



OBservatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ERGOstressie

Yves Lasfargue

EDITION 2014

**PROJET
DE CONTRAT
TELETRAVAIL
« IDEAL »**

Document d'aide à la négociation

Sur le site : www.ergostressie.com

*** Mise à jour permanente de ce document**

*** Téléchargement possible de tous les textes cités dans ce document**

*** Téléchargement possible de plus de 50 accords sur le télétravail**

Droits d'utilisation des informations et des documents publiés sur le site www.ergostressie.com

Toutes les informations et tous les documents du site www.ergostressie.com peuvent être utilisés gratuitement sans aucun droit à payer à deux conditions : l'indication de la source (Nom de l'auteur : Yves Lasfargue et adresse du site www.ergostressie.com) est obligatoire et l'utilisation doit être non commerciale (interdiction de revendre ou de diffuser les documents à titre commercial).



L'ensemble des informations figurant sur le site www.ergostressie.com est mis à disposition sous un [contrat Creative Commons](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/) (voir tous les détails sur le site : <http://creativecommons.org/>)

"Toute représentation ou reproduction, intégrale ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur, ou de ses ayants droit, ou ayants cause, est illicite (loi du 11 mars 1957, alinéa 1er de l'article 40). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal. La loi du 11 mars 1957 n'autorise, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, que les copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective d'une part, et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration".

© Yves Lasfargue - 2014

OBERGO (Observatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ERGOstressie)

Centre de recherche et d'information sur les évolutions de métiers et les conditions de travail liées aux technologies de l'information.

Téléphone +33 (0)6 81 01 98 72

yves.lasfargue@wanadoo.fr

Site internet : <http://www.ergostressie.com>

Projet de contrat (ou avenant) « IDEAL » sur le télétravail

OBJECTIF : AIDE A LA NEGOCIATION DE FUTURS CONTRATS INDIVIDUELS

Comme le modèle d'accord sur le télétravail déjà proposé par l'OBERGO¹, ce projet est la synthèse de plusieurs accords sur le télétravail déjà signés : il est constitué **UNIQUEMENT** de textes extraits des accords d'entreprise comportant des annexes détaillant des modèles de contrat individuels (voir tableau page suivante).

L'intérêt principal du document ci-après est de recenser l'ensemble des thèmes qui ont été abordés dans ces modèles de contrat. C'est donc une AIDE A LA NEGOCIATION DES CONTRATS INDIVIDUELS car tous ces thèmes seront abordés peu ou prou dans les contrats futurs.

Pour chaque thème, nous avons sélectionné les textes qui nous paraissaient les plus clairs et les plus susceptibles de lever les ambiguïtés juridiques dans les rapports télétravailleur/entreprise, toujours nombreuses quand on parle de télétravail. Comme le rappellent de nombreux accords le télétravail est un « contrat de confiance » : il n'en reste pas moins que les règles doivent être les plus claires possibles. Nous nous sommes particulièrement appuyés sur les 6 accords comportant une annexe « Avenant *télétravail* au contrat de travail » parmi les 54 textes utilisés pour concevoir le modèle d'accord sur le télétravail: Alcatel – Lucent (ALCATEL LUCENT), Alstom Transport (ALSTOM), Capgemini (10), France Télécom (FRANCE TELECOM), Groupama (GROUPAMA), Banque de France (BANQUE DE FRANCE). Après chaque paragraphe du contrat, la source du texte est indiquée entre parenthèses (n° de l'accord sur la colonne de droite de la liste des accords utilisés).

REMARQUE IMPORTANTE : ACCORDS COLLECTIFS ET AVENANTS INDIVIDUELS

Quand un salarié exerce son activité en télétravail un avenant à son contrat de travail est OBLIGATOIRE (article 2 de l'Accord National Interprofessionnel – ANI - du 19 juillet 2005 et article L. 1222-9 du Code du Travail depuis la loi du 22 mars 2012).

Par contre un accord d'entreprise sur le télétravail n'est pas obligatoire.

On peut donc envisager un avenant individuel dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou un avenant individuel signé malgré l'absence d'accord collectif.

Par contre l'article 11 de l'ANI impose l'information et la consultation du CE dès l'introduction du télétravail (c'est-à-dire dès le premier contrat) : « *Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées.* »

D'autre part ce même article 11 prévoit : « *Les télétravailleurs sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.* ». Accord d'entreprise ou non, les IRP (Institutions Représentatives du Personnel) doivent donc pouvoir suivre le nombre des télétravailleurs en consultant ce registre.

¹ « Projet de modèle d'accord « IDEAL » relatif au télétravail à domicile » - OBERGO - téléchargeable sur <http://www.ergostressie.com>

Liste des 68 accords, chartes, conventions ou règlements « sources » du modèle d'accord « IDEAL » sur le télétravail ²

