AVENANT DU 10 NOVEMBRE 2016 A L'ACCORD DE GROUPE RELATIF AU TELETRAVAIL DU 5 FEVRIER 2013

Entre le groupe de sociétés ci-après :

TOTAL S.A,

ELF EXPLORATION PRODUCTION S.A.S,

TOTAL GLOBAL INFORMATION TECHNOLOGY SERVICES S.A.S,

TOTAL GLOBAL PROCUREMENT S.A.S,

TOTAL GLOBAL FINANCIAL SERVICES S.A.S,

TOTAL LEARNING SOLUTIONS S.A.S,

TOTAL HUMAN RESOURCES SERVICES S.A.S,

TOTAL FACILITIES MANAGEMENT SERVICES S.A.S,

TOTAL CONSULTING S.A.S,

TOTAL MARKETING SERVICES S.A,

TOTAL MARKETING FRANCE S.A.S,

TOTAL FLUIDES S.A.S,

TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX S.A.S,

TOTAL LUBRIFIANTS S.A,

TOTAL RAFFINAGE CHIMIE S.A,

TOTAL PETROCHIMICALS FRANCE S.A,

TOTAL RAFFINAGE FRANCE S.A.S,

représentées par **Monsieur Olivier CHAVANNE**, directeur des Relations Sociales du Groupe TOTAL, ayant reçu mandat de toutes les sociétés susvisées

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives au périmètre de ce groupe de sociétés :

CONFÉDÉERATION AUTONOME DU TRAVAIL – CAT

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL – CFDT

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC – CFE-CGC

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL – CGT

SYNDICAT DES INGÉNIEURS CADRES TECHNICIENS AGENTS DE MAÎTRISE ET EMPLOYÉS – SICTAME-UNSA

d'autre part,

KB

FP VL JA

PREAMBULE

Conscientes que le télétravail constitue un levier de performance et de motivation des salariés et qu'il contribue à l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives ont souhaité permettre et encadrer cette forme d'organisation du travail au niveau du Socle Social Commun, en concluant un accord collectif relatif au télétravail, en date du 5 février 2013.

Cette démarche s'intégrait dans le cadre du développement des technologies numériques au sein du groupe.

C'est dans ce contexte et suite au bilan positif de la mise en œuvre de cet accord qu'elles ont souhaité apporter une nouvelle dynamique au télétravail en élargissant ses conditions d'éligibilité et en assouplissant ses conditions d'exercice.

Pour une meilleure lisibilité, l'accord du 5 février 2013 et son avenant ont été réécrits dans le présent avenant qui se substitue de plein droit aux dispositions de ces textes et constitue désormais le seul texte de référence.

En conséquence, les parties conviennent de modifier l'accord télétravail du 5 février 2013 comme suit :

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés travaillant en France des sociétés Total S.A, Elf Exploration Production S.A.S, Total Global Information Technology Services S.A.S, Total Global Procurement S.A.S, Total Global Financial Services S.A.S, Total Learning Solutions S.A.S, Total Human Resources Services S.A.S, Total Facilities Management Services S.A.S, Total Consulting S.A.S, Total Marketing Services S.A, Total Marketing France S.A.S, Total Fluides S.A.S, Total Additifs et Carburants Spéciaux S.A.S, Total Lubrifiants S.A, Total Raffinage Chimie S.A, Total Petrochimicals France S.A et Total Raffinage France S.A.S.

ARTICLE 2 - DEFINITION DU TELETRAVAIL A DOMICILE

Selon la loi n°2012-387 du 22 mars 2012, « 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 régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci » (article L.1222-9 alinéa 1 du Code du travail).

Les parties à l'accord conviennent d'organiser la situation du télétravail au domicile du salarié effectuant son activité professionnelle alternativement à son domicile et dans les locaux de l'entreprise.

