

ACCORD COLLECTIF RELATIF AU TELETRAVAIL AU SEIN DU GROUPE SUEZ

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

Les Sociétés du Groupe Suez, à savoir :

La Société SUEZ S.A., dont le siège social est situé 16 Place de l'Iris, 92040 Paris-La Défense Cedex, immatriculée au R.C.S. de Nanterre, sous le numéro 433 466 570

Et les Sociétés françaises du Groupe visées à l'article 1 du présent accord,

Représentées ensemble par Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Groupe agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées conformément à l'article L 2232-31 du Code du travail,

Ci-après désignées, les « *Sociétés* » ou le « *Groupe Suez* »

D'UNE PART,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives des salariés prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L 2232-31 du Code du travail,

- Le Syndicat C.F.D.T, représenté par Madame Safae ZOUAKI
- Le Syndicat C.F.E. – C.G.C, représenté par Monsieur Eric GUILLEMETTE
- Le Syndicat C.F.T.C, représenté par Monsieur Philippe JACQ
- Le Syndicat C.G.T, représenté par Monsieur Wilhem GUETTE
- Le Syndicat F.O, représenté par Monsieur Noui BOURAHLI

Ci-après désignées, les « *Organisations syndicales* »

D'AUTRE PART,

Ci-après désignées ensemble, les « *Parties* » ou individuellement, une « *Partie* »

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
TITRE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	5
Article 1 : Champ d'application	5
Article 2 : Objet	5
TITRE 2 : DEFINITION DU TELETRAVAIL ET ELIGIBILITE	5
Article 1 : Définition du télétravail	5
Article 2 : Eligibilité au télétravail	6
TITRE 3 : DOMICILE DU COLLABORATEUR	7
TITRE 4 : CONDITIONS DE RECOURS AU TELETRAVAIL	8
Article 1 : Principe du volontariat	8
Article 2 : Coordination du télétravail et du travail dans les locaux des Sociétés du Groupe Suez	8
Article 3 : Modalités de passage en télétravail	9
Article 3.1. : Procédure.....	9
Article 3.2. : Situations spécifiques	10
Article 3.2.1: Etude spécifique à destination des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés	10
Article 3.2.2: Etude spécifique à destination des collaborateurs déclarés inaptes partiellement ..	10
Article 3.2.3: Recours au télétravail en cas d'incapacité temporaire	10
Article 4 : Adaptation, suspension et Réversibilité du télétravail	11
Article 4.1 : Période d'adaptation	11
Article 4.2. : Suspension.....	11
Article 4.3. : Réversibilité permanente	11
TITRE 5 : CONDITIONS D'EXECUTION DU TELETRAVAIL	12
Article 1 : Principes généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs éligibles au télétravail	12
Article 2 : Engagements en faveur de l'équilibre des temps de vie	12
TITRE 6 : SANTE ET SECURITE DANS LE CADRE DU TELETRAVAIL	13
Article 1 : Principes applicables	13
Article 2 : Conformité du Domicile	14
Article 3 : Assurances	14
TITRE 7 : EQUIPEMENTS DE TRAVAIL	14
Article 1 : Détermination des équipements de travail	14
Article 1.1. : Equipements fournis par l'entreprise	14
Article 1.2. : Equipement fourni par le collaborateur	15
Article 1.3. : Autres équipements	15
Article 2 : Modalités d'utilisation des équipements de travail	15

TITRE 8 : ALLOCATION GLOBALE ET FORFAITAIRE DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS ENGENDRES PAR LE TELETRAVAIL¹⁵	
TITRE 9 : COMMUNICATION ET ACCOMPAGNEMENT	16
Article 1 : Communication	16
Article 2 : Accompagnement	16
TITRE 10 : DISPOSITIONS FINALES	17
Article 1 : Durée et entrée en vigueur de l'Accord	17
Article 2 : Portée	17
Article 3 : Suivi de l'Accord	17
Article 3.1 : Commission de suivi	17
Article 3.2 : Bilan annuel au sein des CSE	18
Article 4 : Clause de revoyure	18
Article 5 : Interprétation de l'Accord	18
Article 6 : Révision de l'Accord	18
Article 7 : Formalités, publicité, notification et dépôt de l'Accord	18

PREAMBULE

Convaincus de l'opportunité que constitue le télétravail pour l'entreprise et les salariés, le Groupe Suez et les organisations syndicales ont souhaité promouvoir cette forme d'organisation du travail en l'harmonisant et en la pérennisant dans toutes les sociétés du périmètre France du Groupe Suez.

Les parties souhaitent affirmer que le développement du travail à distance n'a nullement pour objectif de favoriser l'externalisation des emplois, la délocalisation des compétences à l'étranger ou encore d'altérer les relations qui unissent Suez à ses collaborateurs, qu'il s'agisse des relations contractuelles, managériales ou humaines.

Au contraire, le télétravail tel qu'elles l'envisagent vise à concilier les exigences de performance pour l'entreprise et de mieux-être au travail pour le salarié.

Tout cela étant précisé, les parties s'accordent à considérer que le télétravail, lorsqu'il est choisi, permet de répondre à des objectifs multiples, tant pour le Groupe Suez que ses collaborateurs, à savoir notamment :

- Réduire le temps de trajet et ainsi réduire la fatigue associée, et l'empreinte écologique de chacun ;
- Contribuer à améliorer la qualité de vie de chacun en favorisant une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et en permettant aux collaborateurs qui le souhaitent de travailler dans un environnement plus calme propice à la concentration ;
- Favoriser la flexibilité dans les conditions de travail de chacun tout en maintenant son efficacité ;
- Contribuer à développer l'agilité de chacun.

Le télétravail est ainsi envisagé par les parties comme une forme moderne d'organisation du travail qui contribue au développement d'une politique sociale et managériale dynamique pour notre Groupe. En effet, ce mode de travail à distance, pour qu'il prospère, implique que des facteurs clés soient réunis : responsabilité, autonomie (*au sens de la capacité à gérer son activité en autonomie et non au sens de l'organisation du temps de travail*) et confiance mutuelle entre le collaborateur et sa hiérarchie.

Dans le cadre de la confiance mutuelle, cette organisation modernisée du télétravail ne peut s'envisager sans rappeler les principes éthiques relatifs à l'usage des outils informatiques. Ainsi, le Groupe Suez s'engage à ne pas recourir aux outils digitaux d'intelligence artificielle dans le but de contrôler l'activité des salariés en télétravail. L'appréciation de la qualité du travail des collaborateurs en télétravail et l'atteinte de leurs objectifs, tout en veillant au respect des équilibres des temps de vie, relèvent de la responsabilité de chaque manager.

