

***Un accord très complet...
mais qui comporte encore peu de précisions sur la mesure et la négociation de
la charge de travail , éléments indispensables pour éviter une interpénétration
insupportable entre vie professionnelle et vie privée.***

Entre les soussignés :

Accord conclu entre la société France Télécom SA, dont le siège social est situé 6 place d'Alleray, 75505 Paris Cedex 15, et les sociétés françaises, entrant dans le champ d'application du présent accord,

représentées par Catherine Jacolot, Directrice Territoriale Ouest dûment mandatée,

et les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe France Télécom : CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO.

Commentaire d'Yves Lasfargue

L'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail signé le 19 juillet 2005 prévoit des accords d'entreprises. Quelques entreprises (ou branches d'entreprises) ont déjà signé de tels accords. Parmi elles on peut citer:

- * Tokheim Services (juillet 2005)
- * Renault (22 janvier 2007)
- * Dassault System (avril 2007)
- * Branche Télécom, dont fait partie France Télécom (6 octobre 2006)
- * Alcatel - Lucent (janvier 2008)

Cet accord France Télécom bénéficie de l'expérience des autres entreprises et est de loin le plus complet (11 pages + 3 annexes, dont un modèle d'avenant au contrat de travail, soit 18 pages).

Il faut remarquer que 2 syndicats importants dans le groupe France Télécom ne l'ont pas signé : CGT et SUD. La CGT n'a signé aucun accord d'entreprise sur le télétravail mais a signé l'ANI (Accord National Interprofessionnel sur le télétravail du 19 juillet 2005)

Préambule

Les parties s'engagent dans la négociation d'un accord sur le travail à distance telle que prévue par le protocole de négociation de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences 2008 -2011 du 25 mars 2008.

Les parties conviennent de respecter et d'améliorer les dispositions relatives au télétravail énoncées dans l'accord de la branche des télécommunications du 6 octobre 2006 et dans l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005.

Commentaire d'Yves Lasfargue

L'accord ne fait pas allusion à loi sur le télétravail car celle-ci n'était pas adoptée au moment de la signature de l'accord. Elle a été votée en première lecture par l'Assemblée Nationale le 9 juin 2009 et ne sera probablement définitivement adoptée qu'à la fin de 2009.

Les parties entendent inscrire cet accord dans les actions déjà conduites en faveur de l'égalité entre hommes/femmes, de l'accès et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et de la parentalité.

Soucieuses de respecter leurs engagements en matière de développement durable, les parties reconnaissent que le télétravail contribue ainsi à limiter les risques environnementaux.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Tous les textes concernant le télétravail parlent du télétravail comme d'une organisation bénéfique au DEVELOPPEMENT DURABLE mais aucune étude n'en a apporté la preuve.

Le « bon sens » dit que le télétravail limite le nombre de déplacements domicile/bureau, mais oublie que les déplacements sont peut être plus longs (logement plus éloignés des villes), plus coûteux en CO2 (voiture ou avion au lieu de métro), et que les activités du télétravailleur dans son logement sont aussi peut-être plus productrices de CO2 que dans son bureau (chauffage d'une maison individuelle, ...).

Le groupe France Télécom, à travers son innovation dans les technologies de l'information, développe et promeut des services et outils facilitant l'usage du télétravail.

Compte tenu de la diffusion de ces services et outils dans le Groupe, différentes formes de travail à distance se sont développées dans la recherche d'un équilibre entre les besoins de l'entreprise et les rythmes de vie des personnels concernés.

Les parties s'attachent à donner à ce jour de la cohérence à ces démarches pour en assurer ainsi la diffusion dans le Groupe. Elles souhaitent leur développement par de nouvelles formes de travail innovant, prenant en compte les outils existants et à venir, le système d'information et l'organisation du travail.

Cette politique volontariste sera menée en impliquant les partenaires sociaux, le management et le personnel.

Les parties souhaitent donc que cet accord fixe les principes de mise en œuvre et de développement du travail à distance dans le groupe France Télécom.

Elles rechercheront les voies qui permettront de préserver l'intérêt et développer les droits du personnel notamment dans le respect de leur vie privée, de leur santé tout en tenant compte des nécessités opérationnelles, organisationnelles, techniques ou financières.

Les parties au présent accord entendent trouver un équilibre entre ces différents intérêts et soulignent le fait que le télétravail est le résultat d'un engagement basé sur le volontariat.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Tous les textes concernant le télétravail parlent du « VOLONTARIAT » toujours nécessaire de la part du salarié.