Cet accord ne concerne pas :

- les formes de travail à distance, hors des locaux de l'entreprise et hors du domicile du salarié ;
- l'exercice du travail à distance des salariés « nomades » ou « itinérants » qui se déplacent régulièrement pour l'exercice de leur activité professionnelle et dont les conditions de travail sont directement réglées par le contrat de travail ;
- les situations d'astreintes traitées dans le cadre d'un accord collectif spécifique.

ARTICLE 3 - ELIGIBILITE

Le télétravail tel que prévu par le présent accord est une possibilité d'organisation du travail permettant au salarié l'exercice d'une partie de son activité professionnelle depuis son domicile.

Il n'est ni un droit ni une obligation et sa mise en œuvre doit répondre à un certain nombre de conditions tenant :

- au poste occupé et à sa compatibilité avec l'organisation du service (article 3.1) ;
- au salarié candidat au télétravail (article 3.2) ;
- au domicile du salarié concerné (article 3.3).

3.1. Eligibilité du poste et compatibilité avec l'organisation du service

Les parties à l'accord conviennent que tous les postes ne sont pas compatibles avec le télétravail.

L'analyse de la compatibilité du poste et de l'organisation du travail avec le télétravail est menée au regard notamment :

- de la possibilité pour le salarié d'effectuer tout ou partie de ses activités depuis son domicile et notamment :
    - de la nécessité d'une présence dans les locaux de l'entreprise pour tenir le poste (exemple accès à des équipements ou des documents non-numérisés, échanges fréquents avec les collègues, intervention sur site...) ;
    - des contraintes techniques (exemples : informatiques, téléphonie...) ;
    - des impératifs de sécurité des données liées à l'activité[1];
    - de l'importance de son activité déjà exercée en dehors des locaux de l'entreprise, etc. ;
- de l'organisation du service, du nombre de salariés déjà en télétravail ou travaillant à temps partiel au sein du service, de la faible ancienneté de l'équipe.

En cas de demandes simultanées au sein d'un service, le temps et les conditions de trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail peuvent être des critères considérés.

Le responsable hiérarchique pour la bonne organisation du service informe son équipe de la mise en œuvre du télétravail.

3.2. Eligibilité du salarié

Au jour où il formule sa demande, le salarié qui sollicite le télétravail doit avoir tenu son poste durant 12 mois[2], cette durée pouvant être réduite avec l'accord de la hiérarchie sans être inférieure à 3 mois. Par exception, le télétravail est ouvert sans condition d'ancienneté sur leur poste, aux salariés faisant l'objet d'une mutation géographique en France, sans réunion de la famille au nouveau lieu d'affectation.

Le télétravail exige des compétences dont celles appréciées dans le cadre de l'EIA (Entretien individuel annuel) telles que :

- la maîtrise du poste occupé ;
- l'autonomie dans l'organisation du travail et la gestion du temps de travail ;
- l'adaptabilité à savoir l'ajustement des pratiques en fonction des situations et des personnes ;
- la rigueur, la fiabilité et la réactivité ;

[1] Directive protection de l'information : DIR /SG/SUR/010 accessible à partir de l'intranet : Le Wat > Référentiel Groupe > protection de l'information.

[2] N'est pas prise en compte l'exercice d'une activité dans le cadre de contrats en alternance liés à la politique de formation dont l'organisation ne permet pas d'apprécier suffisamment la réunion des conditions exigées pour le passage en télétravail.

KB VL FP JA

- la capacité à partager avec ses interlocuteurs les informations de manière structurée et adaptée ;
- la coopération et l'entraide.

3.3. Eligibilité du domicile

3.3.1. Définition

Le domicile du salarié au sens du présent accord s'entend de la résidence habituelle considérée pour l'indemnisation de ses frais de transport domicile/lieu de travail et/ou de la résidence secondaire. Deux adresses distinctes peuvent ainsi être renseignées par le salarié afin de lui permettre d'alterner l'exercice du télétravail entre ces deux lieux, selon son choix.

