

CONVENTIONS ET ACCORDS

Vivendi Universal

Mise à la disposition des salariés de matériel informatique

Un accord, signé le 2 janvier 2001, entre la direction de Vivendi Universal et l'ensemble des organisations syndicales du groupe, vise à doter, d'ici à la fin juin, les 110 000 salariés du groupe en France d'un ordinateur et d'un accès illimité à l'Internet pour leur usage personnel et familial. Moyennant trois euros (19,68 F) par mois pendant trois ans, tous les salariés de Vivendi Universal et Vivendi Environnement, quelle que soit leur qualification, peuvent acquérir un ordinateur, une imprimante, des logiciels de base, une connexion à Internet et une adresse électronique personnelle.

L'accord place ce programme, baptisé «Vivendi NetGener@tion», sous le régime fiscal et social prévu par la loi de Finances pour 2001 pour l'offre de matériels informatiques par les entreprises à leurs salariés (v. encadré p. 5 et Bref social n° 15555 du 5 mars 2001). Le coût du dispositif serait de 8 000 F par salarié, sur trois ans (0,6% de la masse salariale annuelle), soit un montant inférieur au plafond de limite d'exonération fixée par la loi de Finances pour 2001 qui est de 10 000 F. L'adhésion des salariés au dispositif est volontaire et les conditions financières de l'offre sont précisées dans des «conditions générales de vente», ainsi que dans «l'acte de paiement et de délégation».

L'accord précise clairement que les matériels informatiques fournis aux salariés doivent avoir un usage strictement personnel et familial. «Il ne s'agit pas de mettre un fil à la patte de nos salariés», rappelait Jean-Marie Messier, PDG du groupe, lors de la présentation du programme à la presse, le 1^{er} mars 2001. L'objectif déclaré du programme est de réduire la «fracture numérique» entre les salariés qui utilisent ces outils quotidiennement dans leur travail et ceux qui, ne les utilisant pas dans le cadre professionnel, n'y ont pas accès. Aussi, des mesures de formation spécifique à l'utilisation de ces outils sont-elles prévues pour un budget pouvant représenter jusqu'à 0,2% de la masse salariale.

CE QU'IL FAUT RETENIR

➔ **Salariés bénéficiaires.** L'accord s'applique dans l'ensemble des entreprises et filiales du groupe détenues directement ou indirectement à plus de 50% par Vivendi Universal ainsi que celles détenues à moins de 50% mais dont la direction est sans conteste assurée par le groupe. Le programme est ouvert à tous les salariés en activité sous CDI et ayant accompli avec succès leur période d'essai dans une entreprise entrant dans le champ d'application. Sont également concernés :

- les salariés en CDI à temps partiel effectuant au moins un mi-temps ;
- les salariés sous **contrat de chantier** et sous **CDD** avec une condition d'ancienneté de trois mois à la date d'adhésion au programme ;
- les salariés sous contrat d'**apprentissage**, de **qualification** ou en **contrat initiative-emploi** lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée et que leurs titulaires ont une ancienneté d'au moins trois mois à la date de l'accord. Ces salariés n'ont pas à acquitter la contribution de trois euros par mois ;
- les salariés qui bénéficieront de futures formules éventuelles de **CDD bénéficiant d'aide de l'État** (*C. trav.*, art. L. 122-1), pourvu que ces contrats aient une durée d'au moins 12 mois et que les salariés aient trois mois d'ancienneté au moment de l'adhésion.
- les salariés en **congé maladie**, en **congé maternité** et en **congé individuel de formation**.

Pour les salariés dont l'activité est inférieure à un mi-temps, une **condition d'ancienneté** de trois mois est requise. Les salariés en suspension de contrat de travail (longue maladie, accident du travail, maladie professionnelle, suspension à leur initiative) retrouvent leur droit à adhésion à l'issue de leur congé.

Ne sont en revanche **pas éligibles** au programme :

- les salariés en **préavis** ;
- les salariés **retraités** ou ayant bénéficié d'une quelconque mesure de **cessation anticipée totale d'activité** ;
- les salariés titulaires de CDD conclus sous le régime des articles L. 981-6 et 981-7 du Code du travail.

➔ **Volontariat et vie privée.** L'adhésion au programme s'effectue sur la base du **volontariat**, les salariés recevant de leur employeur «une attestation d'éligibilité» leur permettant d'adhérer au programme.

➔ **Protection de la vie privée.** Les matériels informatiques fournis aux salariés ont un **usage strictement personnel et familial**. Les entreprises s'engagent formellement à ne pas demander en aucun cas à leurs salariés d'effec-

SOURCE

Accord «Vivendi NetGener@tion» du 2 janvier 2001

tuer une tâche de nature professionnelle à l'aide de ces matériels. Les messages électroniques contenus dans la boîte de messagerie professionnelle des salariés ne pourront faire l'objet de déport vers la boîte de messagerie des ordinateurs personnels.