Mais, comment concilier le volontariat du salarié et les incitations liées à la « politique volontariste » de la part de l'entreprise ?

Comment concilier le volontariat du salarié et une éventuelle « obligation de télétravail » rendue nécessaire par la lutte contre une pandémie (Grippe A, ...) ?

Les parties conviennent que la notion de « télétravail » dans le présent accord est une notion globale qui recouvre le travail à distance.

Seul le terme « télétravail » sera utilisé par la suite dans les articles du présent accord.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe dont France Télécom S.A. détient directement ou indirectement plus de 50% du capital et listées en annexe 1. L'accord s'applique à l'ensemble des personnels de ces sociétés quel que soit leur statut (fonctionnaires, salariés et agents contractuels de droit public).

Les sociétés non listées en annexe 1, dont France Télécom S.A. pourraient à l'avenir détenir directement ou indirectement plus de 50% du capital pourront adhérer au présent accord.

Article 2 : Définition du télétravail et du télétravailleur

L'organisation du travail au sein du Groupe repose sur le principe de réalisation de l'activité professionnelle dans les locaux de l'entreprise au sein d'une communauté de travail.

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les NTIC dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Commentaire d'Yves Lasfargue

La définition du télétravail reprend celles de l'ANI télétravail et du projet de loi.

Les types de télétravail visés à l'article 3 doivent prendre en compte l'intégration des salariés au sein d'une équipe, permettre de développer leurs compétences, améliorer les performances globales en évitant l'isolement du salarié.

Les parties souhaitent s'assurer que, malgré la pluralité de conventions collectives applicables aux sociétés visées à l'article 1 ci-dessus, l'accord de branche est la référence minimale pour l'ensemble des personnels en ce qui concerne le télétravail. Ainsi les télétravailleurs «sont ceux qui utilisent les technologies de l'information et de la communication par accord individuel avec leur employeur hors du champ naturel de l'entreprise ».

Même si le nomadisme est une réalité dans le Groupe, les parties souhaitent pleinement s'inscrire dans les dispositions de cet accord de branche qui exclut de la définition du télétravail les personnels exerçant des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'entreprise et pour lesquelles les technologies de l'information et de la communication ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise.

Toutefois, le travailleur nomade peut recourir au télétravail occasionnel tel que défini dans l'article 8.

Article 3 : Les différents types de télétravail

- **Télétravail alterné à domicile**

Modalité d'organisation permettant au personnel de travailler de manière alternée à son domicile et dans l'entreprise.

- **Télétravail en bureau satellite**

Modalité d'organisation permettant au personnel de travailler régulièrement à proximité de son domicile et/ou à distance dans un local de l'entreprise autre que son local habituel de travail. Ce local peut être partagé par plusieurs personnes de l'entreprise.

- **Télétravail occasionnel**

Exécution de façon exceptionnelle par le personnel d'une tâche à son domicile alors que celle-ci aurait dû être réalisée dans les locaux de l'entreprise.

Le télétravail occasionnel a vocation à répondre à des situations inhabituelles ou à des situations d'urgence.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Il est intéressant que l'accord définisse le « télétravail occasionnel ». En effet, en s'appuyant sur cette définition, l'article 8 prévoit que ce télétravail occasionnel doit faire l'objet d'un accord écrit.

Cela devrait contribuer à supprimer le télétravail « noir » ou « sauvage » et à le remplacer par le télétravail « négocié ».

Article 4 : Postes et activités compatibles

Les parties réaffirment que par principe tous les personnels des sociétés visées à l'article 1 peuvent être éligibles à cette modalité d'organisation du travail.

Néanmoins, compte tenu des spécificités de ce mode d'organisation, le télétravail ne peut être ouvert que pour des postes ou des activités compatibles avec cette forme de travail. Le télétravail n'est compatible qu'avec des activités pouvant être exercées par les salariés de manière autonome.

Sauf cas exceptionnel, ne peuvent pas être éligibles :

- Les postes dont l'activité et la productivité ne peuvent pas être contrôlées et mesurées.

- Les postes et activités qui par nature nécessitent d'être exercées dans les locaux de l'entreprise soit en raison des équipements, soit en raison de la nécessité d'une présence physique face aux clients.

