



Télétravail : à propos de quelques accords d'entreprise récents (2020)



Jean-Benoît COTTIN
Avocat, Docteur en Droit
Capstan Avocats

Plus de 3 600 accords d'entreprise ayant pour thème le télétravail sont recensés dans la base de données publiques Acco accessible depuis *Légi-france*. On ne sera pas surpris de constater qu'au titre de la seule année 2020 ce chiffre atteint 1 500. Parallèlement, une négociation annuelle interprofessionnelle a abouti à un nouvel ANI le 26 novembre 2020.

L'expansion récemment constatée de ce mode d'organisation du travail est probablement amenée à durer au regard des justifications à sa mise en œuvre (performance et productivité ⁽¹⁾ ; transformation digitale et organisationnelle ⁽²⁾, réduction des temps de transport ⁽³⁾ ; conciliation entre vie profes-

Éligibilité au dispositif, procédure, modalités d'organisation, de réversibilité et de suivi : voici, dans le détail, les mesures adoptées par les partenaires sociaux dans 25 accords signés ces derniers mois.

sionnelle et vie personnelle ⁽⁴⁾, accès à l'emploi des travailleurs handicapés ⁽⁵⁾, autonomie et responsabilisation des salariés ⁽⁶⁾, limitation de l'absentéisme ponctuel ⁽⁷⁾, attractivité de l'entreprise ⁽⁸⁾ ; développement durable, etc. ⁽⁹⁾).

Dans ce cadre, il paraît intéressant d'étudier les mesures dont les partenaires sociaux sont convenus en entreprise en la matière.

Panorama avec 25 accords conclus sur la question en 2020.

(1) UES N°VIE pôle HLM, 8 juill. 2020.
(2) UES N°VIE pôle HLM, préc.
(3) UES Marie-Claire, 27 févr. 2020 ; UES MGEN, 24 avr. 2020.

(4) UES Marie-Claire, préc. ; Panasonic France, 1^{er} sept. 2020.
(5) Framatome, 31 juill. 2020.
(6) Framatome, préc.
(7) Framatome, préc.
(8) UES Marie-Claire, préc.
(9) Panasonic France, préc.



Remarque

Sauf exception, ne sont pas présentées les dispositions qui ont été négociées sur le télétravail exceptionnel ou occasionnel (dont le régime, lorsqu'il est abordé, diffère généralement en tout ou partie du télétravail régulier).

ÉLIGIBILITÉ

Une liste cumulative de critères d'éligibilité au télétravail est généralement précisée. Ceux énoncés par les différents accords collectifs s'organisent en trois groupes principaux ⁽¹⁰⁾ : l'éligibilité du salarié, celle du poste et enfin celle du lieu de travail.

Salarié

Contrat de travail

La **nature du contrat** est parfois déterminante : si elle peut être ouverte aux CDD ⁽¹¹⁾, l'éligibilité au télétravail est réservée par certains accords aux salariés en CDI ⁽¹²⁾. Un accord justifie ce choix par ce que *« le télétravail est basé sur une relation de confiance mutuelle qui nécessite une bonne connaissance du fonctionnement et une relation bien établie entre l'intéressé, son supérieur hiérarchique et la direction »* ⁽¹³⁾.

Pour cette même raison, une **ancienneté minimale** dans l'entreprise et/ou dans le poste (par exemple, quatre mois ⁽¹⁴⁾) est souvent exigée.

Ainsi, l'accord *Mercedes-Benz Trucks France* impose une ancienneté de deux ans dans l'entreprise – là où un autre accord retient une ancienneté de deux mois ⁽¹⁵⁾, et d'au moins une année dans leur fonction ⁽¹⁶⁾. Ces durées sont respectivement de un an et six mois dans l'accord *Tipiak* ⁽¹⁷⁾ ou six mois et deux mois dans l'accord *Matmut* ⁽¹⁸⁾, par exemple.