➔ **Rupture du contrat de travail.** En cas de rupture du contrat de travail avant la fin du délai de trois ans, le salarié pourra choisir de garder les matériels dans des conditions financières nouvelles ou les remettre à son employeur.

➔ **Formation.** Des mesures de **formation spécifique** seront mises en œuvre pour les salariés et en priorité pour ceux qui sont le moins familiarisés à l'usage de ces matériels. Une enveloppe financière dédiée sera annexée au plan de formation des entreprises concernées. Ce budget pourra atteindre un montant égal à **0,2% de la masse salariale** des entreprises françaises du groupe.

ACCORD «VIVENDI NETGENER@TION» du 2 janvier 2001

EXPOSÉ DES MOTIFS

Le Groupe Vivendi Universal, soucieux d'aider ses salariés à mieux maîtriser les nouvelles technologies de l'information et à accéder aux nouveaux moyens de culture et de divertissement permis par le développement de l'internet, souhaite leur donner la possibilité de bénéficier dans des conditions particulièrement favorables d'une offre globale comprenant la fourniture d'un ordinateur personnel et d'un ensemble de services associés.

Ce programme, pour lequel la participation des salariés repose sur la base du volontariat, est strictement destiné à l'usage personnel et familial. Les matériels fournis ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'un usage professionnel.

Il s'inscrit dans un mouvement naissant qui a fait jusqu'alors l'objet de quelques initiatives d'entreprises, mais dont aucune n'a eu l'ampleur du programme «Vivendi NetGener@tion» qui s'adresse à tous les salariés du Groupe Vivendi Universal en France comme à l'international.

Les signataires de cet accord s'inscrivent dans cette perspective et s'engagent à veiller à ce que les conditions de mise en œuvre de ce programme, notamment en matière de formation, permettent au plus grand nombre possible de salariés du groupe de bénéficier de ses objectifs de développement personnel et familial.

Les signataires considèrent, par ailleurs, que cet accord place le programme «Vivendi NetGener@tion» sous le régime fiscal et social prévu par le projet de loi de Finances pour 2001 pour ce type de programme d'offre de matériels informatiques par les entreprises à leurs salariés. Ils déclarent faire de l'octroi des exemptions fiscales ainsi que des exonérations de cotisations et de contributions sociales prévues par ce texte, une condition nécessaire à la validité de leur accord en France.

Article 1^{er}. Champ de l'accord

1.1. Le présent accord fixe les conditions de mise en œuvre du programme «Vivendi NetGener@tion» dans l'ensemble des entreprises et filiales du Groupe Vivendi Universal bénéficiaires du programme et régies par la loi française.

1.2. Ces entreprises sont celles qui sont, à la date de la signature du présent accord, directement ou indirectement détenues à plus de 50% par Vivendi Universal ainsi

que celles détenues à moins de 50% mais dont la direction est sans conteste assurée par Vivendi Universal.

1.3. Les entreprises détenues conjointement à parité par le Groupe Vivendi Universal et par un autre groupe ou une autre entreprise pourront être incluses dans le champ de l'accord après examen au cas par cas et agrément des deux parties actionnaires.

1.4. Seront également incluses dans le champ du programme, les entreprises régies par la loi française qui entreront dans le périmètre du groupe Vivendi Universal tel que défini à l'alinéa 2 du présent article, au cours de la période prévue à l'article 4, alinéa 2, du présent accord.

1.5. La participation au programme tel que défini dans le présent accord suppose, pour chaque entreprise, l'adhésion explicite par écrit de ses dirigeants.

Article 2. Salariés éligibles

2.0. L'éligibilité s'entend comme un droit individuel de chaque salarié. L'éligibilité s'apprécie à la date de la signature de l'accord.

2.1. Le programme est ouvert à tous les salariés en activité sous contrat à durée indéterminée et ayant accompli avec succès leur période d'essai dans une entreprise entrant dans le champ fixé par l'article 1^{er} du présent accord.

2.2. Les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps partiel effectuant au moins un mi-temps sont éligibles au programme.

2.3. Les salariés sous contrat de chantier et sous contrat à durée déterminée sont éligibles sous une condition d'ancienneté continue de trois mois à la date d'adhésion au programme.

2.4. Les salariés sous contrat d'apprentissage (*C. trav., art. L. 115-1*), sous contrat de qualification (*C. trav., art. L. 981-1*) ou sous contrat initiative-emploi (*C. trav., art. L. 322-4-2*) lorsque ces derniers sont conclus pour une durée déterminée, sont éligibles sous condition d'une ancienneté de 3 mois à la date d'adhésion au programme.