Pour des métiers dont il est difficile de mesurer la compatibilité avec cette forme de travail, la Direction (Etablissements Principaux de FTSA et les filiales) et des organisations syndicales

pourront proposer de mener des expérimentations conformément au cadrage proposé en annexe 2. La commission de suivi nationale visée à l'article 10 sera chargée de suivre le déroulement de ces expérimentations.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Cet article est très important car il aborde le problème des limites du télétravail : le télétravail n'est compatible qu'avec des activités pouvant être exercées par les salariés de manière autonome et pour des postes dont l'activité et la productivité peuvent être contrôlées et mesurées.

L'accord ne dit pas que le télétravail est limité aux salariés travaillant sous le régime du « forfait jour » : pourtant, cela est rendu plus ou moins obligatoire par l'impossibilité de mesurer, sauf contrôles « tatillons » le temps de travail quotidien.

Mais si l'on peut à peu près mesurer l'activité, peut-on vraiment mesurer la productivité d'un seul poste ? La productivité est toujours le résultat d'une équipe. On retrouvera une interrogation du même type au moment de mesurer la « charge de travail » du télétravailleur (article 6.2)

En outre, en cas de fermeture de site, le recours au télétravail pourra être examiné pour une durée limitée, afin de répondre à des situations individuelles et transitoires.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Nouvelle limite possible au « volontariat » : veux-tu télétravailler chez toi, à Bergerac, ou veux-tu être transféré à Béthune ?

Article 5 : Principes généraux de l'organisation du télétravail

5.1 : Volontariat et réversibilité

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, ce mode d'organisation du travail doit être fondé sur un principe de double volontariat et un principe de double réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du personnel.

5.1.1 Volontariat

Les parties conviennent, que lorsqu'un membre du personnel souhaite opter pour le télétravail, il adresse une demande écrite à son manager avec copie à son responsable RH qui se réservent le droit d'accepter ou de refuser. Le refus fera l'objet d'une réponse écrite et motivée.

Les parties rappellent que le télétravail s'inscrit dans une relation managériale basée sur la confiance mutuelle, une capacité du télétravailleur à exercer ses fonctions de façon autonome, mais aussi sur le contrôle des résultats par rapport aux objectifs à atteindre.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Il est très important que les partenaires sociaux acceptent de reconnaître que le contrat de télétravail repose sur la CONFIANCE MUTUELLE : or l'on sait que c'est en France que la notion de DEFIANCE (défiance envers les autres, les pouvoirs publics, les entreprises, ...) est la plus répandue parmi tous les pays d'Europe. Cela explique, en partie, le peu d'appétence de certains patrons, de certains managers ou de certains salariés pour le télétravail.

Le manager doit être attentif à ce que le nombre de télétravailleurs au sein de son équipe soit compatible avec le bon fonctionnement du service et l'organisation de l'équipe.

Les parties rappellent que le télétravailleur qui exerce à domicile doit disposer d'un espace de travail conforme à la bonne réalisation de son travail et que l'environnement de travail doit être conforme aux conditions décrites aux articles 6.6 et 7.1 du présent accord. Aussi, un environnement de travail au domicile non conforme pourrait être un obstacle à l'acceptation de la demande par le manager.

En outre, l'entreprise mettra en œuvre les solutions techniques afin que chaque personnel bénéficie des moyens nécessaires à la mise en place du télétravail.

5.1.2 Réversibilité

Les parties rappellent que l'accord des parties de passer au télétravail est réversible tant à l'initiative du manager que du personnel.

La réversibilité implique un retour dans les locaux de l'entreprise et dans son équipe de travail, les parties convenant que les situations particulières seront étudiées.

Le délai de prévenance est d'au moins 2 mois. Il pourra être réduit d'un commun accord.

Pendant la période d'adaptation telle que définie par l'accord de branche, chaque partie pourra décider unilatéralement l'arrêt de cette forme d'organisation du travail, moyennant un délai de prévenance maximum d'un mois.

Commentaire d'Yves Lasfargue

«VOLONTARIAT » et « REVERSIBILITE » sont les deux conditions de base pour que le télétravail soit acceptable. Mais ce sont aussi les deux points faibles : que se passerait-il dans une entreprise si 100% des télétravailleurs voulaient revenir travailler dans les locaux de l'entreprise ?

5.2: Principe d'alternance: mode d'alternance et prévention contre l'isolement

Le Groupe s'engage à ce que les salariés télétravailleurs bénéficient d'entretiens périodiques avec leur manager similaires aux autres salariés. De plus, le manager veillera à ce que le télétravail ne constitue pas un frein à la participation physique aux réunions avec les autres personnels. Ces mesures sont destinées à éviter l'isolement des personnels concernés.