Les parties affirment par ailleurs que le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que ceux applicables à l'ensemble des salariés et sont soumis aux mêmes obligations. Tel est notamment le cas s'agissant du maintien du lien social, du droit au respect de sa vie privée et de son droit individuel à la déconnexion instauré par l'accord Groupe France sur le droit à la déconnexion du 25 janvier 2018, de l'accès à la formation, des possibilités de déroulement de carrière ou encore des résultats attendus.

C'est à l'aune des principes ci-dessus rappelés que le Groupe Suez et les Organisations syndicales ont ainsi mené des négociations afin d'encadrer, par le présent accord (ci-après l'« Accord »), les conditions dans lesquelles les collaborateurs ont la faculté d'exécuter pour partie leurs fonctions à l'extérieur des locaux des Sociétés du Groupe Suez.

Cela étant précisé, il a été convenu ce qui suit :

TITRE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L.2232-30 et suivants du Code du travail.

Entrent dans son champ d'application toutes les sociétés françaises incluses dans le périmètre de consolidation par intégration globale du Groupe SUEZ ou dont la majorité du capital est détenue directement ou indirectement par SUEZ, sous réserve du critère de l'influence dominante.

La liste indicative des sociétés françaises concernées est annexée au présent accord.

Article 2 : Objet

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des principes généraux établis par l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail.

Il a pour objet de définir les modalités du recours au télétravail au sein des Sociétés du Groupe Suez en application des articles L. 1222-9 et suivants du Code du Travail.

Il est applicable à tous les salariés des Sociétés du Groupe Suez comprises dans le périmètre du présent Accord, sous réserve de leur éligibilité au télétravail, telle que définie au Titre 2 du présent Accord.

TITRE 2 : DEFINITION DU TELETRAVAIL ET ELIGIBILITE

Article 1 : Définition du télétravail

Aux termes de l'article L. 1222-9 du Code du Travail, 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 collaborateur hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail ne saurait en aucun cas être imposé et l'absence de volonté de bénéficier de ce mode d'organisation du travail ne saurait emporter aucune conséquence (*aussi bien en termes d'évolution de carrière que d'éventuelles sanctions*)

Le télétravail est distinct du « Home office », non régi par le présent accord, qui implique une réalisation obligatoire de tout ou partie de l'activité professionnelle à domicile.

Conformément au Titre 3, le télétravail prévu par le présent accord est réalisé au domicile du collaborateur et ce, de manière régulière.

En parallèle, il pourra être exercé de manière ponctuelle sur une durée déterminée dans des cas particuliers tels que , pour exemple, la grève des transports, les intempéries ou encore pour répondre à un besoin temporaire lié à une situation personnelle ou professionnelle justifiée que pourrait rencontrer un salarié et qui nécessiterait une présence à domicile (*exemples : collaborateur ayant déménagé dans un domicile éloigné de son lieu actuel de travail en raison d'une mobilité géographique en cours, collaboratrice dont l'état de grossesse nécessite une réduction des trajets domicile-travail, collaborateur ayant des soins à domicile qui ne nécessitent pas pour autant un arrêt de travail...*). L'appréciation de ces cas particuliers et leur mise en œuvre pratique seront définies par le salarié avec son manager direct ainsi que son RH référent et ne sont pas organisés par le présent accord

En tout état de cause, le télétravail doit permettre la mise en place d'une organisation « gagnant-gagnant » visant à mieux articuler sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

Article 2 : Eligibilité au télétravail

1. Le télétravail est fondé sur la capacité du salarié à exercer de manière autonome une activité professionnelle pouvant être réalisée à distance. Ainsi, les Parties souhaitent rappeler que l'éligibilité au télétravail requiert les conditions cumulatives suivantes :
 - Le poste occupé par le salarié doit être compatible avec cette organisation du travail ;
 - Le salarié doit détenir des aptitudes individuelles d'organisation et un degré d'autonomie avéré sur son poste de travail, ce qui implique notamment que l'activité du collaborateur ne nécessite pas un soutien rapproché et quotidien de son manager¹ ;
 - Le salarié doit disposer d'un domicile adapté au travail à distance : espace de travail adapté notamment en termes de sécurité, ergonomie et tranquillité, et également doté d'une connexion internet haut débit sécurisée ;
 - le Domicile au sein duquel le télétravail est exercé permet l'utilisation du matériel fourni par l'entreprise dans le respect des règles de sécurité, notamment en matière d'installation électrique. Il répond par ailleurs aux exigences en matière d'assurance multirisques habitation.

Les Parties souhaitent que tous les salariés de Suez répondant aux conditions cumulatives ci-dessus rappelées puissent être éligibles au télétravail et ce dans les mêmes conditions, que le contrat de travail les liant à Suez s'exécute à durée indéterminée ou déterminée, à temps complet ou à temps partiel (sous réserve d'une présence régulière sur site).

Il est précisé que l'éligibilité au télétravail est appréciée, pour chaque salarié concerné et pour un poste donné, par son manager conformément aux conditions définies par le présent titre. En cas de besoin, tant le collaborateur que le manager pourront solliciter leur responsable ressources humaines.

2. Dans la mesure où aucune ancienneté minimale n'est requise, il devra être porté une attention particulière aux :
 - Nouveaux embauchés afin que l'organisation en télétravail ne fasse obstacle ni à leur intégration ni à la bonne compréhension de leurs missions et des résultats attendus. Le temps de la période d'essai est une période charnière pour les nouveaux embauchés et les managers devront y être vigilants.

¹ au sein du présent accord, les terminologies « responsable hiérarchique » et « manager » sont indifféremment utilisées et renvoient à la même notion

- Collaborateurs employés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ainsi qu'aux stagiaires afin que l'éventuelle organisation en télétravail s'intègre en cohérence avec leur apprentissage et n'en constitue pas un frein. Ainsi, et pour exemple, il conviendra d'étudier avec vigilance la compatibilité entre le télétravail et le nécessaire temps de présence hebdomadaire sur site, requis par ces typologies de formation/convention.
3. En cas de changement de fonctions, la poursuite du télétravail sera examinée tant par le collaborateur au regard de son souhait (ou pas) de maintenir ce mode d'organisation du travail que par le nouveau responsable hiérarchique au regard des critères d'éligibilité. Le télétravail pourra prendre fin le cas échéant.
 4. Il est convenu dans le cadre du présent accord que les offres internes d'emploi devront faire apparaître l'éligibilité au télétravail du poste concerné lors de leur publication. En tout état de cause, le collaborateur devra être informé de la possibilité de bénéficier, ou non, du télétravail préalablement à la prise de son nouveau poste.