Le choix du domicile pour l'exercice du télétravail n'affecte pas le mode de prise en charge des frais de trajet domicile/lieu de travail. Ainsi, les indemnités versées sur la base de la distance réelle parcourue pour un trajet journalier entre la résidence habituelle et le lieu de travail ne sont pas dues pour la/les journée(s)/demi-journée(s) de télétravail. Les indemnités versées sur la base d'un forfait mensuel ne sont pas abattues du ou des jour(s) ou demi-journée(s) de télétravail.

La/les adresse(s) de domicile choisie(s) pour l'exercice du télétravail doit/doivent être située(s) en France. Elle(s) figure(nt) dans l'avenant au contrat de travail du télétravailleur.

Tout changement d'adresse du/des domicile(s) choisi(s) pour l'exercice du télétravail est signalé à l'administration du personnel. Ce changement d'adresse fait l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail, étant précisé que le nouveau domicile devra satisfaire aux conditions d'éligibilité prévues à l'article 3.3 de l'accord.

3.3.2. Conditions liées au domicile

Le domicile doit :

- être relié à une ligne internet ou susceptible de l'être dans la limite d'un coût modéré notamment via le recours à une clé internet mobile (3G ou plus) fournie par l'employeur ;
- être couvert par l'un des réseaux de téléphonie mobile utilisés dans l'entreprise ;
- ne pas faire l'objet de restrictions concernant le télétravail dans le contrat d'assurance habitation du salarié ou, le cas échéant, dans son bail d'habitation ;
- être doté d'une installation électrique conforme.

Il est recommandé au salarié de s'assurer qu'il dispose d'un environnement propice au travail, à la concentration et conforme aux impératifs de confidentialité.

Le salarié qui sollicite le télétravail atteste de l'ensemble des conditions précitées et fournit :

- une attestation délivrée par un professionnel relative à la conformité de l'installation électrique utilisée pour le télétravail ;
- une attestation provenant de l'assureur indiquant que ce dernier a pris acte du fait qu'il exerce une activité professionnelle à son domicile.

Concernant l'attestation de conformité électrique du lieu du télétravail, le salarié qui ne dispose pas d'un tel document en cours de validité, fait intervenir une entreprise sélectionnée par appel d'offres par l'employeur. Ce dernier prend en charge le coût de l'intervention.

En cas d'exercice alternatif du télétravail entre la résidence principale et la résidence secondaire, le coût de l'intervention dans chacune des résidences sera pris en charge par l'employeur.

En l'état actuel de la réglementation, cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales et l'impôt sur le revenu.

ARTICLE 4 - PROCEDURE DE PASSAGE EN TELETRAVAIL A DOMICILE

4.1. Initiative du salarié

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande initiée par le salarié.

Son responsable hiérarchique en lien avec la DRH peut, après examen et au regard des conditions d'éligibilité visées à l'article 3, accepter ou refuser cette demande selon les modalités prévues au présent article.

4.2. Demande

Le salarié volontaire fait part de sa demande de télétravail à son responsable hiérarchique.

Si une présence physique permanente n'est pas requise pour le poste considéré et si le salarié, compte tenu de sa demande de télétravail assure les activités qui lui sont confiées au moins 3 jours entiers par semaine dans les locaux de l'entreprise, la hiérarchie informe le responsable des ressources humaines de cette demande.

Ce dernier transmet un « kit » d'information sur le télétravail au salarié et à son responsable hiérarchique.

Ce « kit » comprend notamment un questionnaire d'évaluation de la demande à renseigner par le salarié.

4.3. Examen de la demande – Entretien

Le salarié transmet le questionnaire renseigné à son responsable hiérarchique qui, sur cette base, organise un entretien.

Le responsable hiérarchique communique au salarié et au responsable des ressources humaines sa décision concernant la mise en œuvre du télétravail dans les 10 jours qui suivent l'entretien.

