présent accord.

Cette adhésion doit être notifiée à la Direction ainsi qu'aux autres Organisations Syndicales représentatives signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'adhésion ultérieure d'une Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord emporte adhésion et agrément sans réserve à l'ensemble des dispositions de l'accord en vigueur à la date de l'adhésion.

L'adhésion fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article D.2231-8 du Code du travail.

Elle n'est opposable qu'une fois les formalités ci-dessus réalisées.

*** Article 11.08.: Dépôt et publicité**

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi,

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre ;
- un exemplaire sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dans un délai de 15 jours à compter de la date limite prévue à l'article L.3314-4 du Code du travail.

MY
a
ENC
JP
YR

Un exemplaire du présent accord, signé par les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel sur les sites Intranet des sociétés entrant dans son champ d'application.

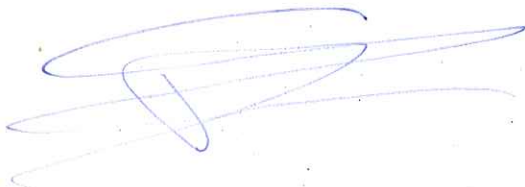
Sa signature est intervenue le 28 Juin 2018 à Rueil-Malmaison entre les représentants de la Direction de Schneider Electric en France et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

POUR LA DIRECTION DES SOCIÉTÉS DU GROUPE

Mme Sylvie LEYRE
Directrice des Ressources Humaines



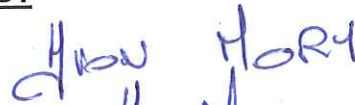
M. Christian LAMBERT
Directeur de la stratégie sociale et des relations sociales



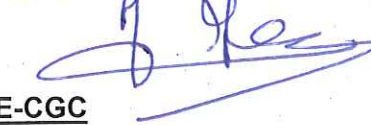
POUR LES DELEGATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE GROUPE

CFDT

M.



M.



CFE-CGC

M.



M.



CFTC

M.




M.



CGT

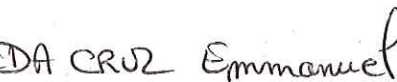
M.



M.

FO

M.



M.



**ANNEXE 1 : LISTE DES FILIALES ENTRANT DANS LE CHAMP
D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD**

ASTER CAPITAL PARTNERS
BCV TECHNOLOGIES
CEV
DINEL
ECKARDT SAS
EUROTHERM AUTOMATION
France TRANSFO
M&C ENERGY FRANCE
MERLIN GERIN ALES
MERLIN GERIN LOIRE
NEWLOG
PRO FACE France SAS
SAREL
SCANELEC
SCHNEIDER ELECTRIC ALPES
SCHNEIDER ELECTRIC ENERGY France
SCHNEIDER ELECTRIC France
SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES SAS
SCHNEIDER ELECTRIC IT FRANCE
SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BOURGUEBUS
SCHNEIDER ELECTRIC SE
SCHNEIDER ELECTRIC SYSTEMS France
SCHNEIDER ELECTRIC TELECONTROL
SCHNEIDER TOSHIBA INVERTER EUROPE SAS
SOCIETE D'APPLICATION ET D'INGENIERIE INDUSTRIELLE ET INFORMATIQUE
SOCIETE FRANCAISE DE CONSTRUCTION MECANIKES ET ELECTRIQUES
SOCIETE ELECTRIQUE D'AUBENAS
SOCIETE FRANCAISE GARDY
SYSTEMES EQUIPEMENTS TABLEAUX BASSE TENSION
TRANSFO SERVICES

SI
M4
CC
BR
AD
YR