Quand une durée d'ancienneté dans l'entreprise n'est pas stipulée, les accords imposent que la période d'essai – sauf exception ⁽¹⁹⁾ – ait été confirmée ⁽²⁰⁾ et, éventuellement, visent la durée d'ancienneté dans le poste ⁽²¹⁾. Un accord précise que l'ancienneté s'apprécie à la date à laquelle le salarié demande à bénéficier du télétravail ⁽²²⁾.

Le manager peut être autorisé à déroger à la condition d'ancienneté fixée par l'accord ⁽²³⁾.

L'accord *Panasonic* traite de la situation des **salariés intérimaires** en précisant que le travail leur sera accessible après une période de deux mois dans l'entreprise et à condition que la durée prévisionnelle du contrat d'intérim (éventuel(s) renouvellement(s) compris) soit d'au moins six mois pleins.

En revanche, compte tenu de la finalité des **contrats d'apprentissage et de professionnalisation ainsi que des stages en entreprise** – visant à l'apprentissage et l'apprentissage du monde du travail – ces travailleurs ne peuvent souvent pas prétendre au télétravail ⁽²⁴⁾, *« considérant que la présence dans une communauté de travail est un élément indispensable de leur apprentissage »* ⁽²⁵⁾. Un accord envisage cependant leur éligibilité *« de manière très exceptionnelle »* ⁽²⁶⁾. Un autre admet également le télétravail pour les stagiaires après une période de deux mois (soit à partir du troisième mois), dès lors que la durée de leur stage s'étend sur au moins six mois pleins ⁽²⁷⁾.

Si les **salariés à temps partiel** sont exclus par certains accords ⁽²⁸⁾, *« afin de garantir la préservation du lien social »* ⁽²⁹⁾, leur éligibilité au télétravail est parfois conditionnée à une durée minimale de travail, par exemple de 60 % ⁽³⁰⁾ ou – souvent – 80 % ⁽³¹⁾ (mais une telle durée minimale peut être écartée par l'accord pour du télétravail occasionnel ⁽³²⁾). À

(10) ITM Alimentaire International, 24 févr. 2020.

(11) Mars Information Services, 29 sept. 2020 ; Panasonic France, préc. ; Matmut, 1^{er} oct. 2020.

(12) Cdiscount, 22 janv. 2020 ; UES Marie-Claire, préc..

(13) VINCI Construction Grands Projets, 15 oct. 2020.

(14) UES Allianz France, 19 oct. 2020.

(15) Panasonic France, préc.

(16) Mercedes-Benz Trucks France, 26 juin 2020.

(17) Tipiak Epicerie, 18 sept. 2020.

(18) Matmut, préc.

(19) Mars Information Services, préc.

(20) Framatome, préc.

(21) UES Marie-Claire, préc.

(22) Toupret, 25 sept. 2020.

(23) Panasonic France, préc.

(24) Framatome, préc.

(25) UES N°VIE pôle HLM, préc.

(26) Mars Information Services, préc.

(27) Panasonic France, préc.

(28) Cdiscount, préc. ; UES Marie-Claire, préc.

(29) Panasonic France, préc.

(30) AFD, 3 janv. 2020

(31) Panasonic France, préc. ; UES MGEN, 24 avr. 2020 ; 3M France, 21 juill. 2020

(32) AFD, préc.



l'inverse, d'autres accords affirment expressément que « *le temps partiel est compatible avec le télétravail* » ⁽³³⁾.

Catégorie professionnelle

Le télétravail est parfois réservé à certaines **catégories professionnelles**, comme aux cadres (application possible aux non-cadres sous réserve d'un accord d'un manager) ⁽³⁴⁾. L'accord Cdiscount exclut ainsi le personnel de statut Employés / Ouvriers et agents de maîtrise ⁽³⁵⁾.

Autonomie du salarié

Des critères tenant aux qualités d'autonomie du salarié ⁽³⁶⁾ sont parfois stipulés, comme ceux consistant à être capable « *de travailler à distance* » ⁽³⁷⁾, « *d'organiser son activité quotidienne ; respect permanent des délais imposés* » ⁽³⁸⁾, ou encore de « *trouver des solutions adaptées à toute difficulté* » ⁽³⁹⁾.