TITRE 3 : DOMICILE DU COLLABORATEUR

Le télétravail régi par le présent Accord est réalisé au domicile (ci-après « *Domicile* ») du collaborateur.

A cet égard, le Domicile du collaborateur s'entend de sa résidence principale ou secondaire², déclarée à la Direction des Ressources Humaines et localisée en France métropolitaine ou dans les filiales d'Outre-Mer pour les salariés de celles-ci. Tout autre localisation nécessitera l'autorisation écrite préalable de la Société employeur (*étant précisé que tout support écrit est accepté : courriel, sms...*). En tout état de cause, la réalisation du télétravail dans un lieu autre que la résidence principale :

- n'emportera pas d'indemnisation ou de prise en charge d'éventuels frais supplémentaires au titre du transport et plus globalement des déplacements ;
 - Cela étant précisé, il est rappelé que, dans le respect de la réglementation Urssaf, le recours au télétravail n'entraînera pas de modération sur la prise en charge des frais effectivement engagés pour s'abonner à un réseau de transport en commun, le coût de l'abonnement demeurant inchangé. S'agissant de l'éventuelle prise en charge de frais liés à l'utilisation du véhicule personnel, aucune prise en charge ne pourra intervenir les jours de télétravail.
- devra être compatible avec la réalisation éventuelle d'astreintes.

En cas de changement de Domicile, le collaborateur préviendra la Direction des Ressources Humaines en lui indiquant la nouvelle adresse. Pour des raisons de sécurité pour le collaborateur et de bon fonctionnement pour la Société employeur, le domicile du collaborateur devra répondre aux exigences en matière de sécurité électrique et d'assurance habitation visées aux articles 2 et 3 du Titre 6.

² Par domicile secondaire, il n'est pas ici fait référence à une définition fiscale mais à un domicile autre que le domicile principal. Il peut ainsi s'agir d'un domicile n'appartenant pas au salarié et dans lequel il est hébergé ponctuellement.

TITRE 4 : CONDITIONS DE RECOURS AU TELETRAVAIL

Article 1 : Principe du volontariat

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié : il appartient au salarié d'exprimer le souhait de recourir au télétravail. Après examen, l'employeur peut accepter ou refuser cette demande.

Ainsi, tout collaborateur demeure libre, notamment pour des raisons d'organisation personnelle qui lui sont propres, de ne pas recourir à ce mode d'organisation du travail.

Toutefois, conformément à l'article L. 1222-11 du Code du Travail, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des collaborateurs. Il est précisé que dans une telle situation exceptionnelle imposant d'organiser un télétravail à l'initiative de l'employeur, les organisations syndicales et la direction se réuniront afin de discuter des modalités d'accompagnement non prévues par le présent accord.

Article 2 : Coordination du télétravail et du travail dans les locaux des Sociétés du Groupe Suez

Pour qu'une organisation ayant recours au télétravail soit efficace, elle doit reposer sur un socle de confiance mutuelle ci-dessous précisé.

1. Le télétravail s'exercera par journée entière à raison de 2 jours par semaine en moyenne sur l'année civile.

Par exception :

- le télétravail pourra s'exercer par demi-journée lorsque l'autre demi-journée concernée n'est pas travaillée (en raison, par exemple, du positionnement d'une demi-journée de congé, d'un travail à temps partiel, etc.). Ce recours exceptionnel au télétravail par demi-journée pourra également être étudié entre le manager et son collaborateur lorsque ce dernier est domicilié à proximité de son lieu de travail et que les temps de trajet sont réduits.
- Lorsque le poste occupé par le collaborateur bien que n'étant pas incompatible par nature avec le télétravail n'est toutefois pas conciliable avec un exercice à hauteur de 2 jours par semaine en moyenne sur l'année, il sera possible de convenir d'1 journée par semaine en moyenne sur l'année.

2. Le choix des jours de télétravail n'est pas fixe et est déterminé par chaque collaborateur concerné sous réserve du respect des principes ci-dessous énoncés :

- Les jours librement déterminés par le salarié devront l'être parmi les 5 jours ouvrés de la semaine et en cohérence avec les obligations professionnelles définies avec le manager (organisation du service, formation, déplacement, dossiers spécifiques, réunions d'équipe, visite du management, etc.) Il ne peut donc s'agir de jours intangibles mais de jours variables qui dépendent des besoins de l'activité et de l'actualité. Par ailleurs, lorsque des mesures de rotation du personnel ont été mises en place au sein d'une société/établissement, le salarié devra adapter son calendrier de télétravail en conséquence.

L'absence de fixité des jours de télétravail n'exclut pas une planification prévisionnelle des jours de télétravail partagée avec le manager. Selon l'activité exercée, une planification prévisionnelle et régulière des jours de télétravail pourra d'ailleurs s'avérer nécessaire et être élaborée entre le collaborateur et son manager. Dans la mesure du possible, cette planification sera mensuelle.

- Afin de veiller au maintien d'un temps collectif en présentiel qui contribue au lien social et à la préservation du collectif de travail, chaque manager pourra prévoir, s'il l'estime nécessaire, 1 ou 2 jours fixes dans la semaine lors duquel/desquels l'ensemble de l'équipe est présente sur site, le choix de ce(s) jour devant être opéré(s) par le manager en fonction des principes d'organisation collective fixées par société/établissement et des contraintes de son activité. En cas de modification du ou des jours fixes positionnés, un délai de prévenance de 10 jours calendaires devra être respecté.
 - En cas de nécessité opérationnelle (pouvant être définie comme la nécessité d'une présence physique sur site pour réaliser un travail urgent), le collaborateur pourra être amené à devoir se rendre dans les locaux de l'entreprise à la demande de son manager pendant qu'il est en situation de télétravail.
 - Les journées de télétravail qui n'auraient pu être exercées durant une semaine civile pour des raisons professionnelles pourront être reportées sur d'autres semaines civiles, dans la limite de 2 jours par semaine en moyenne sur l'année, ce report devant être organisé selon les règles applicables. Cela étant précisé, les journées de télétravail qui n'auraient pu être exercées durant une semaine civile pour des motifs personnels (congé, absence, choix d'organisation...) ne pourront donner lieu à un « crédit » cumulé ou reporté.
3. A l'occasion des points d'échanges habituels manager-collaborateur, le manager d'un collaborateur en télétravail portera une attention particulière sur son adaptation à un mode de travail à distance mais aussi sur sa charge de travail.
 4. En cas d'épisode de pollution, mentionnée à l'article L. 223-1 du Code de l'environnement, le recours au télétravail sera favorisé et les collaborateurs qui en font la demande pourront bénéficier de jours de télétravail complémentaires, sous réserve de l'éligibilité du collaborateur au télétravail et de la compatibilité de la demande avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe à laquelle il appartient.

