

Aide à la rédaction d'un accord collectif ou d'une charte sur le télétravail : exemples de clauses

	Préambule : motifs du passage en télétravail
Meilleure productivité	Les parties signataires considèrent que le télétravail est une forme innovante d'organisation du travail ayant pour but de donner à chacun plus de souplesse et de flexibilité dans ses conditions de travail par la responsabilisation et l'autonomie conférées dans l'exercice des missions professionnelles (Canal +).
Réduction des coûts immobiliers	Le télétravailleur conserve un bureau à sa disposition dans les locaux de l'entreprise. Toutefois, le télétravailleur, en contrepartie de son mode de travail, accepte de renoncer au bénéfice d'un bureau individuel, à l'exception des salariés exerçant des fonctions telles qu'ils ne peuvent pas partager de bureau (Dassault Systèmes).
	Après suppression des structures administratives et, au regard de leur faible taux d'occupation par les salariés de proximité dont la mission est d'être en intervention chez nos clients, les bureaux sont apparus surdimensionnés et trop onéreux. L'entreprise a ainsi mis en place 2 types d'organisation de travail de bureau : le recours à des bureaux situés au sein d'établissements de sociétés partenaires et le recours depuis 2006 à des bureaux loués dans des centres d'affaires. Conscients des limites de ces solutions, les partenaires sociaux souhaitent proposer aux collaborateurs concernés (Sneda).
Réduction des temps de transport	Le travail à domicile repose sur le volontariat. Il doit permettre de pallier les contraintes découlant de l'allongement du temps de transport (Alstom Transport Ile de France).
Meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle	Par cet accord, les parties marquent leur volonté : <ul style="list-style-type: none"> •de contribuer au développement d'un environnement de travail propice à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ; •de formaliser les engagements nouveaux encadrant des situations spécifiques, non exclusives, dans le but de

	favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (L'Oréal).
Volonté de développer l'emploi des personnes handicapées	Le télétravail répond également à la démarche volontariste de l'UES Capgémimi qui est celle d'accroître et d'accompagner l'emploi des personnes handicapées (Capgémimi).

	Périmètre du télétravail
Définition du télétravail à domicile	<p>Le télétravail ne pourra être exercé qu'au domicile du salarié. Le domicile s'entend comme un lieu de résidence habituelle en France sous la responsabilité pleine et entière du télétravailleur. Le lieu de domicile est obligatoirement déclaré à la DRH par le salarié au moment de son entrée en télétravail, et ce lieu devra être spécifiquement mentionné dans l'avenant conclu entre le télétravailleur et Oracle France.</p> <p>Un changement de lieu de télétravail peut se produire à titre exceptionnel et temporaire (un mois maximum) à condition que le manager en ait été informé au préalable par courrier électronique (Oracle).</p>
	<p>Pour tenir compte des souhaits des salariés, mais également pour leur offrir une plus grande souplesse dans l'organisation du télétravail, il est admis que le télétravail, quel que soit le nombre de jours de télétravail, soit exercé depuis la résidence principale du salarié et/ou depuis une seconde résidence, dès lors qu'elles sont habituelles et localisées en France (Renault).</p>
Salariés éligibles au télétravail	<p>Sont éligibles au télétravail, les salariés dont le travail et l'activité en télétravail ne gênent pas le fonctionnement de leur équipe de rattachement et ne nécessitant pas un soutien managérial rapproché. Les critères d'éligibilité sont, entre autres : la nature du travail, la capacité du salarié à travailler de façon régulière à distance, la configuration de l'équipe, la performance du salarié à son poste (Oracle).</p>
	<p>Le temps partiel, à condition qu'il ne soit pas inférieur à 60 % n'est pas incompatible avec le télétravail. Dans ce cas, le temps de télétravail est proratisé, sous réserve d'une présence minimale dans les locaux de la CDC de 2 jours par semaine (Caisse des dépôts et des consignations).</p>