Article 3. Caractéristiques de l'offre aux salariés

3.1. L'adhésion au programme s'effectue sur la base du volontariat. Les salariés sont avertis de la procédure et des modalités de l'adhésion. Ils reçoivent de leur employeur une attestation d'éligibilité leur permettant d'adhérer au programme.

3.2. Le matériel fourni est composé d'un ordinateur PC multimédia équipé des logiciels standard de bureautique familiale et doté d'une connexion Internet pendant trois ans (communications à la charge du salarié) et d'une imprimante. L'offre comprend en outre la fourniture d'un guide de mise en route (mode d'emploi et autoformation) et d'une aide à la navigation sur Internet. Chaque adhérent disposera d'une adresse électronique personnelle. La page d'accueil par défaut de l'accès Internet sera le portail Vizzavi. L'offre est assortie d'une garantie de trois ans sur les matériels avec maintenance comprenant l'enlèvement et le retour des matériels à domicile et d'un service de téléassistance de type «hot-line» fonctionnant 7 jours sur 7. La garantie concerne les matériels et les logiciels dans leur configuration initiale, même au cas où l'adhérent modifie ultérieurement la configuration initiale notamment par ajout de nouveaux logiciels, à la condition toutefois que celui-ci n'effectue pas de manipulation irrémédiablement destructrice.

3.3. Les caractéristiques techniques précises de l'offre sont susceptibles de modifications en fonction de contraintes techniques et des évolutions technologiques intervenant au cours du déroulement du programme.

3.4. Les matériels seront livrés au domicile des salariés adhérents. Exceptionnellement, ils pourront être livrés sur le lieu de travail.

Article 4. Période d'adhésion

4.1. L'adhésion des salariés sera possible à compter du démarrage du programme dont le calendrier est précisé à l'article 9 du présent accord.

4.2. Les adhésions individuelles pourront ensuite s'effectuer par périodes successives d'inscription au cours des années 2001 et 2002. Ces inscriptions seront possibles au plus tard jusqu'au terme fixé par la loi de Finances pour 2001 pour le bénéfice des exemptions fiscales et des exonérations de cotisations et de contributions sociales.

Article 5. Utilisation des matériels

5.1. Les matériels informatiques fournis aux salariés ont un usage strictement personnel et familial.

5.2. Les entreprises participant au programme s'engagent formellement à ne demander en aucun cas à leurs salariés d'effectuer une tâche de nature professionnelle à l'aide de ces matériels.

5.3. En particulier, les messages électroniques contenus dans la boîte de messagerie professionnelle des salariés ne pourront faire l'objet d'un déport vers la boîte de messagerie des ordinateurs personnels fournis au titre du programme.

Article 6. Conditions financières de l'offre

6.1. Les salariés seront préalablement avertis des conditions financières détaillées de l'offre portant sur les matériels et les services associés, incluses dans les «Conditions générales de vente» et dans l'«Acte de paiement et de délégation».

6.2. Le montant du prélèvement mensuel qui sera effectué sur le compte bancaire, postal ou de caisse d'épargne du salarié est fixé à 3 (trois) € (19,68 F) pendant 36 mois.

6.3. Les salariés éligibles visés à l'article 2, alinéa 4, seront, en cas d'adhésion compensés du paiement des mensualités de crédit prévues ci-dessus. En cas de rupture de leur contrat de travail à leur initiative avant le terme prévu de celui-ci, ils seront soumis aux dispositions de l'alinéa 4 du présent article dans des conditions aménagées.

6.4. L'«Acte de paiement et de délégation» et les «Conditions générales de vente» fixent les modalités de prolongement éventuel de la participation d'un salarié au programme en cas de rupture de son contrat de travail quel qu'en soit le motif, se traduisant par une sortie de ce salarié du périmètre tel que défini à l'article 1 du présent accord avant le paiement de la 36^e mensualité, c'est-à-dire, rupture n'étant pas suivie d'une mutation ou d'une embauche dans une autre entreprise adhérente au programme.

Dans un tel cas, le salarié pourra choisir de garder les matériels dans des conditions financières nouvelles ou de les remettre. Ces modalités sont fixées par l'«Acte de paiement et de délégation» et les «Conditions générales de vente».

Article 7. Dispositif de formation

7.1. Des mesures de formation spécifiques à l'usage des matériels et des logiciels fournis seront mises en œuvre pour les salariés et en priorité pour ceux qui sont le moins familiarisés à l'usage des matériels de bureautique dans leur environnement professionnel habituel.