Si la demande de télétravail est acceptée, le responsable hiérarchique fixe, en concertation avec le salarié, les modalités d'exécution du télétravail.

L'éligibilité du domicile (article 3.3.) est ensuite vérifiée par le salarié qui transmet au responsable des ressources humaines les attestations mentionnées à l'article 3.3.2.

Le salarié doit enfin tester s'il peut accéder depuis son domicile à l'environnement informatique nécessaire à la tenue de son poste, dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise.

Le salarié qui n'est pas déjà équipé d'un ordinateur portable doté d'un logiciel permettant d'établir une connexion sécurisée à distance au réseau de l'entreprise, en emprunte un auprès des services informatiques. Si une ligne ADSL n'est pas installée à son domicile, il peut également emprunter une clé internet mobile (3G,...).

Dès lors que ces dernières conditions sont satisfaites, l'avenant télétravail est rédigé sur la base des modalités d'exécution du télétravail fixées par le responsable hiérarchique.

En cas de refus, le ou les motif(s) du refus est/sont précisé(s) au salarié.

Il peut s'agir :

- de contraintes techniques (exemples : informatiques, téléphonie...) ;
- d'impératifs de sécurité des données liées à l'activité ;
- de l'importance de son activité déjà exercée en dehors des locaux de l'entreprise, etc. ;
- de l'organisation du service ;
- du nombre de salariés déjà en télétravail ou travaillant à temps partiel au sein du service ;
- de la faible ancienneté de l'équipe ;

KB VL FP JA

- de la maîtrise du poste occupé.

4.4. Avenant au contrat de travail

L'avenant au contrat de travail formalise l'acceptation du télétravail à domicile et précise notamment ses modalités d'exécution :

- rattachement hiérarchique ;
- jour(s) télétravaillé(s) ;
- plages prévues à l'article 7.2. ;
- modalités d'évaluation de la charge de travail ;
- modalités de compte rendu et de liaisons avec l'entreprise ;
- équipements fournis pour le télétravail, et leurs règles d'utilisation ;
- assurances ;
- dispositions légales et propres à l'entreprise relatives à la protection des données et à leur confidentialité ;
- période d'adaptation ;
- conditions de réversibilité ;
- établissement de rattachement pour l'exercice des droits collectifs.

L'avenant au contrat de travail prend effet au 1er jour de chaque mois civil à partir du 1er mars 2013 pour une durée d'un an, exclusion faite des cas prévus aux articles 5.1. (période d'adaptation) et 5.2. (exercice de la réversibilité).

ARTICLE 5 - PERIODE D'ADAPTATION ET REVERSIBILITE

5.1. Période d'adaptation

Pendant une durée de 3 mois d'exercice alterné de l'activité professionnelle entre les locaux de l'entreprise et en télétravail au domicile, l'entreprise comme le salarié peut, à tout moment, mettre fin au télétravail.

La fin du télétravail est notifiée par écrit en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

L'objectif de cette période est que les parties à l'avenant télétravail puissent vérifier le bon fonctionnement notamment technique et organisationnel du télétravail.

5.2. Réversibilité

Au-delà de la période d'adaptation prévue à l'article 5.1. et avant le terme de l'avenant télétravail, la réversibilité définitive est également possible à l'initiative soit de la hiérarchie soit du salarié.

Cette réversibilité d'un commun accord est formalisée par une lettre avenant au contrat de travail.

L'avenant au contrat de travail prévoit que le télétravail prend fin si :

- le salarié en télétravail change de poste ;
- le salarié en télétravail informe l'entreprise de son déménagement sans qu'une analyse de l'éligibilité du nouveau lieu de télétravail n'ait été réalisée ;
- une modification intervient dans l'organisation du service ou des circonstances particulières liées à l'activité du service exigent le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise ;
- les règles de protection des données et de confidentialité ne sont pas respectées ;
- des circonstances particulières imprévisibles affectent la situation personnelle du télétravailleur en ne lui permettant plus le télétravail dans les conditions prévues par le présent accord (la demande de mettre un terme au télétravail émanant dans ce cas, exclusivement du salarié).