Entreprise	Activités	Date de signature	Type d'accord et titre du texte sur le télétravail	Nbre de pages	
				Texte principal	Annexes
SECTEUR PRIVÉ : ACCORDS SIGNÉS ou CHARTES					
Accenture (SSII)	TIC	19/01/2010	Accord d'entreprise sur le télétravail à domicile	13 pages	non
Air France	Transports	2009 et 2010	Accord Triennal de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi (annexe 2)	8 pages	non
Air Liquide	Chimie	14/06/2013	Accord sur le télétravail à domicile	8 pages	non
Alcatel - Lucent	TIC	18/01/2008	Accord d'entreprise relatif au télétravail à domicile	10 pages	6 pages
Alstom Transport	Transports	09/11/2010	Accord sur le travail à domicile	4 pages	4 pages
ALTRAN Technologies	Conseil	19/05/2014	Accord relatif au travail en horaires décalés et au télétravail	21 pages	
AREVA	Energie	31/05/2012	Accord-cadre sur la Qualité de vie au travail - 4 pages sur le télétravail	4 pages	
ATOS ORIGIN (SSII)	TIC	01/01/2010	Accord Groupe relatif au télétravail	13 pages	2 pages
AXA	Assurances	19/02/2013	Accord relatif au télétravail (remplace 1 article GPEC de 2010)	8 pages	3 pages
Banque Postale	Banque	10/01/2014	Accord sur le travail à domicile	11 pages	
BNP Paribas	Banque	17/09/2013	Accord sur le NOMADISME et non le télétravail (remplace 2010)	33 pages	
Bouygues Telecom	TIC	31/05/2013	Accord sur le télétravail	9 pages	non
CANAL PLUS	Presse TV	12/09/2012	Accord sur la flexibilité du travail via le télétravail (après expéri.)	8 pages	non
Capgemini (SSII)	TIC	20/07/2011	Accord sur le travail	13 pages	12 pages
CCI France/CRCI	Services	01/07/2014	Accord-cadre relatif au télétravail (en cours de signature)	9 pages	
CISCO	TIC				
Crédit Agricole SA	Banque	16/02/2012	Accord sur le télétravail	14 pages	
Danone Alimentaire	Agro-alim.				
Dassault Systèmes	TIC	27/04/2007	Accord sur les modalités d'application du télétravail	9 pages	non
Dell France	TIC	19/07/2012			
Europe Assistance	Services	01/12/2011			
France Télécom	TIC	17/05/2013	Accord sur le télétravail (remplace l'accord du 22/06/2009)	18 pages	4 pages
GDF Suez	Energie				
GFI UES (SSII)	TIC	09/12/2011	Accord relatif au télétravail	7 pages	7 pages
GROUPEAMA (Paris-VdLoire)	Assurances	05/11/2009	Accord relatif au télétravail en cas de pandémie grippale	9 pages	3 pages
Helweg Packard	TIC	09/07/2010	Accord sur le télétravail	21 pages	non
KELKOO	Commerce	17/07/2013	Accord d'entreprise relatif au TELETRAVAIL OCCASIONNEL	11 pages	non
LA POSTE	services	25/06/2013	Accord relatif au télétravail	17 pages	
L'OREAL	Chimie	04/12/2008	Accord relatif à la Conciliation vie privée/vie prof. (extrait)	1 page	non
LOGICA (SSII)	TIC	14/09/2010	Accord portant sur la mise en place du télétravail à domicile	15 pages	non
MACIF	Assurances	17/12/2010	Accord relatif au télétravail à domicile	6 pages	non
Michelin	Automobile	12/05/2009	Accord portant sur la mise en œuvre du télétravail	7 pages	non
Microsoft	TIC	.2008			
NextritOne	TIC	01/01/2009	Accord sur le télétravail occasionnel (pandémie grippale)	4 pages	non
Norauto	Automobile	30/09/2010	Accord portant sur la mise en place du télétravail	8 pages	non
OCIRP	Prévoyance	04/12/2008	Accord d'entreprise sur le télétravail	5 pages	non
ODIMA (SSII)	TIC	27/04/2011	Accord sur le télétravail	11 pages	non
ORACLE	TIC	22/10/2013	Accord d'entreprise relatif au télétravail à domicile (2010+2013)	19 pages	3 pages
PSA Peugeot Citroën	Automobile	15/10/2013	Accord de compétitivité-Nouveau contrat social (6 pages télétravail)	9 pages	
Renault	Automobile	23/01/2007	Accord relatif au télétravail (+ avenant en 2010)	7 pages	non
SAGE	SSII	19/12/2013	Accord relatif au télétravail à domicile	20 pages	non
SC Johnson	Chimie				
Schneider Electric	Mécanique	14/05/2013	Charte relative à la mise en œuvre du télétravail	16 pages	2 pages
SFR	Téléphonie				
SNCF-voyages	Transports	juin 2013			
SNEDA (SSII)	TIC	13/12/2013	Accord sur le télétravail (suite d'1 accord de 2008)	9 pages	1 page
STERIA (SSII)	TIC	13/12/2013	Accord relatif à la mise en place du télétravail	21 pages	
TDF	Communication	14/11/2012	Accord sur le télétravail : vers une nouvelle organisation du travail	12 pages	
THALES	Espace	26/04/2013	Accord cadre Groupe relatif au télétravail	14 pages	6 pages
THALES Alenia Space	Espace	11/10/2012	Charte d'expérimentation du télétravail	10 pages	non
Tockheim	Automobile	07/07/2005	Accord d'entreprise relatif au télétravail	4 pages	non
TOTAL	Chimie	05/02/2013	Accord d'entreprise relatif au télétravail (+annexe du 13/02/2013)	10 pages	1 page
TURBOMECA	Mécanique	04/12/2012	Accord sur l'égalité Hommes/Femmes (télétravail et congé parental)	19 pages	
Veolia - Eau	Services	30/11/2006	Accord d'établissement sur l'organisation du télétravail à domicile	8 pages	non
Veolia-Transdev	Transports	24/01/2013	Accord sur la mise en place du télétravail	11 pages	2 pages
Versipien	Assurances	12/07/2006	Accord d'établissement relatif au télétravail	8 pages	1 page
56	textes dans le privé				46
<small>Téléchargeables sur le site OBERGO</small>					
SECTEUR SEMI-PUBLIC : ACCORDS SIGNÉS ou CHARTES ou REGLEMENT					
Banque de France	Finances	23/12/2009	Accord d'entreprise sur le télétravail	6 pages	2 pages
CAF 68	Pro.Soc.	27/07/2011	Charte "Télétravail pendulaire"	10 pages	1 page
CNAF	Pro.Soc.	.2009			
CDC (Caisse des dépôts)	Finances	18/05/2011	Accord relatif à la mise en place du télétravail	9 pages	non
IGN (Institut géogra.)	Services	12/03/2010	Règlement du télétravail		4 pages
MSA (CCMSA)	Pro.Soc.	06/12/2011	Accord sur le télétravail (après expérimentation)	9 pages	5 pages
SCET (filiale CDC)	Logement	31/05/2011	Avenant n°6 à l'accord d'entreprise	9 pages	1 page
UCANSS	Services	03/07/2014	Protocole d'accord sur le travail à distance	9 pages	2 pages
UGAP (25/06/2010)	Services	25/06/2010			
9	textes dans parapublic				6
<small>Téléchargeables sur le site OBERGO</small>					
SECTEUR PUBLIC : CONVENTIONS					
Adm.centrale Finances	Administration	07/12/2010	Convention cadre sur le télétravail	7 pages	non
DGFIP (finances publi.)	Administration				
DGA (Armement)	Administration				
3	textes dans la Fonction publique				1
68	textes sur le télétravail				53
<small>Téléchargeables sur le site OBERGO</small>					

Source : OBERGO avec l'aide de la CFDT Cadres

² La plupart de ces accords sont téléchargeables sur le site <http://www.ergostressie.com>. Quatre de ces accords sont publiés avec les commentaires de l'OBERGO : France Telecom, Hewlett Packard, Oracle et Renault. On trouvera aussi une analyse de certains accords dans la brochure de l'ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des entreprises) intitulée « Etat des lieux des pratiques de négociation sur le télétravail dans les entreprises en France » (<http://www.orse.org>).

Rappel des 3 textes officiels sur le télétravail en France

2005 : secteur privé

Accord National Interprofessionnel (ANI télétravail) français sur le télétravail du 19 juillet 2005

Le 19 juillet 2005 a été signé l'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail (ANI télétravail) par les acteurs sociaux représentant les entreprises et les salariés. Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension à toutes les entreprises en 2006. C'est le premier texte qui parle de « accord collectif » sur le télétravail.