Article 3 : Modalités de passage en télétravail

Il est rappelé le libre choix pour chaque collaborateur d'exercer, ou pas, une partie de son activité au domicile.

Aussi, s'il est préconisé au manager d'expliquer le présent dispositif de télétravail dans le cadre d'une bonne communication de l'information et d'échanger ouvertement avec son collaborateur, notamment dans le cadre de l'entretien de fin d'année, la demande formalisée du recours au télétravail devra émaner du collaborateur.

Enfin, il est précisé qu'il ne saurait être fixé, tant pour les collaborateurs que pour leurs managers, d'objectif annuel assis sur un taux de salariés ayant recours au télétravail.

Article 3.1. : Procédure

Le passage en télétravail exige le respect d'une procédure commune et concertée. Ainsi, pour chaque demande, un formulaire de diagnostic partagé, figurant en annexe, devra être complété. Il a pour objet d'objectiver l'éligibilité d'un salarié au télétravail au regard des conditions et principes définis dans le présent accord.

Tout collaborateur souhaitant bénéficier du télétravail devra respecter la procédure suivante :

1. Après en avoir échangé avec son manager et l'avoir ainsi informé de son souhait de recourir au télétravail, le salarié volontaire remplit sa partie du diagnostic ;
2. Il formalise par mail sa demande de télétravail auprès de son manager en y joignant :

- a. Le formulaire de diagnostic partagé complété par ses soins ;
 - b. L'attestation d'assurance multirisques habitation précisant la prise en compte du télétravail au domicile.
3. Un échange est organisé, dans les 21 jours calendaires suivant l'envoi de la demande, entre le salarié et son manager au cours duquel ces derniers partagent le contenu du diagnostic ;
 4. Le manager rend sa décision et en informe son collaborateur dans les 10 jours calendaires suivant cet échange. Pour ce faire, il complète sa partie du diagnostic partagé et la renvoie au salarié. En tout état de cause, la mise en place du télétravail ne peut intervenir qu'après validation expresse du responsable hiérarchique du collaborateur.
En cas de validation du manager et sur simple demande du collaborateur concerné, le médecin du travail sera tenu informé de l'exercice d'une partie de son activité professionnelle en télétravail.
En cas de refus du manager, les motifs en seront précisés au sein du diagnostic partagé. Le manager organisera par ailleurs un échange avec son collaborateur pour lui en expliquer les raisons. Dans ce cadre et selon le besoin, tant le collaborateur que le manager pourront solliciter leur référent ressources humaines.

Article 3.2. : Situations spécifiques

Article 3.2.1: Etude spécifique à destination des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés

Une étude spécifique sera réalisée avec le concours du médecin du travail afin de permettre, dans toute la mesure du possible et s'ils le souhaitent, aux salariés reconnus travailleurs handicapés et dont le poste nécessite des aménagements, d'accéder au télétravail. Ainsi, une adaptation éventuelle du matériel, des logiciels et de l'équipement à leur domicile pourra être réalisée à la charge de leur employeur.

Le recours au télétravail sur avis médical intervient exclusivement à l'initiative du salarié concerné. Le médecin du travail, s'il le valide, en fixera les limites : jours, horaires, type d'activité...

Article 3.2.2: Etude spécifique à destination des collaborateurs déclarés inaptes partiellement

Dans le cadre d'une inaptitude partielle au poste déclarée par le médecin du travail, il sera étudié avec son concours la possibilité de faire bénéficier le collaborateur concerné d'une organisation en télétravail.

Ce recours éventuel au télétravail est expressément conditionné à l'avis du médecin du travail sur l'opportunité d'un tel aménagement. Une adaptation éventuelle du matériel, des logiciels et de l'équipement à leur domicile pourra être réalisée à la charge de leur employeur.

Le médecin du travail, s'il le valide, en fixera les limites : jours, horaires, type d'activité...

Article 3.2.3: Recours au télétravail en cas d'incapacité temporaire

En cas d'incapacité temporaire entraînant ou risquant d'entraîner un arrêt de travail et après certificats favorables du médecin traitant et avis favorable du médecin du travail, un salarié peut bénéficier d'une mise en place temporaire du télétravail pendant tout ou partie de la semaine.

Ce cas de recours au télétravail est à l'initiative exclusive du salarié et doit être validé préalablement par son responsable hiérarchique après concertation avec le référent Ressources Humaines.

Article 4 : Adaptation, suspension et Réversibilité du télétravail

Article 4.1 : Période d'adaptation

Pour les salariés qui le souhaitent, une période d'adaptation au télétravail est prévue pendant les 3 premiers mois du passage à la situation de télétravail.

Cette période leur permettra de s'assurer de leur souhait de travailler à distance, de leur capacité à gérer leur équilibre des temps de vie avec ce mode d'organisation du travail.

Au cours de cette période, le collaborateur demeure libre d'interrompre le recours au télétravail considérant que ce mode d'organisation ne lui est pas adapté.

Au terme de la période d'adaptation, le collaborateur concerné échangera avec son manager sur la période passée et décidera s'il souhaite, ou ne souhaite pas, poursuivre le recours au télétravail. Dans la négative, le collaborateur poursuivra ses missions sur son lieu habituel de travail.

La période d'adaptation devant correspondre à une période de travail effectif, elle sera suspendue en cas d'absence du collaborateur pour quelque motif que ce soit.

Article 4.2. : Suspension

Le responsable hiérarchique pourra, en cas de besoin avéré et justifié lié au bon fonctionnement du service, informer le collaborateur d'une suspension provisoire du télétravail pour une durée variable qui dépendra de la contrainte opérationnelle considérée. Le responsable hiérarchique s'efforcera de prévenir le collaborateur par courriel le plus en amont possible et au plus tard dans un délai de 8 jours calendaires (*délai pouvant être raccourci en cas d'accord des 2 parties*) et lui précisera la durée estimée de la suspension. Cette situation doit demeurer exceptionnelle et ne remet pas en cause la qualité de télétravailleur.

En miroir, le collaborateur, pourra, en cas de besoin temporaire lié à une situation personnelle justifiée, informer son manager de la suspension provisoire du télétravail dans les mêmes conditions.

Article 4.3. : Réversibilité permanente

Chacune des parties pourra mettre un terme à cette organisation du travail à condition d'en prévenir l'autre en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires (*délai pouvant être raccourci en cas d'accord des 2 parties*).

La réversibilité à la demande du manager, laquelle est la résultante d'une situation qui s'est dégradée, doit être motivée. Cette réversibilité implique une validation du N+2.