Ainsi les parties conviennent de limiter la situation de télétravail de telle sorte que le télétravailleur soit présent au moins deux jours par semaine au sein de l'équipe, dans le local habituel de travail permettant ainsi les rencontres avec les collègues et le manager.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Il est intéressant que l'accord rende obligatoire la présence du télétravailleur dans les locaux de l'entreprises au moins 2 jours par semaine. Le travail « 100% à domicile » est rejeté.

Cependant, il est convenu que pour certains handicaps, cette règle peut être revue à la baisse de manière concertée entre le manager et le télétravailleur.

En outre, des actions d'accompagnement et des actions de sensibilisation spécifiques au management à distance seront organisées conformément aux dispositions de l'article 6.4 et 6.5 du présent accord.

5.3 : Avenant au contrat de travail ou protocole

Chaque situation de télétravail fait l'objet d'un avenant à durée déterminée au contrat de travail, ou d'un protocole à durée déterminée pour les fonctionnaires, précisant notamment :

- Les modalités d'exécution du télétravail (la répartition des jours travaillés en entreprise et des jours travaillés à domicile, les plages horaires pendant lesquelles le personnel doit pouvoir être joint),
- Les lieux de travail, et notamment le lieu de rattachement,
- Le rattachement hiérarchique du salarié,
- Le matériel mis à disposition,
- Les conditions de réversibilité du télétravail,
- La durée de la période d'adaptation, -
- Formation au télétravail.

Un modèle d'avenant au contrat de travail et de protocole est annexé au présent accord (annexe 3).

Commentaire d'Yves Lasfargue

Il est très intéressant que l'accord comprenne (en annexe 3) un modèle d'avenant au contrat de travail : en particulier, cet avenant comporte un article 4 intitulé « Temps de travail et organisation » qui met en valeur une liste très complète des points à négocier poste par poste, salarié par salarié.

Article 6: Droits et devoirs du télétravailleur, de l'entreprise et du manager

6.1 : Droits individuels et collectifs

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux personnels en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, les règles applicables en matière de rémunération, de décompte de la durée du travail, d'évaluation des résultats, d'accès à la formation, d'accès à l'information de l'entreprise et à l'information syndicale, de gestion des carrières, sont identiques à celles des personnels en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Tout est conçu dans cet accord pour que soit reconnu le fait que le télétravailleur est un salarié identique aux autres (mêmes droits, mêmes avantages, ...), ce qui est normal.

Mais peut-on être certain que les mêmes règles de gestion lui soient applicables notamment en matière de « décompte de la durée du travail ». Où se trouvent les portes d'entrée/sortie de l'entreprise ? Quand commence et finit le travail ?

Comme déjà proposé dans le commentaire de l'article 4, le télétravail devrait être limité aux salariés travaillant sous le régime du « forfait jour » .

Le télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres personnels de l'entreprise.

Concernant les relations avec les représentants du personnel, le télétravailleur bénéficie de l'accès aux informations syndicales, y compris par les intranet syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés. Il bénéficie des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel. Les télétravailleurs font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils.

6.2: Modalités d'organisation du travail du télétravailleur

Commentaire d'Yves Lasfargue

C'est l'article le plus important puisqu'il aborde la spécificité du télétravail : certaines modalités d'organisation ne peuvent être identiques à celles des autres salariés.

C'est pourquoi le contrat de télétravail doit être le plus précis possible sur le plan juridique mais il faut être lucide et ne pas oublier que « contrat de télétravail = contrat de confiance ».

S'agissant des modalités d'exécution de l'activité, les obligations du télétravailleur (le régime de travail, le respect des horaires, l'exécution des tâches qui lui sont confiées, les indicateurs de suivi d'activité, la charge de travail, l'évaluation des résultats...) sont strictement les mêmes que pour les personnels travaillant dans les locaux de l'entreprise. La charge de travail et les délais d'exécution sont évalués selon les mêmes méthodes que celles utilisées pour les personnels travaillant dans l'entreprise.

L'activité demandée au télétravailleur est équivalente à celle des personnels en situation comparable travaillant dans les locaux habituels de l'entreprise.