Article 4 - Conditions d'emploi

*Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cependant, pour tenir compte des particularités du télétravail, **des accords spécifiques complémentaires collectifs** et/ou individuels peuvent être conclus.*

2012 : secteur public

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique

Seul l'article 133 concerne le télétravail.

« Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. Le présent article est applicable aux agents publics non fonctionnaires et aux magistrats.(...) Un décret en Conseil d'Etat fixe, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les conditions d'application du présent article, notamment en ce qui concerne les modalités d'organisation du télétravail. »

2012 : secteur privé - Code du travail

Loi 2012-387 du 22 mars 2012 sur le télétravail relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives

Seul l'article 46 concerne le télétravail : il crée 3 articles du Code du Travail dont l'article L.1222-9 qui définit le télétravail salarié et envisage la possibilité d'accord collectif.

« Art. L. 1222-9. - Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, 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.

" Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue soit dès l'embauche, soit ultérieurement du télétravail tel que défini au premier alinéa. »

*(...) Il ne peut également être dérogé au principe de réversibilité et d'insertion posé par l'article 3 ci-dessus, ni au 1er alinéa de l'article 7, dont les modalités de mise en œuvre peuvent être adaptées par **accord collectif** en fonction des caractéristiques de la branche ou de l'entreprise.*

Ces trois textes sont détaillés et analysés dans le « Guide OBERGO du télétravail » téléchargeable sur le site <http://www.ergostressie.com>

LES RISQUES DU « TÉLÉTRAVAIL NOIR » POUR L'ENTREPRISE ET LE SALARIÉ

Malgré la mise en application de la loi sur le télétravail de nombreux salariés, notamment des cadres, continuent de télétravailler à domicile sans avoir signé un avenant "télétravail" à leur contrat de travail et de nombreuses entreprises "laissent faire": c'est ce que l'on appelle le "télétravail noir".

Ce type de télétravail sans accord écrit ne devrait plus exister depuis l'ANI de 2005 et la loi de 2012 et parmi les nombreux risques induits, on peut souligner les risques suivants :

- **Poursuites pour non-respect du Code du travail** : l'article L. 1222-9 du Code du travail rend obligatoire, depuis la loi du 22 mars 2012, le contrat ou l'avenant au contrat de travail en précisant : " *Le contrat de travail ou son avenant précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.* ". Il faut préciser que cette obligation existait déjà pour les entreprises concernées depuis l'extension de l'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail le 30 mai 2006.

- **Accident du travail** : difficultés pour faire reconnaître le caractère professionnel d'un accident à domicile (accident du travail ou accident de trajet) par l'entreprise et ou la caisse d'Assurance Maladie. La "présomption d'imputabilité" au travail ne s'applique que si l'accident a lieu sur le lieu et dans les horaires de travail. Sans contrat de télétravail cette présomption disparaît. C'est alors au salarié d'apporter les preuves de l'imputabilité au travail de son accident. S'il n'est pas capable d'apporter ces preuves, il risque de ne pas voir ses droits à indemnisation reconnus (Prise en charge à 100% de tous les frais médicaux, indemnités journalières, éventuelle rente si incapacité permanente, ...).

- **Temps réel de travail** : Absence injustifiée. Le télétravailleur peut se voir reprocher des "absences injustifiées". Il se peut que l'autorisation de rester à la maison soit accordée ORALEMENT par le représentant hiérarchique direct N+1 mais non acceptée par le niveau N+2 en cas de conflit.

- **Temps réel de travail** : Heures supplémentaires éventuelles. Difficultés pour faire reconnaître des heures supplémentaires. De son côté, l'entreprise peut se voir reprocher du "travail dissimulé".

- **Protection des informations de l'entreprise**: Le télétravailleur peut se voir reprocher une mise en danger des informations confidentielles de l'entreprise pour avoir emporté des dossiers à l'extérieur de l'entreprise

- **Lutte contre la cybercriminalité**: Le télétravailleur peut se voir reprocher une mise en danger du système informatique de l'entreprise pour l'avoir appelé de l'extérieur de l'entreprise.

- **Remboursement des frais supplémentaires** entraînés par le télétravail (matériel, abonnements, fournitures, ...). La loi a rendu obligatoire l'équipement par l'entreprise et les remboursements de frais

- **Egalité entre les salariés: télétravailleurs = autres salariés**. Difficultés pour vivre les réalités quotidiennes de l'entreprise : augmentations de salaire, formation, suivi de la santé, informations diffusées par l'entreprise, le Comité d'entreprise, les organisations syndicales, ...

C'est pourquoi, et c'est encore plus vrai depuis la loi sur le télétravail, il est indispensable que le télétravail fasse l'objet d'un avenant " télétravail " au contrat de travail de chaque télétravailleuse ou télétravailleur, si possible dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise.

L'avenant « télétravail » au contrat salarial est obligatoire, mais peut être signé sans accord collectif.

Avenant relatif au télétravail à domicile

**ENTREPRISE SA.INDUS-DOMICILE
LYON**

Monsieur Robert LOINTAIN⁴
14, rue de l'Avenir
38390 Bourgoin-Jallieu

15 septembre 2014

Avenant au Contrat de travail dans le cadre d'un télétravail

Monsieur,

Comme suite à votre demande de pouvoir exercer votre activité professionnelle 2 jours par semaine dans le cadre du télétravail, nous vous proposons en conséquence de retenir les dispositions suivantes destinées à vous satisfaire, et qui seront applicables à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant jusqu'à son expiration. (CAP GEMINI)

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'accord d'entreprise sur le « Télétravail à domicile » signé le 1^{er} janvier 2013. En cas de non renouvellement ou de dénonciation de l'accord précité, le présent avenant prendra fin de plein droit. (ALSTOM)

Cet accord est annexé au présent avenant. (GROUPAMA)

Il a donc été convenu ce qui suit avec Monsieur Robert Lointain, ci après dénommé le télétravailleur :

³ Nom fictif utilisé dans tout ce modèle de contrat

⁴ Nom fictif utilisé dans tout ce modèle de contrat

ARTICLE 1 : LIEU D'EXERCICE DU TELETRAVAIL A DOMICILE


Définition du domicile

Le domicile s'entend comme lieu de résidence habituelle en France sous votre responsabilité pleine et entière. Sont ainsi concernées votre résidence et/ou une seconde résidence, dès lors qu'elles sont habituelles.

Cette ou ces adresse (s) ont été déclarées au Service du Personnel de votre établissement. Vous devrez informer le Service du personnel de tout changement d'adresse. (ALCATEL LUCENT)

Commentaire d'Yves Lasfargue

Dans certains accords d'entreprise, la seule résidence admise comme lieu de télétravail est la résidence principale.

 Point émergent : un certain nombre de télétravailleurs demandent, pour des raisons familiales, à pouvoir télétravailler depuis un lieu situé à l'étranger (pays limitrophes comme la Belgique ou le Suisse, ou pays du Maghreb.