ARTICLE 6 - RECONDUCTION TACITE

Au terme de la période d'un an initialement prévu dans l'avenant au contrat de travail du salarié, l'exercice du télétravail se poursuit dans les mêmes conditions, sauf demande écrite émanant du télétravailleur ou de son responsable hiérarchique de mettre un terme au télétravail ou d'en modifier les conditions d'exercice, présentée au moins deux mois avant le terme de l'avenant.

Lorsque cette demande vise une modification des conditions d'exercice du télétravail, un nouvel entretien entre le responsable hiérarchique et le télétravailleur permet d'examiner la possibilité de reconduire ce mode d'organisation du travail selon les nouvelles conditions souhaitées.

Le responsable hiérarchique communique ensuite par écrit, au salarié et au responsable des ressources humaines sa décision, dans un délai qui n'aura pas de conséquence sur la poursuite éventuelle du télétravail.

La modification des conditions d'exercice du télétravail est formalisée par un nouvel avenant au contrat de travail du salarié d'une durée d'un an, reconductible tacitement.

Ce nouvel avenant prend effet au 1er jour d'un mois civil.

Au-delà de la période initiale d'un an d'exécution de l'avenant télétravail ayant fait l'objet d'une ou plusieurs reconduction(s) tacite(s), il pourra également être mis fin au télétravail sur demande écrite du télétravailleur ou son responsable hiérarchique présentée au moins deux mois avant la date d'anniversaire de l'avenant initial télétravail.

ARTICLE 7 - ORGANISATION DU TELETRAVAIL A DOMICILE

7.1 Nombre, répartition et fréquence des journées/demi-journées télétravaillées

7.1.1 Répartition des journées/demi-journées travaillées dans l'entreprise et télétravaillées au domicile

Le nombre de jours télétravaillés prévus par l'avenant au contrat de travail est d'un ou deux jours entier(s) par semaine. Par exception, les salariés dont l'organisation du travail est déjà planifiée sur le mode de la demi-journée (salariés à temps partiel notamment les salariés en mi-temps thérapeutique) sont autorisés à télétravailler sur le mode de la demi-journée, à raison d'une ou deux demi-journées de télétravail par semaine.

Cette/ces journée(s)/demi-journée(s) de télétravail doit/doivent être positionnée(s) du lundi au vendredi.

La/les journées(s)/demi-journée(s) choisie(s) est/sont mentionnée(s) dans l'avenant télétravail.

7.1.2 Repositionnement des journées/demi-journées de télétravail non prises du fait de l'employeur ou du télétravailleur

Si l'organisation du travail l'exige, la ou les journée(s)/demi-journée(s) de télétravail à domicile peut/peuvent, de manière exceptionnelle, être travaillée(s) dans l'entreprise.

Dans ce cas, la ou les journée(s)/demi-journée(s) de télétravail non effectuée(s) peut/peuvent être repositionnée(s) par le salarié sur un/des autre(s) jour(s) de la même semaine ou de la semaine de travail suivante, déterminé(s) en accord avec sa hiérarchie et si l'activité du service le permet. A défaut, cette ou ces journée(s)/demi-journée(s) ne pourra/pourront pas être reportée(s). L'accord du supérieur hiérarchique du salarié sera formalisé par un courriel.

7.2. Organisation du temps de télétravail

KH VL FP JA

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et des règles applicables dans son établissement de rattachement.

Son activité professionnelle se déroule pendant la période correspondant aux horaires d'ouverture de son établissement sous réserve de respecter les règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire.

Pendant le ou les jour(s) de télétravail, le temps de travail effectif du salarié correspond à celui effectué habituellement lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise.