Commentaire d'Yves Lasfargue

La charge de travail et l'activité d'un salarié sont toujours difficiles à mesurer : c'est encore plus difficile à mesurer pour un télétravailleur, tant que n'auront pas été mises au point et négociées des méthodes admises par tous de calcul de la charge de travail.

A ce titre, il doit être joignable et en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Cet article est rédigé de manière curieuse : pourquoi parler de « mêmes conditions » alors que la situation est obligatoirement différente ?

En effet, l'un des avantages pour le télétravailleur est de pouvoir disposer d'une certaine liberté dans le choix de ses horaires.

L'article 4 du modèle d'avenant au contrat de travail figurant en annexe est plus réaliste : il propose de définir des plages fixes dans lesquelles le télétravailleur pourra être joint « dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise ».

La fixation de ces plages de disponibilité, en concertation avec le salarié, est très importante pour éviter une interpénétration insupportable entre vie professionnelle et vie privée.

Les objectifs du télétravailleur sont fixés lors de l'entretien individuel. Le management vérifie lors des entretiens périodiques l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés et s'assure que le fonctionnement et la qualité du service ne sont pas impactés par le télétravail.

C'est une des limites de cet accord : il ne parle pas de « négocier » les objectifs, ni de mesurer que la charge de travail induite par ces objectifs est supportable par le télétravailleur et est compatible avec le temps de travail contractuel.

La mesure et la négociation de la charge de travail sont indispensables pour éviter une interpénétration insupportable entre vie professionnelle et vie privée.

6.3 : Protection de la vie privée du télétravailleur

L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur.

6.4: Formation

Les télétravailleurs bénéficient d'une formation appropriée à cette forme d'organisation du travail et sur les équipements mis à disposition.

Dans le trimestre qui suit l'acceptation de la demande, le responsable hiérarchique doit suivre une action de formation à cette forme de travail et à sa gestion, les collègues directs des télétravailleurs peuvent également bénéficier à leur demande d'une action de formation spécifique.

6.5 : Actions de communication et sensibilisation

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet accord, l'entreprise démultipliera les actions de communication afin de présenter les dispositions de cet accord et d'en assurer sa promotion. En outre, une sensibilisation à cette forme de travail sera proposée aux salariés et aux managers.

6.6 : Confidentialité et protection des données

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles fixées par le Groupe en matière de sécurité, en particulier informatique et notamment de mot de passe, ce dernier étant strictement personnel.

Il doit également assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous supports et par tous moyens et notamment sur papier, oralement ou électroniquement. Pour ce faire le mobilier affecté au personnel devra répondre à ces obligations (cf. article 7-3 du présent accord).

Dans l'hypothèse où le télétravailleur ne respecterait pas ces règles de sécurité ou de confidentialité, l'entreprise serait en droit de les lui rappeler et d'en tirer les conséquences.

6.7: Santé, sécurité et conditions de travail

Les parties rappellent que les télétravailleurs bénéficient comme les autres personnels de l'entreprise, des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail. L'employeur doit veiller à leur strict respect. Il informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Article curieux : que veut dire aujourd'hui « règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation » avec la généralisation des micro-ordinateurs posés sur un bureau ou même sur les genoux, sans aucune recherche de positions ergonomiques (éclairage, place des fenêtres, position de l'écran, ...) ? Ces règles, rappelées dans le code du travail date toutes d'un décret du décret n°91-451 du 14 mai 1991, un peu dépassé aujourd'hui.

Exemple 1 : comment appliquer au télétravailleur les obligations de l'article R4542-4 du Code du travail : « *L'employeur organise l'activité du travailleur de telle sorte que son temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran.* » ?

Exemple 2: comment appliquer au télétravailleur équipé d'un microordinateur portable les obligations de l'article R4542-7 du Code du travail : « *Le clavier de l'écran de visualisation obéit aux caractéristiques suivantes doit être inclinable et dissocié de l'écran pour permettre au travailleur d'avoir une position confortable qui ne provoque pas de fatigue des avant-bras ou des mains ; ...* » ?

L'entreprise doit pouvoir s'assurer que les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Ainsi l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail, après avoir obtenu l'accord du télétravailleur et en sa présence.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Le texte ne dit pas ce qui se passerait si le télétravailleur ne donne pas son accord à l'accès du lieu de télétravail par des personnes extérieures ...

A mon avis, l'autorisation de cet accès est obligatoire d'autant plus que l'article 7.1 exige un diagnostic électrique par un organisme extérieur.