La satisfaction de ses demandes semble difficile :

- Ce n'est envisageable que sur des périodes longues (1 ou 2 semaines au moins) et pas sur 2 ou 3 jours
- Problème de droits du travail différents: respect des heures légales (11 h d'interruption,...), conditions de travail,
- Problème de sécurité informatique: données importantes emportées à l'étranger,
- Problème du domicile: quelle est l'adresse réelle du domicile? En France ou à l'étranger?

Aménagement et mise en conformité du domicile

Vous nous confirmez avoir pris vos dispositions sur votre lieu de télétravail afin d'avoir un accès aux réseaux Internet avec un débit suffisant pour une connexion à distance à partir de votre lieu de télétravail. (CAP GEMINI)

Vous attestez disposer d'un espace de travail sur votre lieu de télétravail, dans lequel sera installé le matériel professionnel mis à disposition par l'entreprise. (CAP GEMINI)

Vous attestez avoir pris vos dispositions pour contrôler la conformité aux normes de sécurité des installations électriques de votre lieu de télétravail. (CAP GEMINI)

Le CHSCT et des délégués du personnel de la société SA.INDUS-DOMICILE, ainsi que des autorités administratives compétentes pourront accéder au lieu du télétravail lors d'une journée de télétravail selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur sous réserve de votre accord. (CAP GEMINI)

Commentaire

Cet aménagement doit permettre de bonnes conditions de travail au télétravailleur induisant le minimum de risques pour la santé et la sécurité. L'entreprise peut lui demander un certificat de conformité aux normes électriques établi, après visite chez le télétravailleur, par un organisme agréé.

Comme pour d'autres articles, il faut être conscient que cet aménagement ne peut être contrôlé en permanence par l'employeur (bruit, poussières, escalier dangereux, ...) : le télétravail exige une certaine confiance dans les relations employeur / salarié. Tout ne peut pas être précisé dans le contrat.

Il semble normal que le télétravailleur laisse entrer chez lui des représentants de l'entreprise (CHSCT, ...) puisque l'employeur est responsable de ses conditions de travail : ces visites ne doivent pas être refusées : elles sont une protection pour le télétravailleur et pour l'entreprise

Il semble normal aussi que les dépenses correspondant aux travaux de mise en conformité et l'établissement du certificat de conformité soient prises en charge par l'employeur (voir article 6).

ARTICLE 2 : DUREE ET FREQUENCE

Comme nous en sommes convenus, vous exercerez alternativement votre activité professionnelle depuis la résidence déclarée au Service du Personnel par journée entière à raison de 2 journées par semaine, et dans l'entreprise le reste de la semaine, conformément à l'exécution normale de votre contrat de travail. (ALCATEL LUCENT)

La répartition sur la semaine de ces journées sera établie en accord avec votre hiérarchie et fera l'objet d'une déclaration, sur l'intranet « Gestion des temps », au plus tard la veille de la journée télétravaillée à domicile. (ALCATEL LUCENT)

Commentaire

Certains avenants sont plus « rigides » : les jours de télétravail sont fixes et indiqués dans l'avenant (Exemple avenant (ALSTOM)). Il est préférable de garder une certaine souplesse aussi favorable à l'entreprise qu'au télétravailleur.

ARTICLE 3 : TEMPS DE TRAVAIL

Votre temps de travail hebdomadaire sera réparti en deux périodes, l'une dans les locaux de notre Etablissement de Lyon, l'autre à votre domicile. (ALSTOM)

Le temps exercé au titre du télétravail sera décompté comme temps de travail effectif sur les mêmes bases que celles qui auraient été retenues si vous aviez travaillé au sein même des locaux de l'entreprise. (ALCATEL LUCENT)

Respect des règles du droit du travail en matière de temps de travail

Vous vous engagez à respecter un repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire dominical. (GROUPAMA)

Commentaire

Cet article dépend beaucoup du statut et du métier du télétravailleur (« ...sur les mêmes bases ») : cadre au forfait, téléopérateur, ...

Il est possible dans l'avenant de rappeler les principales règles légales en matière de temps de travail suivantes comme le font certains accords:

- Semaine de 6 jours de travail maximum
- Repos hebdomadaire de 35 heures consécutives minimum
- Repos quotidien de 11 heures consécutives minimum
- Pour les non cadres et les cadres en heures : la durée maximum hebdomadaire de travail est de 42 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives et de 48 heures par semaine maximum absolu.

Plage de disponibilité (ou de joignabilité)

Vous devrez pouvoir être joint aux horaires de travail fixés par la hiérarchie en concertation avec

vous. Ces horaires sont notamment compris dans les plages horaires fixes pour les collaborateurs en horaires variables. (GROUPAMA)

Variante : L'organisation du travail à votre domicile vous incombe totalement. Toutefois, vous devrez pouvoir être contacté(e) par téléphone, sur la base des plages horaires de travail habituelles lorsque vous êtes présent(e) dans l'établissement. (ALSTOM)

Variante plus rigide: Dans ces conditions, le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier votre horaire habituel, ni la durée de travail effective de votre travail applicable en temps normal lorsque vous effectuez votre activité au sein des locaux de l'entreprise. Par ailleurs vous vous engagez à fournir de façon régulière à votre hiérarchie un rapport sur votre activité. (ALCATEL LUCENT)

Variante : L'activité demandée au télétravailleur est équivalente à celle des personnels en situation comparable travaillant dans les locaux habituels de l'entreprise. 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. Ces plages sont les suivantes : *à définir*.

En dehors des plages fixes indiquées ci-dessus, le télétravailleur aura la possibilité de brancher sa messagerie vocale. (FRANCE TELECOM)

Commentaire : droit à la déconnexion ?

Dans cet article, qui dépend lui aussi beaucoup du statut et du métier du télétravailleur, on voit les limites de l'engagement contractuel, qui doit prendre en compte des contraintes contradictoires :

- d'une part il faut respecter la liberté de choix des horaires par le salarié car pour beaucoup de télétravailleurs, c'est un des principaux avantages du télétravail. Mais on peut trouver des contrats ne donnant aucune marge de liberté dans les horaires car le télétravailleur doit travailler selon les horaires collectifs appliqués dans l'entreprise (exemple : centre d'appels en télétravail, ...). Les horaires du télétravailleur sont alors confondus avec ceux des plages horaires de disponibilité fixés par l'employeur.

- d'autre part, il faut que les rapports avec l'environnement soient possibles : c'est pour cela qu'il faut déterminer des « plages de disponibilité », dont la durée doit être inférieure, sauf cas particulier, à la durée contractuelle du travail pour laisser des marges de liberté au télétravailleur. Ces plages de disponibilité ont aussi pour objectif de faire respecter le « droit à la déconnexion » car le télétravailleur n'a pas à être en permanence à la disposition de l'entreprise.