	<p>Avoir une ancienneté minimale dans l'entreprise de 6 mois afin de garantir une bonne intégration préalable du salarié et l'instauration réelle de la relation dans l'entreprise (Merck santé).</p>
	<p>Les apprentis et les stagiaires ne sont pas éligibles au télétravail, considérant que la présence dans une communauté de travail est un élément indispensable à leur apprentissage (Capgemini).</p>
	<p>Ne sont pas éligibles les collaborateurs dont le métier nécessite une absence importante et régulière de leur site de rattachement administratif (par exemple les commerciaux) (canal +).</p>
<p>Limitation du nombre de télétravailleurs</p>	<p>Au sein d'une unité, le nombre d'agents pouvant être simultanément en situation de télétravail est limité à 30 % de l'effectif (Banque de France).</p>
	<p>L'accord vise les chargés de clientèle « dans la limite de 50 % de l'unité » (Véolia eau).</p>
<p style="text-align: center;">Procédure de passage au télétravail</p>	
<p>Volontariat</p>	<p>Le télétravail à domicile revêt un caractère volontaire. Il est expressément convenu par les parties que le refus du salarié de travailler en télétravail à domicile ne sera en aucun cas constitutif d'un motif de sanctions disciplinaires (Accenture).</p>
	<p>Le travail à domicile revêt un caractère volontaire (Areva).</p>
	<p>La hiérarchie peut également proposer à un salarié le passage en télétravail selon les modalités mises en oeuvre au sein de son service. Le salarié est libre d'accepter ou de refuser cette forme d'organisation de son travail (France Télécom).</p>
<p>Formulation et examen de la demande</p>	<p>Le salarié formalise sa demande de passage en télétravail par écrit auprès de sa hiérarchie et de son responsable Ressources humaines. Au regard des conditions énoncées à l'article 1, la hiérarchie, en lien avec le RRH, valide ou non l'éligibilité du poste et du salarié au télétravail... (France Télécom).</p>
	<p>Le télétravail est subordonné à l'accord du responsable hiérarchique du collaborateur concerné qui se réserve le droit d'accepter ou non la demande (Accenture).</p>

	<p>Lorsqu'un salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail..., cette demande doit être validée en amont par :</p> <ul style="list-style-type: none"> •le manager, qui devra notamment estimer la faisabilité de la réalisation des tâches à distance ; •et un représentant de l'équipe informatique qui devra évaluer l'équipement nécessaire, son coût et la sécurité informatique des données (Dassault Systèmes).
<p>Décision de refus</p>	<p>Le refus fera l'objet d'une réponse écrite et motivée (Accenture).</p>
	<p>Les principaux motifs de refus de passage en télétravail peuvent être :</p> <ul style="list-style-type: none"> •le non-respect des conditions d'éligibilité ; •des raisons d'impossibilité technique ; •des raisons de sécurité et de confidentialité des informations et données traitées pour des secteurs comme la Défense ou les Télécommunications ; •d'une désorganisation réelle au sein de l'activité ; •d'une autonomie insuffisante du salarié, celle-ci étant indispensable pour effectuer un travail en étant isolé (Capgemini).
<p>Avenant au contrat de travail</p>	<p>En cas d'accord de la hiérarchie, les conditions d'exécution et d'organisation du travail sont formalisées dans un avenant au contrat de travail (France Télécom).</p>
	<p>L'avenant au contrat est valable et applicable uniquement pour le poste que le salarié occupe à la date de celui-ci. En cas de changement de poste, l'avenant devient automatiquement caduc (Michelin).</p>
<p>Période d'adaptation</p>	<p>Durant les 3 premiers mois de télétravail, l'entreprise comme le salarié pourront mettre fin au télétravail sous un délai de 15 jours. L'objectif de cette période est de vérifier la compatibilité organisationnelle (du travail et du fonctionnement de l'équipe du télétravailleur) et technique (Accord Michelin).</p>

	<p>L'avenant au contrat prévoit une période dite d'adaptation travaillée d'un mois à compter de la date de mise en oeuvre du télétravail. A l'issue de la période d'adaptation, un entretien est organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique pour que les parties décident conjointement de la poursuite ou pas du télétravail (accord Capgemini).</p>
<p>Clause de réversibilité</p>	<p>Afin de permettre au collaborateur et au manager d'expérimenter ce nouveau mode de travail, de vérifier son bon fonctionnement technique et organisationnel et de s'assurer qu'il répond bien aux attentes de chacun, une période d'adaptation de 2 mois est prévue. Pendant cette période, chacune des parties sera libre de mettre fin au télétravail moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours, sauf accord réciproque des parties pour abrégé ce délai. Avant l'arrivée à échéance de l'avenant, un bilan sur les avantages et contraintes que chacun tire de ce mode d'organisation pourra être fait avec le manager afin d'apprécier l'opportunité de le reconduire ou non (accord canal +).</p> <p>Après cette période probatoire de 3 mois, sous un délai de prévenance d'un mois, le salarié pourra être amené, soit à sa demande, soit à celle de l'entreprise de regagner les locaux de son entreprise (Michelin).</p> <p>Les télétravailleurs pourront demander à arrêter cette forme de travail et dénoncer par écrit leur avenant au contrat de travail en respectant un délai de prévenance d'un mois afin de permettre leur réaffectation. Les raisons de cet arrêt devront faire l'objet d'un entretien professionnel.</p> <p>De même, l'entreprise se réserve le droit de mettre fin à l'activité en télétravail par l'un des télétravailleurs, dans le cas où la façon de travailler de ce dernier s'avérerait en inadéquation avec les critères requis pour le télétravail ou si les performances constatées ne donnaient pas satisfaction, en respectant un délai de prévenance d'un mois à l'issue d'un entretien professionnel spécifique (Veolia Eau).</p>
<p>Création d'une commission de suivi</p>	<p>Une commission de recours spécifique au télétravail sera constituée. Elle sera composée d'un titulaire (et d'un suppléant) de chaque organisation syndicale signataire du présent accord. Elle se réunira tous les mois, pendant les 6 premiers mois suivant la date</p>