Le personnel peut demander à bénéficier d'une visite médicale préalable auprès du service de santé au travail de son établissement.

Le télétravailleur peut demander les conseils en ergonomie auprès de son établissement et peut également demander une visite d'inspection du C.H.S.C. T.

En cas d'arrêt de travail lié à une maladie ou à un accident, le télétravailleur bénéficie comme tout salarié du maintien de rémunération en application des règles de couverture sociale de l'entreprise.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Quand commence, quand finit la « petite » maladie (mal de tête, ...) ? Dans ce domaine aussi, ne pas oublier que « contrat de télétravail = contrat de confiance ».

Dans tous les cas, le télétravailleur doit informer son responsable hiérarchique de l'accident ou de l'arrêt de travail dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son travail habituellement dans les locaux de l'entreprise.

Le domicile est bien un lieu de travail les jours de télétravail et aux heures prévues entre l'entreprise et le télétravailleur. Tout accident survenu au télétravailleur à son domicile

pendant le temps de travail sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise pendant le temps de travail.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Domicile = lieu de travail.

Ce rappel est important car cela veut dire que le régime traditionnel (présomption) des accidents est applicable : tout accident est « présumé » être un accident du travail. C'est à l'entreprise d'apporter la preuve contraire s'il y a lieu.

Cela dit il reste à déterminer avec exactitude ce que veut dire « ...pendant le temps de travail... » et ne pas oublier que « contrat de télétravail = contrat de confiance ».

Article 7 : L'environnement à domicile du télétravailleur alterné, l'équipement et l'assurance

Commentaire d'Yves Lasfargue

Cet article 7 sur l'environnement à domicile du télétravailleur alterné, l'équipement et l'assurance est très complet : il devrait servir de modèle aux autres accords d'entreprise...

7.1 : L'environnement à domicile du télétravailleur alterné

Sous réserve de la conformité des installations électriques du domicile, l'entreprise assure l'installation, la maintenance et l'adaptation de l'équipement aux évolutions technologiques. Un diagnostic électrique réalisé par une entreprise agréée sera pris en charge par l'entreprise sur devis.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Ce diagnostic électrique exige que le salarié accepte qu'un organisme extérieur vienne dans son domicile sur son lieu de travail (voir aussi article 6.7). Mais que se passe-t-il si la mise aux normes électriques exige la réfection de toute l'installation électrique ? « Contrat de télétravail = contrat de confiance ».

7.2 : L'équipement à domicile du télétravailleur alterné

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.

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 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.

Les équipements fournis par l'entreprise, restent la propriété de l'entreprise en cas de cessation du télétravail. De même, l'accès au réseau et la téléphonie mis à disposition sont supprimés.

Le matériel et l'accès aux réseaux doivent être utilisés dans un cadre strictement professionnel. Le télétravailleur ne peut utiliser un autre matériel que celui qui lui est fourni par l'entreprise.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Le matériel doit être utilisé dans un cadre strictement professionnel : cela induit que le télétravailleur doit utiliser un autre équipement pour les utilisations non-professionnelles.

Cette nécessité d'un double équipement est une bonne chose en permettant d'assurer la confidentialité des différentes utilisations et d'éviter une interpénétration insupportable et dangereuse entre vie professionnelle et vie privée.

Le télétravailleur prend soin de l'équipement qui lui est confié et informe immédiatement son responsable hiérarchique en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à disposition.

Dans le cas d'une impossibilité temporaire programmée (coupure d'électricité, de téléphone, travaux au domicile) d'accomplir ses fonctions en télétravail, le télétravailleur devra en accord avec son manager soit modifier son tableau de service, soit venir exercer ses fonctions dans son établissement de rattachement ou à défaut dans l'établissement de l'entreprise le plus proche.

Dans le cas d'une impossibilité temporaire non programmée (coupure inopinée d'électricité, de téléphone, du réseau informatique, des outils associés) le télétravailleur en informe son manager dans les plus brefs délais, afin de prévoir dans quelles conditions le télétravailleur vient exercer ses fonctions dans son établissement de rattachement ou à défaut dans l'établissement de l'entreprise le plus proche.

En outre, le télétravailleur bénéficie d'un support technique à distance.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Il est intéressant que l'accord prévoie en détail les modalités de gestion des pannes.

7.3 : les autres frais indemnisés par l'entreprise pour le télétravailleur alterné

L'entreprise met également à disposition du télétravailleur qui le souhaite un meuble de bureau, un caisson de rangement fermant à clé et un siège ergonomique.