Pendant le ou les jour(s) de télétravail, le télétravailleur s'engage à répondre au téléphone pendant des périodes de « joignabilité » fixées pour le matin et l'après-midi dans l'avenant au contrat de travail dans la limite de 7 heures par jour.

Le salarié étant informé qu'il est tenu de répondre au téléphone durant ces périodes, il organise la répartition quotidienne de ses horaires de travail, afin que ces périodes de « joignabilité » soient incluses dans sa durée quotidienne de travail.

7.3. Activité du télétravailleur et vie privée

7.3.1. Activité du télétravailleur

La charge de travail du télétravailleur et l'atteinte des objectifs sont les mêmes que lorsqu'il exerce son activité dans les locaux de l'entreprise.

La hiérarchie vérifie lors d'entretiens réguliers l'atteinte et la faisabilité des objectifs confiés au télétravailleur au regard de sa charge de travail, en s'assurant que le fonctionnement et la qualité du service sont maintenus.

L'EIA est l'occasion d'un nouvel examen des conditions d'activité du télétravailleur.

7.3.2. Vie privée

L'employeur s'engage à respecter la vie privée du télétravailleur. A cet effet, des plages de « joignabilité » sont définies à l'article 7.2.

Le télétravailleur ne peut organiser de réunion à son domicile mais peut en animer ou y participer au moyen de l'utilisation des NTIC.

7.4. Equipement de télétravail

L'entreprise met à disposition du salarié l'équipement nécessaire au télétravail sauf s'il en dispose déjà dans l'exercice de son activité.

Cet équipement, fourni dans le respect des normes de dotation en vigueur, comprend :

- un ordinateur portable muni d'un logiciel d'accès sécurisé au réseau de l'entreprise et des solutions de chiffrement des données pour leur stockage et leur transfert;
- une solution de téléphonie mobile (GSM) ou toute autre solution de communication téléphonique adaptée pouvant s'y substituer ;
- le cas échéant, une clé internet mobile (3G,...).

Le salarié conserve ce matériel en bon état. Il le restitue à l'issue du télétravail.

7.5. Prise en charge

Les frais supplémentaires générés directement par le télétravail au domicile (électricité, abonnement internet, consommables) sont remboursés mensuellement dans les limites fixées en annexe au présent accord sur présentation des factures d'électricité, d'internet et de consommables.

Pour conserver cette prise en charge, le salarié doit à tout moment et sur demande de l'administration du personnel, être en mesure de produire ses factures d'électricité, d'internet

et de consommables correspondant aux périodes télétravaillées. Pour satisfaire à un éventuel contrôle de l'URSSAF, ces justificatifs doivent être conservés par le salarié pendant 4 ans.

Si après vérification de la couverture internet mobile (3G,...) et d'une étude comparée des coûts (installation ADSL/internet mobile (3G,...), une clef internet mobile (3G,...) est fournie, les frais d'électricité et de consommables sont remboursés dans les conditions précitées et dans les limites fixées en annexe au présent accord.

Cette prise en charge cesse le mois suivant celui du dernier jour de télétravail.

L'entreprise participe aux éventuels frais d'équipement (siège ergonomique, table de travail, caisson de rangement, imprimante, écran de visualisation, le cas échéant, installation ADSL...), sur présentation des justificatifs, dans le cadre du plafond précisé en annexe.

Au terme de 4 années d'exercice continu du télétravail, l'entreprise participe, en outre, à l'ajout et/ou au renouvellement de l'équipement dans les conditions visées à l'article 13.

En l'état actuel de la règlementation, ces prises en charge sont exonérées de cotisations et contributions sociales et de l'impôt sur le revenu.

7.6. Protection des données, confidentialité

Le télétravailleur prend les précautions utiles pour préserver l'accès à ses données et plus généralement à toutes informations concernant l'entreprise ou ses clients.

Il doit en outre respecter l'obligation de discrétion ou de confidentialité sur les procédés et les méthodes de réalisation et de commercialisation des produits et services de l'entreprise portés à sa connaissance dans l'exercice de son activité.