	de mise en application du présent accord. Par la suite, elle se réunira tous les trimestres (Capgemini).
	Organisation du télétravail
Nombre de jours télétravaillés	Le télétravail à domicile ne pourra être exercé que pour un minimum d'un jour par semaine et un maximum de 3 jours par semaine. Ces jours doivent être choisis d'un commun accord entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique... Si l'organisation du travail l'exige, les jours de télétravail à domicile définis d'un commun accord pourront être modifiés avec un délai de prévenance de 3 jours, sauf circonstances exceptionnelles (Accenture).
	L'avenant au contrat de travail définit, sur une base mensuelle, la proportion de jours effectués en télétravail à domicile et ceux effectués dans son établissement d'appartenance (minimum de 60 % des jours travaillés en télétravail) sachant qu'il est recommandé que le télétravailleur soit présent dans les bureaux d'Oracle France auxquels il est rattaché pour au moins 20 % de son temps de travail (Oracle).
	Les parties conviennent de limiter la situation de télétravail à domicile de telle sorte que le collaborateur bénéficiant du télétravail à domicile soit présent physiquement au moins 2 jours par semaine dans la société, permettant ainsi des rencontres avec des collègues et son manager (Accenture).
Plages horaires	L'employeur est tenu de respecter la vie privée du collaborateur. A cet effet, le collaborateur ne pourra pas être contacté à son domicile en dehors des plages horaires définies en concertation avec lui. Par ailleurs, pendant son temps de travail, le salarié s'engage à consulter sa messagerie professionnelle, régulièrement et à répondre aux sollicitations formulées par l'entreprise (par le biais du téléphone ou de la messagerie) dans la demi-journée (Snedo).
	L'employeur doit garantir le respect de la vie privée du télétravailleur à domicile. Dans ce but, l'avenant au contrat fixe les plages horaires durant lesquelles le télétravailleur à domicile doit être joignable. Pour les cadres en forfait de mission, les règles mises en oeuvre sont définies avec leur supérieur hiérarchique (Renault).

<p>Charge de travail</p>	<p>Le supérieur hiérarchique effectuera un suivi régulier des réalisations du télétravailleur. Il contrôlera son activité en évaluant sa charge de travail et ne mettant en place des critères de résultats équivalents à ceux prévalant pour les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise (Vespieren).</p>
	<p>Oracle France s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution soient évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans l'établissement d'appartenance du salarié. En tout état de cause, les résultats attendus en situation de télétravail sont équivalents à ceux qui auraient été obtenus dans les locaux de l'entreprise (Oracle).</p>
<p>Durée du travail applicable</p>	<p>Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre des règles applicables à Dassault Systèmes, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● effectuer et ne pas dépasser le temps de travail normal de Dassault Systèmes ; ● respecter les temps de repos minimal de 11 heures consécutives entre 2 journées de travail (Dassault systèmes).
	<p>Les horaires de travail du télétravailleur sont établis sur des bases comparables à celles d'un travail accompli dans l'établissement d'appartenance du salarié. Dans ces conditions, le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier ni l'horaire habituel, ni l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal, lorsque le salarié effectue son activité au sein des locaux de l'entreprise.</p>
	<p>Pour chaque journée de travail, les agents effectuent le temps de travail de référence qui leur est applicable. Le télétravail ne peut générer aucune heure supplémentaire, sauf sur demande expresse de la hiérarchie (Banque de France).</p>
<p>Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures exerceront leur activité à domicile dans la limite de 7 h 17 de travail effectif par jour dans le respect des plages horaires applicables dans l'entreprise, c'est-à-dire entre 7 h 45 le matin et 19 heures le soir. Pour les jours en télétravail, le décompte du temps de travail est effectué selon un système auto déclaratif. En tout état de cause, la durée du travail, sauf demande écrite de la hiérarchie, ne peut excéder 7 h 17 par jour.</p>	