Poste

Visant « *l'autonomie du poste* » comme condition d'éligibilité au télétravail, un accord l'explicite par l'absence de nécessité :

- d'un accès quotidien à une documentation confidentielle ne pouvant pas être sortie de l'entreprise ;
- d'un outil de travail ne pouvant pas être transposé à domicile ⁽⁴⁰⁾.

Il est souvent précisé que l'activité ne doit pas requérir d'être exercée physiquement dans les locaux, notamment en raison des équipements matériels, des mesures de sécurité informatique, de la nécessité d'une présence personnelle, de celle de travailler en présentiel en équipe avec des échanges fréquents, du traitement de données à caractère strictement confidentiel ⁽⁴¹⁾. Ce qui peut exclure les « *salariés dont les fonctions ne nécessitent pas d'outils informatiques et de communication* » ⁽⁴²⁾.

L'absence d'impact sur l'organisation et la continuité de l'activité du service auquel appartient le salarié est également citée : la configuration de celui-ci doit, par exemple, permettre « *d'intégrer un ou plusieurs télétravailleurs* » ⁽⁴³⁾, l'exécution en télétravail doit être « *compatible avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe* » ⁽⁴⁴⁾, « *l'activité en télétravail ne doit pas gêner le fonctionnement de l'équipe de rattachement ; la configuration de l'équipe permet le télétravail au sein de celle-ci* » ⁽⁴⁵⁾. Cet impact potentiel se mesure parfois en fonction du nombre de télétravailleurs : un accord stipule que « *la hiérarchie veillera à ce que le nombre de télétravailleurs au sein des services soit compatible avec le bon fonctionnement des services et leur organisation* » ⁽⁴⁶⁾.

De manière plus expresse, l'accord collectif liste parfois les postes de l'entreprise non éligibles au télétravail ⁽⁴⁷⁾.

Domicile

Certains accords imposent des conditions techniques relatives au domicile du télétravailleur potentiel, tenant notamment à la qualité de la connexion internet ⁽⁴⁸⁾.

Il est par exemple précisé que le salarié en télétravail doit disposer d'un domicile répondant aux exigences techniques minimales requises pour la mise en œuvre d'une organisation en télétravail dans de bonnes conditions et plus spécifiquement : une connexion internet opérationnelle haut débit, une installation électrique conforme et un détecteur de fumée ⁽⁴⁹⁾.

Un autre ajoute que les intéressés doivent disposer « *d'une ligne téléphonique fixe ou mobile vers laquelle ils pourront transférer leur ligne professionnelle, afin d'être joignables en cas de besoin justifié par les nécessités du service* » ⁽⁵⁰⁾.

Il est parfois affirmé que le lieu de travail doit permettre d'assurer sécurité des données ⁽⁵¹⁾, concentration, et permettre de travailler dans des conditions satisfaisantes, notamment en termes d'hygiène et de sécurité ⁽⁵²⁾.

(33) Tipiak Epicerie, préc.

(34) Mars Information Services, préc.

(35) Cdiscount, préc.

(36) Panasonic France, préc.

(37) Framatome, préc.

(38) Toupret, préc.

(39) Cdiscount, préc.

(40) Toupret, préc.

(41) Cdiscount, préc.

(42) UES N°VIE pôle HLM, préc.

(43) UES MGEN, préc.

(44) Panasonic France, préc.

(45) Cdiscount, préc.

(46) Cegema, 14 oct. 2020.

(47) Toupret, préc.

(48) UES MGEN, préc.

(49) UES Marie-Claire, préc.

(50) Mercedes-Benz Trucks France, préc.

(51) Framatome, préc.

(52) Mars Information Services, préc.



Il est aussi demandé au salarié qu'il atteste disposer de conditions familiales propices au télétravail, sans « *présence d'enfants nécessitant du soin ou de l'attention, de par leur âge ou leur situation* » ⁽⁵³⁾.