- enfin, l'entreprise doit engager le télétravailleur à respecter le Code du Travail si elle ne veut pas être accusée de travail dissimulé.

Mais il faut être conscient que la durée du travail et le choix des horaires dépendent aussi beaucoup de la charge de travail prescrite par l'entreprise (voir article 4)



Respect du « droit à la déconnexion » : l'accord de branche Syntec d'avril 2014 porte sur les forfaits-jours et stipule que "l'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance".

ARTICLE 4 : ORGANISATION ET CHARGE DE TRAVAIL

La nature des activités effectuées à domicile ainsi que les modalités de suivi devront être impérativement définies et formalisées au préalable avec votre hiérarchie. (ALCATEL LUCENT)

Commentaire

Cet article dépend de l'accord d'entreprise relatif au télétravail. Par exemple :

« L'entreprise 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. Il est également entendu que pendant les absences (maladie, congés, ...), le salarié habituellement en télétravail ne pourra pas télétravailler de son domicile. (GROUPAMA) »

Les modalités de suivi des activités professionnelles et de maintien du lien social peuvent aussi être détaillées dans cet avenant ou faire l'objet d'un rappel du texte de l'accord d'entreprise en particulier sur les points suivants :

- nécessité de rencontres régulières avec les autres salariés : modalités de programmation avec la hiérarchie, des jours où seront organisées les réunions et les rencontres avec les autres salariés.

- nécessité de communications et rencontres régulières avec la hiérarchie : par exemple, communication à distance au moins une fois par semaine et entretien mensuel en face à face avec le responsable direct. Cet entretien portera, en particulier, sur le suivi de l'évaluation de la charge de travail.

ARTICLE 5 : EQUIPEMENT DE TRAVAIL

Conformément à l'accord d'entreprise relatif au télétravail, les équipements fournis par l'entreprise seront les suivants :

MICRO INFORMATIQUE

- un ordinateur portable, équipé d'une alimentation à double isolation équipé des logiciels standards utilisés chez SA.INDUS-DOMICILE. (ALSTOM)
- Imprimante (FRANCE TELECOM)
- Un casque permettant la téléphonie à partir d'un PC portable (ALCATEL LUCENT)
- Un sac à dos spécifique sur recommandation du médecin du travail (ALCATEL LUCENT)
- Un clavier supplémentaire (ALCATEL LUCENT)

TELEPHONIE ET TRANSMISSION DE DONNEES

- Une solution de téléphonie conforme aux recommandations de SA.INDUS-DOMICILE (ALCATEL LUCENT)
- Connexion ADSL ou clé 3G / 4G
- Possibilité d'accès Intranet entreprise et Internet (FRANCE TELECOM)

AUTRE

- Bureau (FRANCE TELECOM)
- Caisson fermé à clé (FRANCE TELECOM)
- Siège ergonomique (FRANCE TELECOM)

L'ensemble des équipements restent la propriété de l'employeur et à ce titre ils demeurent insaisissables. En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, vous devrez en aviser immédiatement votre management. (CAP GEMINI)

Le matériel informatique et les logiciels mis à votre disposition pour l'accomplissement de votre activité à domicile sont propriété exclusive de la Société SA.INDUS-DOMICILE. (ALSTOM)

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. (FRANCE TELECOM)

Le matériel informatique et les logiciels installés à votre domicile devront pouvoir être restitués sans délai à la demande de l'entreprise. (ALSTOM)

Vous devrez prendre les mesures nécessaires afin de protéger le matériel mis à votre disposition contre tout risque de détérioration, vol, utilisation par des tiers, communication des informations qu'il contient. Si, malgré les précautions prises, un acte de malveillance était commis sur le

matériel informatique et les logiciels décrits ci-dessus, vous devrez immédiatement faire une déclaration à la police et en remettre une copie à votre responsable hiérarchique. (ALSTOM)

Commentaire

La fourniture de l'équipement par l'entreprise et une bonne gestion des pannes sont deux nécessités absolues dans ce type de contrat.

L'utilisation du matériel personnel est fortement déconseillée. Elle rend plus difficile la résolution de certains problèmes : compatibilité avec les logiciels de l'entreprise, modalités de gestion des pannes, mesure de sécurité contre la cyber criminalité, confidentialité des informations, contrôle des informations par l'entreprise, respect de la vie privée du salarié, ...

D'autre part, l'employeur peut autoriser, explicitement ou implicitement, le télétravailleur à utiliser le matériel professionnel pour des activités personnelles, notamment les lignes de communication à grande vitesse. Il est de l'intérêt du télétravailleur d'éviter ce double usage : il crée une situation trop ambiguë. Il paraît alors difficile de reprocher à l'entreprise certains contrôles, notamment pour des raisons de sécurité, sur les activités personnelles

ARTICLE 6 : REMBOURSEMENT DES FRAIS (Voir l'ANNEXE)

SA.INDUS-DOMICILE prend en charge les coûts directement engendrés par le télétravail au domicile. (GROUPAMA)

Commentaire

Ce remboursement dépend:

- de l'équipement déjà installé par l'entreprise (article 5 ci-dessus) : par exemple, si l'entreprise fournît une clé 3G elle ne remboursera certainement pas l'abonnement ADSL
- et surtout de l'accord d'entreprise relatif au télétravail.

C'est pourquoi, se trouve en annexe de ce document la copie de l'article 6 du « Modèle de projet d'accord sur le télétravail » qui recense les différents types de remboursements possibles, très divers d'une entreprise à l'autre.

Il est probable que, sous l'influence de la jurisprudence, le remboursement des frais sera de plus en plus « normalisé » afin que le télétravailleur n'ait pas à supporter des frais indus.

ARTICLE 7 : CONFIDENTIALITE .TRAITEMENT ET SECURITE DES DONNEES.

Confidentialité

Vous vous engagez à prendre toutes précautions utiles pour assurer et garantir la confidentialité des travaux, documents, systèmes d'information informatiques et matériels qui vous sont confiés. En cas de difficultés rencontrées ou si vous constatiez des anomalies, vous devez en avertir votre hiérarchie. (ALSTOM)

Respect des contraintes informatiques

En tant que télétravailleur, vous disposez de supports électroniques (informations et infrastructure) qui vous permettent d'effectuer votre activité professionnelle dans des conditions optimum. En votre qualité de télétravailleur, vous garantissez :

- que chaque mot de passe qui vous donne accès aux informations et à l'infrastructure de SA.INDUS-DOMICILE restera strictement personnel et ne peut en aucun cas être communiqué à des tiers. Il ne pourra être utilisé que dans la cadre des activités qui vous sont confiées.