	<p>Pour les jours de travail dans les locaux de l'entreprise, les collaborateurs concernés restent soumis au régime de décompte du temps de travail applicable dans leur établissement d'affectation. Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours organiseront leur temps de travail en respectant les durées minimales de repos prévues par le code du travail (Axa France).</p>
	Équipements de travail
Poste de travail	<p>L'équipement en mobilier ergonomique d'un espace dédié pendant les heures de travail à l'activité professionnelle permet notamment au salarié de se « sentir au travail » (centre d'analyse stratégique).</p> <p>Afin que le collaborateur qui sera en situation de télétravail soit responsabilisé dans ce domaine, l'entreprise attirera son attention sur le fait qu'il doit disposer d'un espace de travail conforme à un exercice satisfaisant de ses missions professionnelles (Atos origin).</p>
Matériel informatique	<p>Cas où l'entreprise fournit le matériel informatique : Le matériel et l'accès aux réseaux doivent être utilisés dans le cadre strictement professionnel. Le télétravailleur ne peut utiliser un autre matériel que celui qui est fourni par l'entreprise (France Télécom).</p> <p>Une ligne ADSL sera mise en place au domicile du salarié par l'entreprise pour y connecter l'ordinateur ainsi que la ligne téléphonique professionnelle. Durant les périodes de travail, la ligne téléphonique attribuée habituellement au salarié dans les locaux de l'entreprise sera transférée sur le poste professionnel mis en place à son domicile (Verspieren).</p> <p>L'entreprise fournira au télétravailleur à domicile les équipements nécessaires à l'exercice de ses fonctions dans des conditions de sécurité satisfaisantes. Au titre du télétravail, l'entreprise fournit à chaque télétravailleur à domicile un ordinateur portable, dans l'hypothèse où ce dernier n'en serait pas déjà équipé dans les locaux de l'entreprise. En tout état de cause, l'entreprise veillera à ce que cet équipement n'implique pas de la part de l'entreprise un double équipement informatique du télétravailleur. Le télétravailleur bénéficiera d'une position de travail banalisée destinée à accueillir l'ordinateur portable pour les jours passés en entreprise.</p> <p>Dans le cas d'un télétravail à domicile, l'entreprise met à disposition du télétravailleur un accès à distance à ses applications de travail et</p>

	<p>une solution de téléphonie, fonction de sa localisation (France Télécom).</p>
<p>Conformité, visite de contrôle</p>	<p>Dans les cas de travail à domicile, l'organisation doit s'assurer que l'environnement de travail est conforme à la réglementation et aux standards en place dans l'entreprise (Centre d'analyse stratégique).</p>
	<p>Conformément à l'article 3 du présent protocole, un audit de conformité de l'environnement de travail des télétravailleurs aura été effectué par un organisme de sécurité préalablement à leur sélection. Le rapport d'audit de cet organisme sera transmis au CHSCT.</p> <p>Un audit semestriel pourrait être effectué par ce même organisme au domicile du télétravailleur. Par ailleurs, les télétravailleurs pourront, s'ils le souhaitent, solliciter l'avis du CHSCT (Véolia eau).</p>
	<p>L'entreprise et le CHSCT peuvent, le cas échéant, être amenés à accéder au lieu dans lequel s'exerce le télétravail, sur rendez-vous. Une telle démarche ne pourra être effectuée qu'avec l'accord écrit préalable du télétravailleur (un courriel avec accusé de réception par exemple). S'il y a un risque identifié par le CHSCT, le salarié devra se mettre en conformité pour permettre la poursuite du télétravail (Atos Origin).</p>
<p>Entretien du matériel</p>	<p>En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement l'entreprise suivant les modalités fixées par celle-ci. Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés (Ani sur le télétravail).</p>
	<p>Le télétravailleur prend soin de l'équipement qui lui est confié. Il prévient immédiatement son responsable hiérarchique en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de détérioration, de perte ou de vol de matériel mis à disposition (France Télécom).</p>
<p>Assurance</p>	<p>Le collaborateur doit informer sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle à raison d'une journée par semaine et s'assurer que sa multirisque habitation couvre sa présence pendant ces journées de travail.</p> <p>Le collaborateur devra fournir à l'entreprise une attestation en conséquence avant signature de l'avenant à son contrat de travail. L'entreprise remboursera les éventuels surcoûts d'assurance engendrés par le télétravail sur présentation d'une facture acquittée</p>

de la compagnie d'assurance (canal +).