Ceci ne pourra pas constituer une modification du contrat de travail et le collaborateur poursuivra, en présentiel, ses missions professionnelles.

Article 1 : Principes généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs éligibles au télétravail

1. Les modalités d'exécution des fonctions du collaborateur dans le cadre du télétravail sont strictement identiques à celles applicables lorsqu'il les exerce au sein des locaux de l'entreprise.
Ainsi, le collaborateur bénéficie des mêmes droits et avantages et est soumis aux mêmes obligations que lorsqu'il exerce son activité au sein des locaux de l'entreprise. S'agissant des droits et avantages, tel est notamment le cas, s'agissant des possibilités de déroulement de carrière, de l'accès à la formation et aux informations syndicales (*étant précisé que le sujet de l'accès électronique aux informations syndicales devra faire l'objet de nouvelles mesures discutées préalablement entre la direction et les organisations syndicales durant le premier trimestre 2021*), de l'exercice du droit syndical.
2. Le collaborateur en télétravail organise son temps de travail dans le cadre de la législation, de la convention collective et des règles en vigueur dans l'entreprise. Le salarié doit être joignable aux mêmes plages horaires que celles habituellement pratiquées lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise et dans le respect des accords collectifs applicables sur le temps de travail. Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux heures supplémentaires sont celles applicables à tous les salariés de l'entreprise, que le collaborateur exerce son activité sur site ou au sein de son Domicile. Il est en effet rappelé que l'organisation du temps de travail applicable dans l'entreprise lui est également applicable. Ainsi, et naturellement, l'entreprise ne saurait demander à un collaborateur de télétravailler pendant les périodes de suspension de son contrat de travail (congs payés, arrêt de travail...).
3. Comme pour tout collaborateur, et ce afin d'endiguer les effets néfastes de la sur-connexion sur l'efficacité du travail, il est encouragé l'existence de plages de travail continues et sans interruption conformément aux précisions apportées par l'accord Groupe France sur le droit à la déconnexion.
4. Chaque collaborateur devra se conformer au dispositif de suivi des jours passés en télétravail mis en place dans l'entreprise.
5. Les conditions de travail en télétravail et notamment la gestion de la charge de travail et l'équilibre des temps de vie du collaborateur seront abordées au cours d'un entretien annuel avec le manager, qui peut être notamment mais non exclusivement l'entretien d'évaluation annuel. Cet entretien, lequel constitue un temps d'échange privilégié entre un salarié et son manager, doit être réalisé en présentiel. Il est par ailleurs rappelé, que conformément à l'article 2 du Titre 4, à l'occasion des points d'échanges habituels manager-collaborateur, le manager d'un collaborateur en télétravail portera une attention particulière sur son adaptation à un mode de travail à distance mais aussi sur sa charge de travail.

Article 2 : Engagements en faveur de l'équilibre des temps de vie

Dans le cadre des engagements du Groupe Suez pour la sécurité et la santé au travail de ses salariés et de l'accord Groupe France sur le droit à la déconnexion du 25 janvier 2018, il est rappelé que les parties ont instauré un droit individuel à la déconnexion pour l'ensemble des salariés du Groupe, quel que soit leur statut et leurs modalités d'organisation du temps de travail. Les parties rappellent à ce titre les droits au respect des durées légales minimales de temps de repos et au respect de la vie personnelle et familiale dont doit pouvoir bénéficier l'ensemble des collaborateurs.

A ce titre, il n'y a aucune obligation pour les salariés en dehors de leur temps de travail (sauf période d'astreinte ou situation de crise pour le personnel concerné) :

- A donner suite à un message électronique ou à un appel téléphonique ;
- A devoir se connecter à distance à des outils professionnels.

En outre, chacun doit être conscient de ses propres modalités d'utilisation des outils numériques. Dans ce cadre, les managers ont un rôle de premier plan pour être à la fois acteurs et bénéficiaires d'une connexion « choisie », notamment du fait de l'importance de l'exemplarité et des phénomènes associés de mimétismes comportementaux. Dans ce cadre, et notamment, les fonctions spécifiques d'envoi différé sont à utiliser à chaque fois que possible.

En cas d'atteinte à son droit à la déconnexion, le salarié concerné pourra alerter de sa situation les différents interlocuteurs de son périmètre : hiérarchie, responsable ressources humaines, déontologue, représentant du personnel... Dans ce cas, l'existence du droit à la déconnexion sera rappelée et des mesures correctrices seront proposées pour apporter une solution dans les meilleurs délais.

Enfin, au cours de la première année de l'application du présent accord, des initiatives renforçant l'efficacité du droit à la déconnexion, d'ores et déjà déployées dans certains périmètres et faisant effectivement sens dans d'autres secteurs, seront généralisées (*pour illustration, mise en place au sein de SUEZ EAU France d'une fenêtre automatique « pop up » incluant des messages de sensibilisation lors de la connexion au réseau à distance en dehors de certaines plages horaires*).

TITRE 6 : SANTE ET SECURITE DANS LE CADRE DU TELETRAVAIL

Article 1 : Principes applicables

Le collaborateur travaillant depuis son Domicile dans le cadre du télétravail bénéficie de l'intégralité des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail, dans les mêmes conditions que s'il travaillait au sein des locaux de l'entreprise. L'employeur doit veiller à leur respect. Par ailleurs, au même titre que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise, le télétravailleur est tenu de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses activités de télétravail.

La législation relative aux maladies professionnelles et accidents du travail étant applicable, tout accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant les jours de télétravail et dans les horaires habituels de travail obéit à la même réglementation qu'un accident survenu dans les locaux de l'entreprise. Le salarié doit informer l'entreprise de tout accident survenu dans le cadre du télétravail dans les 24 heures de sa survenance. Pour une dynamique d'amélioration continue, la gestion du post accident, incluant, lorsque cela est possible, des analyses avec un arbre des causes et des mesures correctives, s'effectuera selon les dispositions de l'entreprise, dans le respect de la réglementation. Conformément à l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, l'accès au domicile du collaborateur, s'il était envisagé, nécessiterait l'accord préalable de l'intéressé.

Enfin, il est précisé qu'un référent télétravail appartenant à la fonction Hygiène Santé et sécurité sera désigné dans les périmètres managériaux (*la maille du périmètre sera définie par chaque business activité en fonction de sa taille*). Dans le cadre de ses missions, il pourra apporter des conseils en matière d'ergonomie et précisera les démarches à accomplir en cas d'accident.

Article 2 : Conformité du Domicile

Il appartient au télétravailleur de s'assurer que le Domicile au sein duquel le télétravail est exercé permet l'utilisation du matériel fourni par l'entreprise dans le respect des règles de sécurité, notamment en matière d'installation électrique.