- Par ailleurs, vous serez responsable de la protection des informations dont vous êtes le dépositaire et, à ce titre, veillerez à en assurer leur confidentialité, intégrité et disponibilité. (ALCATEL LUCENT)

ARTICLE 8 : ASSURANCES PROFESSIONNELLES

SA.INDUS-DOMICILE a souscrit une assurance vous garantissant des dommages qui pourrait résulter de conséquences de vos actes lorsque vous effectuerez votre travail à domicile. (ALCATEL LUCENT)

Vous prendrez également les dispositions nécessaires pour informer votre assureur de votre nouvelle situation de télétravail et devrez contacter une assurance multirisque. (CAP GEMINI)

En cas de vol de matériel, vous devrez procéder à une déclaration à la police. (GROUPAMA)

Commentaire

Il faut veiller à une bonne articulation entre l'assurance souscrite par l'entreprise et l'assurance multirisque prises par le télétravailleur. Dans tous les cas, le télétravailleur a intérêt à bien informer son assurance de ses activités professionnelles

ARTICLE 9 : DROITS COLLECTIFS

Vous êtes informé que le statut de télétravailleur ne modifie pas vos droits légaux et conventionnels qui demeurent analogues à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise, qu'il s'agisse, sans que cette liste soit exhaustive, de la réglementation applicable en matière de durée du travail, droit aux congés payés, du droit à la formation, de ses droits à participation et intéressement, de l'accès aux activités sociales et culturelles proposées par le Comité d'établissement, les relations avec les représentants du personnel, des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail, le CHSCT, ... (CAP GEMINI).

Variante : Conformément à l'accord d'entreprise relatif au télétravail, le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'entreprise. (FRANCE TELECOM)

Variante : Vous resterez affilié(e) aux régimes de retraite, de prévoyance et frais de soins de santé en vigueur dans votre Etablissement d'affectation. Vous continuez à bénéficier de la législation prévue en matière d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle. Vous vous engagez à informer immédiatement et par tout moyen la Société de tout accident qui se produirait lors de vos périodes de travail à domicile. (ALSTOM)

ARTICLE 10 : FORMATION

Conformément à l'accord d'entreprise relatif au télétravail, le télétravailleur bénéficie d'une formation appropriée à cette forme d'organisation du travail et sur les équipements mis à sa disposition. (FRANCE TELECOM)

Commentaire

S'il existe un accord d'entreprise relatif au télétravail ces articles 9 et 10 sont de simples rappels

ARTICLE 11 : PERIODE D'ADAPTATION

Les deux mois suivant la date d'effet de la présente convention constituent une période d'adaptation au cours de laquelle chaque partie peut décider de mettre un terme par écrit à la pratique du télétravail en respectant un délai de prévenance de sept jours calendaires. (BANQUE DE FRANCE)

ARTICLE 12 : SUSPENSION ET REVERSIBILITE

En cas de nécessité opérationnelle, la situation de télétravail pourra être provisoirement et immédiatement suspendue à votre initiative ou à l'initiative de votre responsable hiérarchique.

Dans tous les autres cas, vous-même ou votre responsable hiérarchique pourra demander une suspension du télétravail moyennant le respect d'un délai de prévenance de 1 mois.

Si la réversibilité est envisagée, la décision sera prise dans un délai de 30 jours, ce délai courant à compter du début de la suspension.

Votre responsable hiérarchique informera alors la Direction de l'Etablissement de sa propre décision ou de votre décision de mettre fin au télétravail à domicile.

Le présent avenant au contrat de travail prendra alors automatiquement fin. (ALCATEL LUCENT)
En cas de dénonciation du présent avenant, le salarié reviendra à l'organisation antérieure prévue au contrat de travail initial. (ALSTOM)

Commentaire

Il est important de prévoir une période d'adaptation avec un délai de prévenance plus court permettant à chaque partie d'arrêter le télétravail.

Le respect de la réversibilité par les deux parties est obligatoire selon les termes de l'article 3 de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) sur le télétravail du 19 juillet 2005

ARTICLE 13 : DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant à contrat de travail est conclu pour une durée déterminée d'un an, renouvelable par tacite reconduction pour la même durée, sous réserve de la mise en œuvre des dispositions relatives à la suspension et la réversibilité du travail à domicile.

Les autres dispositions de votre contrat de travail demeurent en vigueur. (ALCATEL LUCENT)

Nous vous demandons de bien vouloir nous confirmer votre accord sur toutes les conditions du présent avenant à votre contrat de travail, en nous retournant l'un des exemplaires dûment signé, votre signature devant être précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé ».

Nous vous prions d'agréer, M. Lointain, nos salutations distinguées.

Fait à Lyon, le 15 septembre 2014 en 2 exemplaires (CAP GEMINI)

L'intéressé
Robert LOINTAIN

Pour SA.INDUS-DOMICILE

ANNEXE : LES DIFFERENTS TYPES DE REMBOURSEMENTS POSSIBLES

(Copie de l'article 5 du « Modèle OBERGO de projet d'accord sur le télétravail »)

TITRE 5 - PRISE EN CHARGE FINANCIERE DU TELETRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

► Point important à négocier : la prise en charge financière doit être telle que le télétravailleur n'ait pas à payer des dépenses supplémentaires liées au télétravail. Cette prise en charge concerne les frais d'installation, les frais de fonctionnement du système informatique et du système de communication, les frais liés au domicile.

On constate que les pratiques et les niveaux de prise en charge sont différents d'une entreprise à l'autre. En particulier pour « séduire » les salariés, certaines entreprises proposent des niveaux de prise en charge supérieurs quand le télétravail est effectué à la demande de l'entreprise (voir deux exemples dans le tableau ci-après).

Il est probable que :

- la jurisprudence de la Cour de cassation fera évoluer la prise en charge financière du télétravail par l'employeur (voir article 5-3)
- l'administration des impôts et la Sécurité sociale fixeront des limites au delà desquelles les remboursements deviendront des avantages en nature imposables.

Dans tous les cas il faut distinguer « remboursement de frais » (ce qui veut dire qu'il existe des documents justificatifs) et avantages en nature soumis à cotisations sociales et impôts.⁵

Rappel de l'article 7 de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) de 2005 : « Équipements de travail : Sous réserve, lorsque le télétravail s'exerce à domicile, de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien. L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications. »

5 – 1 Frais d'installation

SA.INDUS-DOMICILE prend en charge :

- Les coûts du diagnostic électrique (*RENAULT*)
- 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€
- les frais d'installation d'une ligne téléphonique dédiée au travail
- les frais d'installation et de maintenance du matériel nécessaire à la bonne exécution du travail à domicile.
- 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 (VEOLIA EAU)

Variante : « Les coûts du diagnostic électrique, les coûts d'installation et de fonctionnement de la ligne ADSL sont pris en charge par *RENAULT*.