7.2. À cet effet, il sera réservé, en annexe du plan de formation de chacune des entreprises participantes au programme, une enveloppe financière spécifiquement dédiée et identifiée. Cette enveloppe sera fixée dans chaque entreprise en fonction des besoins spécifiques des salariés concernés.

7.3. Cette enveloppe pourra atteindre au total un montant égal à 0,2% de la masse salariale des entreprises françaises du groupe.

**DONS D'ORDINATEURS AUX SALARIÉS
(art. 4 de la loi de Finances pour 2001)**

L'avantage en nature résultant pour les salariés de l'attribution ou de la mise à disposition gratuite (ou pour un prix inférieur à son prix de revient) par leur entreprise et pour leur usage privé de matériels informatiques neufs, de logiciels et par la fourniture de prestations de service pour l'utilisation de ces biens est exonéré de l'impôt sur le revenu, de cotisations sociales, de CSG et de CRDS dans la limite de 10000 F par salarié, limite appréciée sur l'ensemble de la période couverte par l'accord collectif qui met en place cette opération.

Le bénéfice de ce régime dérogatoire est, en effet, soumis à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités prévues pour les accords de participation (*C. trav., art. L. 442-10 et 442-11*).

Il s'agit d'un accord d'entreprise conclu:

- soit entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives;
- soit au sein du comité d'entreprise;
- soit par référendum d'entreprise, l'accord devant être ratifié à la majorité des deux tiers.

S'agissant des accords de groupe, il peut s'agir d'un accord passé entre les sociétés du groupe ou certaines d'entre elles seulement, soit d'un accord passé entre des mandataires sociaux et des salariés mandatés par des syndicats représentatifs ou par des comités d'entreprise ou encore d'un référendum d'entreprise ratifié à la majorité des deux tiers.

Ce dispositif est temporaire. Il s'applique aux accords conclus entre le 1^{er} janvier 2001 et le 31 décembre 2002. Les équipements doivent être attribués dans les 12 mois suivant la date de conclusion de l'accord.

Ce régime dérogatoire aux avantages en nature ne s'applique que sur option, c'est-à-dire que l'accord doit formaliser ce choix. Les sommes correspondantes sont intégrées dans le résultat de l'entreprise. Elles ne sont plus des charges de gestion normale déductibles du résultat de l'entreprise car elles sont destinées à un usage privé du salarié.

Un dépassement éventuel du seuil d'exonération donnera lieu à l'application du régime fiscal et social de droit commun applicable aux avantages en nature (imposition à l'IR, prélèvements sociaux).

7.4. Ce dispositif de formation fera l'objet d'un bilan selon la modalité fixée à l'article 10, alinéa 3, du présent accord. À cet effet, chaque société fera connaître tous les six mois l'effort financier spécifique consacré à l'accompagnement de ce programme.

Article 8. Éthique d'utilisation des matériels

8.1. Les termes de la Charte «Internet Confiance» à laquelle souscrit le Groupe Vivendi Universal seront communiqués aux salariés adhérents.

8.2. Les salariés adhérents veilleront à utiliser leurs matériels dans l'esprit de cette Charte.

Article 9. Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du programme

Les adhésions pour la France métropolitaine seront ouvertes à partir de janvier 2001. La livraison des matériels s'effectuera à compter du premier trimestre 2001.

Article 10. Dispositif de suivi

10.1. Il est créé une commission de suivi du présent accord dont sont membres l'ensemble des parties signataires. Cette commission aura pour rôle de veiller à la bonne application des principes et des modalités fixées par l'ac-

cord jusqu'au terme du programme ainsi qu'au strict respect, par tous les opérateurs associés, de la législation en vigueur (en particulier, s'agissant de la protection des données individuelles).

10.2. Elle se réunira une première fois à la fin du premier semestre de l'année 2001, puis six mois après. Elle se réunira ensuite au moins une fois par an. Elle se réunira également en cas de survenance d'une modification substantielle des conditions de mise en œuvre du programme (changement d'opérateur notamment).

10.3. Par ailleurs, un bilan du déroulement du programme et notamment de l'application des dispositions de l'article 7 en matière d'effort de formation sera présenté chaque année au comité de groupe de Vivendi Universal.

Article 11. Durée et publicité de l'accord

11.1. Le présent accord est conclu pour une durée limitée. Il est applicable à compter du 2 janvier 2001. Son terme est celui fixé par la loi de Finances pour 2001 pour le bénéfice des exemptions fiscales et des exonérations de cotisations et de contributions sociales.

11.2. Le présent accord sera transmis pour information à l'ensemble des membres des comités d'entreprise et des comités d'établissement des entreprises du Groupe Vivendi Universal.

11.3. Il sera également déposé à la DDTEFP de Paris en cinq exemplaires et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.