ARTICLE 8 - SANTE ET SECURITE

8.1. Respect des règles de santé et de sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité sont applicables aux télétravailleurs.

Il est rappelé qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

L'entreprise informe le télétravailleur des règles relatives à l'utilisation des équipements et des écrans de visualisation.

Les représentants du personnel (CHSCT) et les autorités administratives compétentes en matière d'hygiène et sécurité ont accès au lieu de travail du télétravailleur, sous réserve de recueillir préalablement l'accord de l'intéressé.

8.2. Accident du travail

En cas d'accident de travail, le télétravailleur doit en informer l'employeur par tous moyens.

Le traitement de cette déclaration par l'entreprise se fait de la même façon que pour un accident survenant dans les locaux de l'entreprise.

ARTICLE 9 - FORMATION

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits d'accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que les autres salariés.

KB VL FP JA

Le télétravailleur reçoit une formation spécifique sur l'organisation du travail et l'équipement mis à sa disposition.

Afin d'accompagner la mise en œuvre du télétravail, le responsable hiérarchique et les collègues directs du télétravailleur ont également accès à une formation spécifique.

ARTICLE 10 - DROITS COLLECTIFS

Le télétravailleur dispose des mêmes droits collectifs que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Le télétravailleur est soumis aux mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections des instances représentatives du personnel que les autres salariés et est pris en compte pour la détermination des seuils d'effectifs de son établissement.

Le télétravailleur à domicile est identifié comme tel sur le registre unique du personnel.

ARTICLE 11 - SITUATIONS PARTICULIERES

Au sein des sociétés concernées par le présent accord, les salariés connaissant des situations particulières peuvent bénéficier de la possibilité de télétravailler dans des conditions adaptées à leur situation (personnes en situation de handicap et/ou dont les conditions d'aptitude au travail ont fait l'objet d'une recommandation du médecin du travail en faveur du télétravail, gestion de double carrière Total, facilitation de situation de mobilité géographique en France...).

ARTICLE 12 - CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

12.1 Plans de continuité d'activité

La situation du travail ponctuel à domicile peut être mise en œuvre exceptionnellement en cas de situations extraordinaires telles qu'une pandémie ou des phénomènes climatiques ou environnementaux exceptionnels ou des situations de force majeure, peut faire l'objet de dispositions spécifiques notamment dans le cadre des plans de continuité d'activité.

12.2 Télétravail occasionnel

Le télétravail occasionnel est mis en œuvre, à la demande du salarié, lors de circonstances exceptionnelles. Il a pour but de répondre à des situations inhabituelles tels des évènements affectant temporairement et significativement la circulation des moyens de transport en commun ou des évènements personnels particuliers (le recours au télétravail occasionnel n'ayant pas pour objet ni pour effet de se substituer à un arrêt maladie).

La période de télétravail occasionnel sera adaptée par le salarié et sa hiérarchie en fonction des circonstances exceptionnelles.

Les dispositions des articles 3.2, 3.3.2, 4, 5, 6, 7.4, 7.5, 9 et 13 de l'accord ainsi que son annexe ne sont pas applicables aux télétravailleurs occasionnels.

12.2.1 Conditions d'éligibilité

Le salarié qui sollicite le télétravail occasionnel doit, au jour où il formule sa demande, avoir tenu son poste durant 3 mois minimum, cette durée pouvant être réduite lors de situations exceptionnelles appréciées par la hiérarchie du salarié.

12.2.2 Procédure de passage en télétravail occasionnel

Le passage au télétravail occasionnel ne fait pas l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié mais est formalisé par le biais d'un formulaire spécifique, signé par le salarié et son responsable hiérarchique.

Le nombre de jours télétravaillés est défini par le salarié, en accord avec sa hiérarchie sur une base hebdomadaire, dans le formulaire de télétravail occasionnel, à raison d'un ou deux jours fixes de télétravail ou plus, lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient.