Article 3 : Assurances

Le collaborateur doit fournir à la Société employeur une attestation provenant de son assureur, au titre de son assurance multirisques habitation, indiquant que ce dernier a pris acte du fait que le collaborateur exerce pour partie une activité professionnelle à son Domicile.

L'employeur a souscrit une assurance pour les matériels mis à disposition du salarié en situation de télétravail, s'agissant de leur défaillance éventuelle. De ce fait, l'employeur est assuré en responsabilité civile pour les dommages pouvant être causés par les matériels mis à disposition du salarié en situation de télétravail. L'assureur de Suez renonce à recours contre le salarié et son assureur multirisques habitation dans les cas où les matériels mis à la disposition du salarié venaient à subir des dommages dans le cadre d'un sinistre pris en charge au titre de la multirisques habitation du salarié.

TITRE 7 : EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Article 1 : Détermination des équipements de travail

Article 1.1. : Equipements fournis par l'entreprise

Le collaborateur disposera, pour l'accomplissement de ses fonctions dans le cadre du télétravail, d'un ordinateur informatique portable mis à disposition par l'entreprise ainsi que, en cas de besoin, d'un accès vpn à distance sécurisé.

Aussi, s'il dispose, à titre habituel et dans le cadre de ses fonctions au sein des locaux de l'entreprise, d'un matériel informatique portable, le collaborateur pourra utiliser cet outil de travail dans le cadre du télétravail.

Si tel n'est pas cas, le collaborateur éligible au télétravail et qui va effectivement exercer ses missions sous ce mode d'organisation, bénéficiera d'un tel outil en remplacement de l'ordinateur fixe. Le travail à domicile pourra débuter une fois l'outil remis.

Par ailleurs, l'entreprise proposera une solution de téléphonie aux collaborateurs en télétravail garantissant le respect de la vie privée : pour exemple, connexion d'un terminal téléphonique sur l'ordinateur, Skype Business ou téléphone mobile si le poste du salarié y est éligible.

Enfin, et tout cela ayant été précisé, afin de prendre en compte l'aménagement particulier que peut nécessiter le poste de certains collaborateurs au regard de l'activité exercée, il appartiendra au manager, avec l'appui de son référent ressources humaines, de mettre à disposition de son collaborateur des équipements additionnels (ex : écran spécial...)

Les matériels mis à disposition par l'entreprise demeurent de son entière propriété. Ils devront être utilisés dans un cadre strictement professionnel. Sera toutefois tolérée l'utilisation raisonnable des outils professionnels pour la vie quotidienne d'un salarié lorsque cette utilisation est justifiée par les besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale.

Le télétravailleur ne pourra utiliser d'autres matériels sauf à ce qu'il y était expressément autorisé par l'entreprise. En tout état de cause, aucun collaborateur ne saurait être contraint d'utiliser ses outils personnels.

Article 1.2. : Equipement fourni par le collaborateur

Pour télétravailler, le collaborateur doit disposer d'une connexion de type ADSL haut débit. En France, il est communément admis qu'un accès à internet à haut débit (ou accès à Internet à large bande) est un accès à internet à un débit compris entre 512 kilobits et 30 mégabits par seconde (source Acerp).

Article 1.3. : Autres équipements

Les collaborateurs qui le souhaitent pourront avoir accès à des tarifs privilégiés, négociés par la Direction des Achats du Groupe, pour l'achat de certains périphériques informatiques ou mobiliers bureautiques. Ces équipements, achetés par les salariés, seront de leur entière propriété.

Article 2 : Modalités d'utilisation des équipements de travail

Le collaborateur s'engage à prendre soin des équipements qui lui sont confiés et à prévenir sans délai la Société employeur de tout vol, perte, anomalie ou de tout défaut de fonctionnement du matériel. La Société employeur prendra, dans les plus brefs délais, les décisions pour assurer la sécurité des données et réduire le plus possible le temps d'indisponibilité du système.

Le collaborateur devra garantir en toutes circonstances la confidentialité des données professionnelles en sa disposition, ainsi que leur intégrité et disponibilité. Il veillera tout particulièrement à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès de son matériel informatique afin de s'assurer qu'il en soit le seul utilisateur.

Plus généralement, il appartient à chaque collaborateur de respecter toutes les consignes de sécurité qui lui sont communiquées telles qu'elles résultent notamment de la Charte informatique en vigueur au sein de la Société employeur.

TITRE 8 : ALLOCATION GLOBALE ET FORFAITAIRE DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS ENGENDRES PAR LE TELETRAVAIL
--

Dans le cadre de l'exercice d'un télétravail volontaire et régulier, le collaborateur exerçant pour partie ses fonctions en télétravail bénéficie de :

- une allocation forfaitaire et globale versée par la Société employeur d'un montant de 20 euros par mois exonérés de charges sociales et fiscales, dans des conditions conformes à la réglementation en vigueur, pour le collaborateur effectuant effectivement en moyenne sur l'année 2 jours de télétravail par semaine. Par exception, pour les collaborateurs effectuant effectivement en moyenne sur l'année 1 jour de télétravail par semaine, l'allocation forfaitaire et globale sera d'un montant de 10 euros par mois exonérés de charges sociales et fiscales.
- un titre restaurant pour les jours où il se trouve en situation de télétravail dans une limite maximum de 2 jours par semaine en moyenne sur l'année et dans des conditions conformes à la réglementation en vigueur.

- En vertu du principe d'égalité de traitement entre tous les télétravailleurs, le Groupe Suez a décidé d'appliquer à tous les télétravailleurs le bénéfice des titres-restaurant et ainsi ne pas le limiter aux salariés déjà détenteurs de titres restaurant lorsqu'ils exercent leur activité professionnelle sur site. L'existence de frais liés au repas du midi concerne en effet de la même manière tous les salariés en situation de télétravail, peu important les modalités que peut prendre la participation de l'employeur lorsque l'activité professionnelle est exercée sur site.
- Le montant pris en charge par l'employeur sera conforme aux principes applicables dans chaque entreprise.
- Dans le respect de la réglementation Urssaf, il est rappelé que les salariés auxquels il est accordé un titre restaurant ne peuvent cumulativement bénéficier pour la même journée de la participation employeur au restaurant d'entreprise.
- Les collaborateurs qui bénéficieraient déjà d'une indemnité de repas au titre de la convention collective applicable ne pourront cumulativement avoir l'octroi de titres restaurant pour la même journée mais continueront à percevoir leur indemnité.

Aucune autre indemnisation ou avantage ne saurait être accordé.