Dans le cas d'un télétravail à domicile, l'entreprise met à la disposition du télétravailleur un accès à distance à ses applications de travail et une solution de téléphonie fonction de sa localisation. Le choix des accès est effectué par les services compétents du groupe. Les coûts d'accès et le trafic lié à son activité sont supportés par l'employeur (France Télécom).

L'entreprise prend en charge :

- les frais d'installation d'une ligne téléphonique dédiée au travail ;
- les factures de téléphones (abonnements et communications) de la ligne téléphonique professionnelle précitée avec facture détaillée ;
- les frais d'installation et de maintenance du matériel nécessaire à la bonne exécution du travail à domicile ;
- les frais de déplacement entre le domicile et l'entreprise : ces frais seront remboursés soit sur la base d'indemnités kilométriques pour la distance parcourue en voiture (à partir de l'entrée en Ile de France) soit sur la base des frais de transport en commun sur justificatif et pour le trajet effectué à l'intérieur de l'Ile de France ;
- une indemnité forfaitaire de 20 € bruts imposable et soumise à cotisations correspondant à la prise en charge d'une quote-part des frais d'électricité et de chauffage est versée mensuellement au télétravailleur ;
- les frais de mise en conformité engagés par les télétravailleurs, suite à l'audit effectué par l'organisme de sécurité agréé, seront remboursés sur justificatif dans la limite de 200 € ;
- en cas de changement de domicile, l'entreprise prend à sa charge l'installation du matériel mis à la disposition du télétravailleur dans son nouveau domicile ;

**Prise en charge des
coûts liés au
télétravail**

	<ul style="list-style-type: none"> ●l'entreprise, propriétaire du matériel, est assurée pour tout dommage causé responsabilité dommages, vol, incendie, explosion, bris de machines... (Véolia).
Formation	<p>Il est toutefois convenu, dans le cas où le salarié, avec l'accord de son hiérarchique, exerce son télétravail depuis 2 domiciles, que l'entreprise ne verse la prime forfaitaire d'abonnement internet qu'une fois par mois pour un seul abonnement, dans les conditions fixées à l'article 4 du présent avenant. Par ailleurs, l'entreprise assurera la prise en charge des frais inhérents au diagnostic électrique de la seule résidence désignée comme lieu de télétravail principal dans l'avenant au contrat (Renault).</p>
	<p>Les télétravailleurs et leurs managers seront formés au plus tard dans les 30 jours qui suivent leur entrée en télétravail aux caractéristiques de cette organisation. Une solution d'e-learning sera privilégiée (Logica).</p> <p>Les télétravailleurs bénéficient d'une formation appropriée à cette forme d'organisation du travail notamment en ce qui concerne les équipements mis à leur disposition. Le responsable hiérarchique doit également bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.</p>
	Santé au travail
Accident du travail	<p>En cas d'accident du travail, le télétravailleur doit informer de cet accident, l'employeur, par tous les moyens. Le traitement de cette déclaration par l'entreprise se fera de la même façon que pour un accident sur site. L'entreprise se réserve le droit de contester cet accident (Michelin).</p>
	<p>Les télétravailleurs bénéficient de la législation sur les accidents du travail et de trajet. Un accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant les jours de télétravail et dans la plage journalière sera soumis au même régime que s'il s'était intervenu dans les locaux de l'entreprise pendant le temps de travail.</p> <p>Par ailleurs, il est précisé que le télétravailleur est couvert au titre de la législation sur les accidents de trajet dès lors qu'il se déplace pour se rendre dans les locaux de l'entreprise ou dans le cadre de tout autre déplacement qu'il est amené à faire dans l'exercice de ses missions.</p> <p>Dans ces cas, le télétravailleur doit informer son responsable</p>

	hiérarchique de l'accident dans les délais légaux et transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident du travail (Atos Origin).
Arrêt maladie	Pendant les absences (maladie, congés payés...), le salarié habituellement en télétravail ne pourra pas télétravailler de son domicile (Oracle).