Le décompte des jours s'effectue par journée entière. Par exception, les salariés dont l'organisation du travail est déjà planifiée sur le mode de la demi-journée (salariés à temps partiel notamment les salariés en mi-temps thérapeutique) sont autorisés à télétravailler sur le mode de la demi-journée, à raison d'une ou deux demi-journées fixes par semaine ou plus, lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient.

Le(s) jour(s)/demi-journée(s) de télétravail doit/doivent être positionné(s) du lundi au vendredi.

12.2.3 Equipement et prise en charge financière

Le télétravail occasionnel est ouvert aux salariés qui disposent d'outils de communication permettant l'exercice du travail à distance (ordinateurs portables).

Le coût des éventuels appels téléphoniques émis par le salarié pour les besoins du service, est remboursé par la Direction, sur présentation de justificatifs correspondants.

ARTICLE 13 - FRAIS LIES AU RENOUVELLEMENT DE L'EQUIPEMENT – PLAFOND DE REMBOURSEMENT

L'ajout et/ou le renouvellement de l'équipement nécessaire à l'exercice du télétravail (siège ergonomique, table de travail, caisson de rangement, imprimante, écran de visualisation…) fait l'objet d'un remboursement à hauteur de 50% du prix d'achat (dans la limite de 300€), au terme de 4 années d'exercice continu du télétravail.

ARTICLE 14 - BILAN

Pour l'ensemble des sociétés parties à l'accord un bilan de son application sera dressé à l'occasion des réunions de négociation annuelle obligatoire (NAO).

Les établissements détermineront l'instance qui sera informée du bilan télétravail à ce périmètre (Comité d'établissement, ou commission emploi du Comité d'établissement ou CHSCT).

ARTICLE 15 - PRISE D'EFFET ET REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans et entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

La demande de révision devra être notifiée aux parties signataires par courrier électronique avec un préavis de 3 mois.

En cas de demande de révision, les négociations commenceront dans le mois suivant la réception de la notification.

KB VL FP JA

ARTICLE 16 - DEPOT

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) des Hauts de Seine et du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait Courbevoie, le 10/11/2016

En 10 exemplaires originaux

Pour le groupe de sociétés :

Monsieur Olivier CHAVANNE
Directeur des Relations Sociales du Groupe TOTAL

Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de ce groupe de sociétés :

CONFÉDÉRATION AUTONOME DU TRAVAIL – CAT

Joël AUTIÉ

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL – CFDT

François PELEGRINA

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC – CFE-CGC

Khalid BENHAMMOU

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL – CGT

Eric SELLINI

SYNDICAT DES INGÉNIEURS CADRES TECHNICIENS AGENTS DE MAÎTRISE ET EMPLOYÉS – SICTAME-UNSA

Vincent LEFEVRE

ANNEXE

Les parties à l'accord du 5 février 2013 relatif au télétravail se sont réunies le 12 février 2013 pour traiter du niveau de prise en charge des frais directement liés au télétravail.

A l'occasion de cette réunion, les niveaux des prises en charge prévues dans le cadre du pilote télétravail ont été portés, depuis le 1er mars 2013, aux montants fixés ci-après.

Frais supplémentaires générés directement par le télétravail au domicile (électricité, abonnement internet, consommables) – limite de prise en charge

Sans clef internet mobile (3G,...)		Avec clef internet mobile (3G,...)	
1 jour/semaine	2 jours/semaine	1 jour/semaine	2 jours/semaine
10 €/mois	20 €/mois	5 €/mois	10 €/mois

Frais éventuels d'équipement - plafond de remboursement (siège ergonomique, table de travail, caisson de rangement, imprimante, écran de visualisation, le cas échéant, installation ADSL...)

50 % du prix d'achat ou de l'installation avec un plafond de remboursement total de 300 € indépendamment du nombre de renouvellements d'avenants au contrat de travail.