Le salarié qui souhaite pouvoir pratiquer le télétravail à domicile et qui n'a pas une installation électrique conforme peut accéder au prêt Pass travaux mis en place dans le cadre du 1 % logement pour effectuer cette mise en conformité. »
(*RENAULT*)

5 – 2 Frais de connexion

SA.INDUS-DOMICILE prend en charge :

⁵ Voir le dossier n°31 de « Liaisons sociales quotidien » du 13 février 2013 intitulé : « Avantages en nature issues des NTIC : quand sont-ils soumis à cotisation et comment les évaluer ? »

- les factures de téléphone (abonnements et communications) de la ligne téléphonique professionnelle précitée avec facture détaillée (RENAULT) (VEOLIA EAU)

Variante : « Outre les moyens mis à la disposition du salarié pour l'exercice du travail à domicile, l'entreprise verse en complément une somme de 150 euros pour les dépenses engagées par le salarié, notamment pour les consommations nécessaires à des moyens mis à sa disposition. » (RENAULT)

5 – 3 Frais liés à l'utilisation du logement pour des activités professionnelles

SA.INDUS-DOMICILE versera 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. (VEOLIA EAU)

SA.INDUS-DOMICILE remboursera les éventuels surcoûts d'assurance multirisques habitation engendrés par le travail à domicile sur présentation d'une facture acquittée de sa compagnie d'assurance. (HEWLETT PACKARD)

Variante en cas de fermeture d'agence : l'accord HP prévoit des conditions beaucoup plus favorables pour les télétravailleurs à la demande de l'entreprise comme le fait apparaître le tableau page suivante.

Variante : « Indemnité forfaitaire de télétravail »

► Évolution des modalités de remboursement des frais : pour satisfaire aux exigences de l'URSSAF et des impôts, qui peuvent exiger la preuve de chaque dépense remboursée, certains accords depuis 2013 comportent « une indemnité forfaitaire de télétravail » soumise à cotisation sociale et impôts

SAGE accordera une indemnité télétravail forfaitaire payée mensuellement. Cette indemnité forfaitaire correspond à la prise en charge d'une quote-part des frais de consommation courante liés à la présence à domicile :

- les frais fixes réellement supportés au titre de l'espace professionnel dédié au sein de sa résidence principale (valeur locative brute, charges de copropriété, assurance multirisques habitation),
- les frais variables d'électricité et de chauffage réellement supportés au titre de l'espace professionnel dédié au sein de sa résidence principale.

Le montant de cette indemnité versée mensuellement et soumise à cotisation sociale et à impôt en totalité est calculé sur la base de 1,8% du PMSS (Plafond Mensuel de Sécurité Sociale) et est mis à jour avec la mise à jour du PMSS.

La formule de calcul est la suivante :

- PMSS * 1,8% * (1/5) pour 1 jour télétravaillés par semaine
- PMSS * 1,8% * (2/5) pour 2 jours télétravaillés par semaine

Pour l'année 2014 à la signature de l'accord, le PMSS brut mensuel est égal à 3 129 € :

- Prime brute pour 1 jour télétravaillé par semaine : 11,26 €
- Prime brute pour 1 jour télétravaillé par semaine : 22,53 € (SAGE)


Variante (avenant accord Air France du 8 janvier 2013) :

Indemnité forfaitaire de remboursement de frais de résidence

« Outre les moyens mis à disposition du télétravailleur, l'entreprise verse mensuellement une indemnité forfaitaire de 3,00 euros par jour de télétravail effectué à domicile tel que prévu dans son avenant.

Cette indemnité forfaitaire correspond à la prise en charge d'une quote-part des frais de consommation courante liés à la présence à domicile (énergie, eau, chauffage, consommables...). Elle est soumise à cotisations sociales et à impôt en totalité. » (AIR FRANCE)

Variante lorsque l'entreprise est à l'initiative de la demande de télétravail : « *Le montant mensuel de l'indemnité de logement allouée au télétravailleur est fixé à : 2,3% du Plafond de la Sécurité Sociale pour les salariés de province, et 2,7% pour les salariés d'Île-de-France* » (SNEDA 2013)

 Rappel du principe dégagé par la Cour de cassation dans un arrêt du 7 avril 2010 (arrêt Nestlé) : « *l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail ; que si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière...* »

5 – 4 Frais divers : repas, transports, habillement...

6 - 4 - 1 Repas et tickets restaurants

Il est rappelé que le télétravailleur conserve les mêmes droits et devoirs que les autres salariés de l'entreprise notamment concernant les notes de frais et les tickets restaurant. (39)

Variante :

- « *Une « prime de panier » d'un montant de 5,19€ (montant actuellement en vigueur) sera versé par jour de télétravail effectué pour les personnes concernées et ayant signé un avenant au contrat de travail.* » (ACCENTURE)
- « *Aucune indemnité lié au repas ou à l'absence de cantine ne sera versée au salarié pour les jours travaillés à domicile.* » (AIR FRANCE)
- « *L'Indemnité Forfaitaire de Repas (IFR) ou les Allocations Forfaitaires de Frais (AFF) ne sont pas maintenues les jours télétravaillés.* » (LOGICA)
- « *De 3 à 5 jours de télétravail par semaine : Participation d'Oracle aux Tickets restaurant à raison d'un ticket par jour de télétravail (4 € par ticket). En dessous de 3 jours de télétravail par semaine : aucun remboursement.* » (ORACLE)

5 - 4 – 2 Transports

Considérant que les titres de transports sont payés mensuellement ou annuellement, les frais de transports en commun seront remboursés à 100% comme le prévoit la norme FSD en vigueur. Il est rappelé qu'il appartient au salarié de conserver la preuve de leur abonnement en cas de contrôle. (LOGICA)

Variante : « *Par ailleurs les indemnités diverses de déplacement et transport dont pouvait bénéficier le télétravailleur dans le cadre de ses fonctions précédentes (« frais de déplacement payés », « frais de déplacement remboursés », remboursement titre de transports ») ne sont plus versées dans le cadre du télétravail.* » (VEOLIA EAU)

5 - 4 – 2 Habillement

La dotation habillement est maintenue selon les règles en vigueur dans l'établissement pour les salariés qui en bénéficiaient. » (VEOLIA EAU)