Enfin, il est précisé qu'en cas de réévaluation par l'Urssaf du plafond d'exonération de charges sociales en matière d'allocation forfaitaire mensuelle, ce point fera l'objet d'une discussion dans le cadre de la commission de suivi de l'accord prévu par l'article 3-1 du titre 10.

TITRE 9 : COMMUNICATION ET ACCOMPAGNEMENT

Article 1 : Communication

Le présent accord fera l'objet au sein des sociétés entrant dans son champ d'application d'une information auprès des CSE/CSEC.

Il sera porté à la connaissance des salariés, notamment par la publication de l'accord sur l'intranet du Groupe mais aussi par le déploiement d'un support de communication adapté. Les collaborateurs pourront par ailleurs bénéficier de sessions d'information.

Enfin, le présent accord fera l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des Ressources Humaines du Groupe en France.

Article 2 : Accompagnement

Les parties au présent accord partagent l'importance d'un accompagnement afin que les collectifs de travail au sein de chaque activité puissent trouver de nouveaux repères, développer des modes de fonctionnement propres à leurs activités permettant de concilier les exigences de performance pour l'entreprise et un mieux-être au travail pour le salarié.

Dans ce contexte, le Groupe s'engage à la mise en œuvre d'actions d'accompagnement, de formation ou de sensibilisation suivantes :

- Des actions de sensibilisation/formation seront mises en œuvre sur la durée de l'accord à destination tant des collaborateurs que des managers. Elles prendront différentes formes et privilégieront les formats dématérialisés en vue d'en favoriser l'accès et le suivi. Il s'agira par exemple : de modules d'e-learning, d'édition de FAQ, d'organisation d'ateliers...

- Une intégration des enjeux du télétravail aux formations au management (notamment mais non exclusivement pour les primo managers). Des sessions de co-développement entre managers afin d'échanger sur les retours d'expérience et de partager les bonnes pratiques pourront également être organisées.

Ces actions ont pour objectifs principaux d'aider à l'intégration du télétravail dans la relation quotidienne entre un salarié et son manager, afin de préserver la qualité de la relation de travail pour tous, le bien-être au travail, la santé et la sécurité de tous, et ce au service de la performance collective.

TITRE 10 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Durée et entrée en vigueur de l'Accord

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée étant précisé que les parties conviennent de se rencontrer a minima annuellement dans le cadre de la commission de suivi prévue à l'article 3.1 du présent titre.

Par ailleurs, les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 2 : Portée

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-5 du Code du travail, les stipulations prévues par le présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagements unilatéraux, d'accords atypiques, d'accords collectifs d'entreprises et d'établissements compris dans le champ d'application mentionnés au titre 1 du présent accord.

Les parties conviennent qu'en application des dispositions de l'article L. 2232-33 du Code du travail, les négociations sur les thèmes mentionnés au sein du présent accord sont menées exclusivement au niveau du groupe.

Article 3 : Suivi de l'Accord

Article 3.1 : Commission de suivi

Les Parties conviennent de réunir annuellement une Commission de Suivi du présent Accord, composée de quatre représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la direction. Les coordinateurs syndicaux de groupe des organisations syndicales signataires auront la qualité d'invités permanents et pourront également participer aux réunions de la commission.

Au cours de sa première année d'application et aux fins de s'assurer du bon déploiement du présent accord, la commission de suivi sera réunie chaque semestre étant précisé que la première réunion sera organisée au cours du premier trimestre 2021. Cette première réunion permettra d'avoir un retour sur le nombre de demandes formulées par les salariés pour bénéficier du télétravail ainsi que le nombre d'acceptation et de refus. Elle permettra par ailleurs de partager sur les postes n'ayant pas été considérés comme compatibles avec une organisation du travail en télétravail.

La commission de suivi devra notamment s'assurer, lors de chacune de ses réunions, que l'application du présent Accord n'induit aucune discrimination de quelque nature qu'elle soit, ne porte aucunement préjudice à l'avancement professionnel des collaborateurs et préserve l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Groupe Suez. Elle sera également l'occasion pour les parties au présent accord de s'assurer que la fixation de journées de travail à hauteur de 2 jours par semaine en moyenne sur l'année est adaptée à la situation du Groupe Suez.

Enfin, la commission de suivi étudiera au cours de l'application de l'accord, l'opportunité d'introduire un indicateur environnemental lié à la réduction de l'empreinte écologique, en lien avec le plan Shaping 2030.

Article 3.2 : Bilan annuel au sein des CSE

Annuellement, un bilan du télétravail sera présenté en CSE/CSEC précisant notamment le nombre de salariés bénéficiant du télétravail.

Article 4 : Clause de revoyure

Les partenaires sociaux décident de se revoir au terme d'un délai de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin d'en évoquer les éventuelles évolutions.

Article 5 : Interprétation de l'Accord

Les parties signataires se réuniront pour rechercher une solution aux problèmes d'interprétation pouvant éventuellement survenir au cours de l'application de l'Accord.

Les parties s'engagent à respecter ce préalable avant d'initier toute action contentieuse.

Article 6 : Révision de l'Accord

Le présent accord est constitué de parties distinctes et divisibles les unes des autres. Chaque partie peut être révisée sans que cela affecte les autres, ni le reste de l'accord.

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions posées par les articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

Article 7 : Formalités, publicité, notification et dépôt de l'Accord

Un exemplaire original du présent Accord est établi pour chaque Partie et est notifié aux Organisations Syndicales Représentatives au sein du Groupe Suez.

Le présent Accord fera également l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » du Ministère du Travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Fait à Paris La Défense, le 10 novembre 2020, en 8 exemplaires originaux.

Pour la direction du Groupe Suez :

Madame Isabelle CALVEZ

Pour les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives :

Pour la C.F.D.T
Madame Safae ZOUAKI

Pour la C.F.E. - C.G.C
Monsieur Eric GUILLEMETTE

Pour la C.F.T.C
Monsieur Philippe JACQ

Pour la C.G.T
Monsieur Wilhem GUETTE

Pour FO
Monsieur Noui BOURAHLI

ANNEXE 1

SYNTHESE PROCEDURE - TELETRAVAIL

Télétravail à la demande du salarié	
1	Après avoir échangé avec son manager, Le salarié volontaire remplit sa partie du diagnostic individuel ;
2	Le salarié formalise par mail sa demande de télétravail auprès de son manager en y joignant : a. Le formulaire de diagnostic individuel partagé rempli par ses soins ; b. L'attestation d'assurance multirisques habitation précisant la prise en compte du télétravail au domicile.
3	Un échange est organisé, dans les 21 jours calendaires suivant l'envoi de la demande, entre le salarié et son manager au cours duquel ces derniers partagent le contenu du diagnostic.
4	Le manager rend sa décision et en informe son collaborateur dans les 10 jours calendaires suivant cet échange. Pour ce faire, il complète sa partie du diagnostic partagé et la renvoie au salarié. En tout état de cause, la mise en place du télétravail ne peut intervenir qu'après validation expresse du responsable hiérarchique du collaborateur.