Outre les moyens mis à la disposition du télétravailleur pour l'exercice du travail à domicile, l'entreprise verse en complément une somme forfaitaire soumise à impôt et cotisations de 150 euros, si la durée du télétravail est au moins égale à 3 mois, pour les autres dépenses engagées par le salarié.

7.4: L'assurance

Le personnel doit fournir à l'entreprise une attestation provenant de son assureur, au titre de son assurance multirisque habitation, indiquant que ce dernier a pris acte du fait que le personnel exerce une activité professionnelle à son domicile.

Le matériel mis à disposition par le Groupe doit être couvert, pour les risques de dommages et vol, notamment du matériel informatique, par la police multirisques habitation du télétravailleur.

Si cette dernière ne comporte pas de clause couvrant pour ces risques le matériel professionnel, le télétravailleur doit demander une extension de garantie dans ce sens. Tous les surcoûts de prime d'assurance liés, tant à l'activité qu'au matériel, sont pris en charge par l'employeur.

Article 8 : Le télétravail occasionnel

Les situations de télétravail occasionnel sont ouvertes aux salariés disposant d'outils de travail à distance mis à disposition par l'entreprise.

En référence aux articles 2 dernier alinéa et 3 dernier alinéa du présent accord, le télétravail occasionnel a vocation à répondre à des situations inhabituelles ou à des situations d'urgence.

En conséquence, ne sont pas applicables au télétravailleur occasionnel les articles 5.2, 5.3, 6.4, 6.5, 6.7 sauf le dernier alinéa, et l'article 7 du présent accord.

Le personnel souhaitant recourir au télétravail occasionnel doit impérativement recueillir un accord de principe auprès de son responsable hiérarchique. Avant la mise en œuvre du télétravail occasionnel, l'accord de principe sera formalisé par écrit.

Commentaire d'Yves Lasfargue

Cet article prévoit que le télétravail occasionnel doit faire l'objet d'un accord écrit.

Cela devrait contribuer à supprimer le télétravail « noir » ou « sauvage » et à le remplacer par le télétravail « négocié » (cf. article 3).

Article 9 : Durée de l'accord

Le présent accord, entrant en vigueur le jour qui suit les formalités de dépôt auprès des services compétents (les articles L.2231-6 et D.2231-2 précités), est conclu pour une période déterminée de 3 ans. L'accord cessera de produire définitivement et irrévocablement ses effets à la date du 21 juin 2012.

Article 10 : Suivi de l'accord

Afin d'assurer une continuité dans le dialogue social, les parties conviennent de créer une commission nationale de suivi de l'accord qui se réunit au moins une fois par an.

Elle est composée de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives signataires et de représentants de la Direction du Groupe. Elle est présidée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou son représentant.

Sans préjudice des prérogatives des instances représentatives du personnel, cette commission a pour missions de suivre la mise en œuvre du présent accord, notamment d'établir un bilan annuel global de l'application de l'accord (développement des situations de télétravail dans l'entreprise et examen des expérimentations...).

En outre, les parties conviennent de compléter le rapport annuel sur l'emploi des comités d'entreprise, des comités d'établissement, des comités territoriaux à l'emploi et du CCUES en précisant le nombre, le genre, la classification des salariés en télétravail.

La commission de suivi nationale sera chargée de suivre le déroulement des expérimentations visées à l'article 4.

Article 11 : Formalités de dépôt

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du nouveau code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DDTE de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Article 12: Loi applicable, adaptation, révision et dénonciation

Le présent accord est soumis au droit français et pourra faire l'objet d'une adaptation pour prendre en compte les éventuelles évolutions législatives-

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément à l'article L.2222-5 du nouveau code du travail. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle dans les conditions prévues aux articles L.2222-6, L.2261-9 et suivants du nouveau code du travail.

Fait à Paris, le 22 juin 2009 (accord accompagné de 3 annexes)

La Direction pour les sociétés du Groupe

Les organisations syndicales : CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO

Commentaire d'Yves Lasfargue

L'accord est accompagné de 3 annexes :

* Annexe 1 : liste des filiales concernées par l'accord

* Annexe 2 : cadrage des expérimentations. Cette annexe précise les modalités des expérimentations sur le télétravail.

* Annexe 3 : modèle d'avenant au contrat de travail. Ce modèle constitue une liste très complète (4 pages) des points de négociations des modalités individuelles.