EXEMPLES DE REMBOURSEMENTS DE FRAIS LIES AU TÉLÉTRAVAIL

ACCORD HEWLETT PACKARD du 12 juillet 2010					
	Demande du salarié	A la demande de l'entreprise			
		2 jours/s	3 jours/s	4 jours/s	4 jours/s
REPARTITION TRAVAIL/ TELETRAVAIL					FERMETURE D'AGENCE
Durée du télétravail par semaine	1 à 3 jours/s	2 à 4 jours/semaine			4 jours/s <small>en moyenne annuelle</small>
FRAIS D'ACHAT DU MATERIEL					
Ordi.portable fourni par l'entreprise	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Imprimante					250,00 €
Matériel complémentaire informatique		<small>Montant maxi du remboursement des matériels ci-dessous</small>			
<i>écran plat, clavier, souris</i>		500,00 €	500,00 €	750,00 €	1 000,00 €
<i>webcam</i>		OUI	OUI	OUI	OUI
<i>téléphone et casque adapté</i>		OUI	OUI	OUI	OUI
Mobilier de bureau					
<i>table-bureau, fauteuil ergonomique</i>		OUI	OUI	OUI	OUI
<i>lampe de bureau, repose-pied</i>					
AIDES A L'INSTALLATION (1 versement unique)					
Indemnité incitative à l'installation					1 500,00 €
Diagnostic électrique du domicile					OUI
FRAIS DE FONCTIONNEMENT					
Remboursement frais Internet		<small>Montant maxi du remboursement des factures chaque mois</small>			
(ADSL + téléphone) (maxi/mois)	40,00 €	40,00 €	40,00 €	40,00 €	40,00 €
Participation au ticket restaurant (par jour de télétravail)					
Remboursement des frais:					
Chauffage et électricité année 1/an		432,00 €	648,00 €	864,00 €	1 080,00 €
Chauffage et électricité année 2/an		475,20 €	712,80 €	950,40 €	1 188,00 €
Chauffage et électricité année 3/an		518,40 €	777,60 €	1 036,80 €	1 296,00 €
Rbt surprime assurance éventuelle		OUI	OUI	OUI	OUI
Remboursement des fournitures		<small>Fournitures remboursées sur note de frais</small>			
<i>Cartouche imprimante, papier, ...</i>		OUI	OUI	OUI	OUI
Attribution téléphone portable				OUI	OUI
FRAIS DE DEPLACEMENT POUR RETOUR SUR SITE					
Contrôle de la distance domicile/bureau		<small>Situation revue si déménagement de plus de 50 km ou plus d'une heure</small>			
Remboursement frais de déplacement		<small>(pour rejoindre le site de rattachement l'entreprise)</small>			OUI

ACCORD UCANSS (Union des caisses de Sécurité sociale c'est-à-dire le régime général de la Sécurité sociale.) du 3 juillet 2014

« En sus de la prise en charge des factures de téléphone (abonnement et communication) du dispositif téléphonique professionnel, une indemnité forfaitaire mensuelle est versée pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail (abonnement internet, consommation d'électricité, d'eau, de chauffage).

Cette indemnité forfaitaire mensuelle, qui est fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés, ne peut être inférieure à 10 euros. Elle est versée sur 10,5 mois afin de tenir compte des congés annuels.

ACCORD SNEDA de janvier 2013

Article 1: indemnité de logement

Le montant mensuel de l'indemnité de logement allouée au télétravailleur, lorsque l'entreprise est à l'initiative de la demande de télétravail, est fixé à :

- 2,3 % du Plafond de la Sécurité Sociale pour les salariés de province,
- 2,7 % du Plafond de la Sécurité Sociale pour les salariés d'Île de France.

Il est convenu entre les parties que la revalorisation des indemnités de logement se fera en fonction de la revalorisation du plafond de Sécurité Sociale et compte tenu des pourcentages définis ci-dessus⁶.

Article 2: indemnité de connexion

Le montant mensuel de l'indemnité de connexion télétravailleur est fixé comme suit :

- Jusqu'à 1 jour hebdomadaire = 34 € x 30h /150h =6,80 €.
- Pour 1,5 jours hebdomadaires = 34 € x 45h/165h =9,27 €.
- Pour un télétravail permanent = 34,00 €

ACCORD ALTRAN du 16 mai 2014

Article 6 - Conditions de prise en charge des frais associés au télétravail

Pour la durée du télétravail, l'employeur prend en charge les frais présentés ci-dessous dans les conditions suivantes :

Type de coûts	Modalité de prise en charge	Justificatif à fournir
Mise en conformité installation électrique	Oui, si nécessaire dans la limite de 300 Euros	Facture acquittée
Assurance Habitation	Oui si surcoût	Sur justificatif
Electricité et/ou Facture de chauffage	Montant forfaitaire de 15 € par mois	
Ordinateur portable professionnel mis à disposition	L'employeur assure l'entretien (si panne...) et le remplacement pendant la réparation du PC afin de garantir la continuité du travail effectué	
Consommables (ramettes de papier, cartouches d'encre, etc....).	Oui, si autorisation préalable écrite du responsable hiérarchique sur le type de matériel et le coût à engager	Sur justificatif
Abonnement internet	Oui, si surcoût Modalité : (Facture mensuelle / nb jours calendaires) * nb jours ouvrés en télétravail	Sur justificatif
Abonnement téléphonique pour une ligne fixe	Non	
Mise à disposition d'un téléphone portable professionnel	L'employeur assure l'entretien (si panne...) et le remplacement du téléphone portable.	
Facture mensuelle du téléphone portable professionnel	Prise en charge de la facture de téléphone portable professionnel dans la limite de 3 h de communication. Les dépassements pourront être pris en compte sur présentation de justificatifs.	

⁶ Remarque Yves Lasfargue : 2,3% du plafond SS en 2013 = 71 € environ et 2,7% = 83 €

<p>Obergo <small>Observatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ERGOSTRESSIE</small></p> <p>Yves Lasfargue Sylvie Fauconnier</p> <p>EDITION 2014</p> <p>GUIDE DU TÉLÉTRAVAIL SALARIÉ</p> <p><i>Négocier et organiser le télétravail</i></p> <p><small>Test d'auto-orientation EPS-Télétravail : serez-vous à l'aise dans le télétravail ?</small></p>	<p>Obergo <small>Observatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ERGOSTRESSIE</small></p> <p>Yves Lasfargue</p> <p>EDITION 2014</p> <p>PROJET D'ACCORD D'ENTREPRISE « IDEAL » SUR LE TELETRAVAIL</p> <p><small>Document d'aide à la négociation</small></p>	<p>Obergo <small>Observatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ERGOSTRESSIE</small></p> <p>Yves Lasfargue</p> <p>EDITION 2014</p> <p>PROJET DE CONTRAT TELETRAVAIL « IDEAL »</p> <p><small>Document d'aide à la négociation</small></p>
--	---	---

Tous ces documents , ainsi que les études annuelles, sont téléchargeables gratuitement sur le site de l'OBERGO <http://www.ergostressie.com/>



Observatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ERGOSTRESSIE

OBERGO (Observatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ERGOSTRESSIE)

Centre de recherche et d'information sur les évolutions de métiers et les conditions de travail liées aux technologies de l'information.

Directeur : Yves Lasfargue

7 rue de l'arbre aux 40 écus – 92390 – Villeneuve-la-Garenne

yves.lasfargue@wanadoo.fr Site internet : www.ergostressie.com

Téléphone +33 (0)6 81 01 98 72