ANNEXE 2

TELETRAVAIL - Diagnostic partagé

Le diagnostic partagé a pour objet d'objectiver l'éligibilité d'un salarié au télétravail au regard des conditions et principes définis par l'accord de Groupe sur le télétravail conclu le 10 novembre 2020.

Société :
Direction :
NOM + PRENOM Salarié :
NOM + PRENOM Manager :

Les critères ci-après énumérés ont pour objet de valider l'éligibilité au télétravail conformément aux principes et conditions définis à l'article 2 du titre II dudit accord.

	Réponses du salarié *		Réponses du manager *	
	Oui	Non	Oui	Non
Le poste occupé par le salarié est compatible avec une organisation du travail en télétravail.	Oui	Non	Oui	Non
Le salarié détient des aptitudes individuelles d'organisation et un degré d'autonomie avéré sur son poste de travail.	Oui	Non	Oui	Non
Le salarié dispose à son domicile d'un espace de travail adapté en termes de sécurité, ergonomie et tranquillité et est doté d'une connexion internet haut débit sécurisée.	Oui	Non	-	-
Le Domicile au sein duquel le télétravail est exercé permet l'utilisation du matériel fourni par l'entreprise dans le respect des règles de sécurité, notamment en matière d'installation électrique.	Oui	Non	-	-
L'attestation d'assurance multi risques habitation précisant la prise en compte du télétravail au domicile est remise par le salarié.	Oui	Non	Oui	Non

* Si un des critères est évalué en **ROUGE**, alors le recours au télétravail ne peut être accepté.

- En cas de refus, motif : *à compléter*
- Par ailleurs, le manager en échangeera avec son collaborateur

Date de l'échange :

Date et Signature Salarié :

Date et Signature Manager :

Le présent document, une fois complété, devra être envoyé par le manager à son référent RH

ANNEXE 3

LISTE INDICATIVE DES SOCIETES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

ACTIMAR	REVAL Services	SUEZ RV France
AMETYST	SABLIERES CAPOULADE SAS	SUEZ RV Grand Ouest Logistique
AQUASOURCE	Safège	SUEZ RV Grand Ouest Metaux
ARCANTE	SCORI	SUEZ RV Ile De France
ASTEO	SCORI EST	SUEZ RV Ile De France Vitry
AUDEVAL	Seerc	SUEZ RV Istres
AXEO	SEQUOIA	SUEZ RV Lille
BEDEMAT	SERAMM	SUEZ RV Loire Metaux
BOONE COMENOR METALIMPEX	Services Environnement TRI (SETRI)	SUEZ RV Lorraine
Cns Instrumentation	SET FAUCIGNY GENEVOIS	SUEZ RV Louches
CORREZE INCINERATION	SET MONT BLANC	SUEZ RV Mediterranee
CoSynErgie53	Sevesc	SUEZ RV Metaux Non Ferreux
CURAGES DRAGAGES ET SYSTÈMES - CDES	SFTR	SUEZ RV Nîmes
Degremont France	SGAD	SUEZ RV Nord
Degremont France Assainissement	SIGRENEA	SUEZ RV Nord Est
Dieze	SIRAC	SUEZ RV Normandie
Econotre	SITA LYON	SUEZ RV Osis
EDIB	SITA OISE	SUEZ RV Osis Est
EDIFI NORD	Societe Nanceienne des Eaux	SUEZ RV Osis Fm
E-GEE	Sondalp	SUEZ RV Osis Idf
Entreprise BARISIEN	Sondalp Hydroforage	SUEZ RV Osis Industrial Cleaning
EOS	SOTRIVAL	SUEZ RV Osis Nord
EPUREO	SPAT	SUEZ RV Osis Ouest
ESIANE	STAR MAYOTTE	SUEZ RV OSIS SUD EST
Etablissements A. CHAZELLE	STAR URAHAFU	SUEZ RV Ouest
Etablissements BAYLE	Stephanoise des Eaux	SUEZ RV Picardie
EVNA	SUEZ	SUEZ RV Plastiques Atlantique
Evolis	SUEZ Eau France	SUEZ RV Plastiques Ouest
Gaz et Eaux	SUEZ Eau Industrielle	SUEZ RV Pyrenees
Guyanaise des Eaux	SUEZ Groupe	SUEZ RV Rebond Insertion
HAGENMULLER	SUEZ International	SUEZ RV Rebond Interim Insertion
Hainaut Maintenance	Suez Organique	SUEZ RV Reims
HELyseO	SUEZ R&V ENERGIE	SUEZ RV Reunion
HYDRACOS	SUEZ R&V Materiel Et Logistique	SUEZ RV Sud Ouest
Hydra	SUEZ RR IWS	SUEZ RV Sud Ouest Btp
INOVEST	SUEZ RR IWS Chemicals France	SUEZ RV Trading France
IVRY PARIS XIII	SUEZ RR IWS Minerals France	SUEZ RV Valenciennes
KARUKER'O	SUEZ RR IWS Remediation France	SUEZ RV Yonne Metaux
MALAQUIN	SUEZ RV Alveol	SUEZ Services France
MARINOV	SUEZ RV Bioenergies	SUEZ Smart Solutions
Martiniquaise des Eaux	SUEZ RV Bois	SUEZ Water Technologies & Solutions
Meropur	SUEZ RV Borde Matin	SUEZ WTS France
META BIO ENERGIES	SUEZ RV Centre Est	UVEA
MNCS	SUEZ RV Centre Est Energie	VAL HORIZON
Neovaly	SUEZ RV Centre Est Valorisation	Val oi
NORVAL	SUEZ RV Centre Ouest	VALDERUN
ONSEN	SUEZ RV Charente Limousin	VALEAURHIN
OPELYS	SUEZ RV Csp	Valoeure
OREADE SAS	SUEZ RV Deee	VALO'MARNE
OZONIA France	SUEZ RV Energie (Est)	VALORLY
Pierre BOINET	SUEZ RV Energie (IDF)	VALPLUS
RECO France	SUEZ RV Energie (Mediterranee)	VERNEA
RECYCABLES	SUEZ RV Energie (Ouest)	
	SUEZ RV Energie (Sud Ouest)	
	SUEZ RV Energie Rambervillers	