PROCÉDURE DE PASSAGE EN TÉLÉTRAVAIL

Initiative

Mettant en avant le caractère volontaire du télétravail (et même du « *double volontariat employeur / salarié* »), certains accords réservent l'initiative de sa mise en œuvre au salarié ⁽⁵⁴⁾, mais la faculté d'initiative de l'employeur est reconnue – parfois à titre exceptionnel uniquement ⁽⁵⁵⁾ – par d'autres ⁽⁵⁶⁾.

Demande et examen

Les accords détaillent le formalisme entourant la demande du salarié de passage en temps partiel et impliquent souvent un **entretien** avec le demandeur.

L'accord *Suez* ⁽⁵⁷⁾ prévoit par exemple le respect d'une procédure se déroulant comme suit.

Étapes du déroulé de la procédure applicable dans le Groupe Suez

TÉLÉTRAVAIL À LA DEMANDE DU SALARIÉ	
1	Après avoir échangé avec son manager, le salarié volontaire remplit sa partie du diagnostic individuel.
2	Le salarié formalise par courriel sa demande de télétravail auprès de son manager en y joignant : <ul style="list-style-type: none"> – le formulaire de diagnostic individuel partagé rempli par ses soins ; – l'attestation d'assurance multirisques habitation précisant la prise en compte du télétravail au domicile.

TÉLÉTRAVAIL À LA DEMANDE DU SALARIÉ

3	Un échange est organisé, dans les 21 jours calendaires suivant l'envoi de la demande, entre le salarié et son manager au cours duquel ces derniers partagent le contenu du diagnostic.
4	Le manager rend sa décision et en informe son collaborateur dans les 10 jours calendaires suivant cet échange. Pour ce faire, il complète sa partie du diagnostic partagé et la renvoie au salarié. En tout état de cause, la mise en place du télétravail ne peut intervenir qu'après validation expresse du responsable hiérarchique du collaborateur.

Les **délais de réponse** – motivée – prévus par les accords sont variable : 15 jours calendaires ⁽⁵⁸⁾, 21 jours calendaires ⁽⁵⁹⁾, 30 jours ⁽⁶⁰⁾, un mois ⁽⁶¹⁾. Un accord prévoit qu'à défaut de réponse dans le délai convenu, la demande est réputée avoir été acceptée ⁽⁶²⁾.

Un accord précise que les principaux **motifs de refus** de passage en télétravail pourront être notamment ⁽⁶³⁾ :

- le non-respect des conditions d'éligibilité, liées au poste ou au collaborateur ;
- les candidatures transmises en dehors de la période définie à cet effet ;
- le dépassement du quota maximum de collaborateur en situation de télétravail au sein du service, si un tel quota est fixé par le responsable hiérarchique.

Ordre de priorité

En cas de pluralité de demandes au sein d'un même service, et dès lors que l'organisation le nécessiterait, l'accord précise parfois que le manager fixe un ordre de priorité d'accès au télétravail. Par exemple : « *son choix devra reposer sur des critères objectifs, tels que l'éloignement géographique domicile-travail, une si-*

⁽⁵³⁾ UES Marie-Claire, préc.

⁽⁵⁴⁾ 3M France, préc. ; Mars Information Services, préc. ; Panasonic France, préc.

⁽⁵⁵⁾ UES MGEN, préc.

⁽⁵⁶⁾ American Airlines, 2 sept. 2020

⁽⁵⁷⁾ Groupe Suez, préc.

⁽⁵⁸⁾ Panasonic France, préc.

⁽⁵⁹⁾ Framatome, préc.

⁽⁶⁰⁾ UES N°VIE pôle HLM, préc.

⁽⁶¹⁾ UES MGEN, préc. ; Toupret, préc.

⁽⁶²⁾ Axa Assurcredit, 24 févr. 2020.

⁽⁶³⁾ Cdiscount, préc.

tuation de handicap ou des contraintes personnelles spécifiques » ⁽⁶⁴⁾.

Certains accords fixent eux-mêmes l'ordre de priorité, par exemple ⁽⁶⁵⁾ :

1. Salariés en situation de handicap ;
2. Salariés dont le temps de trajet domicile-lieu de travail en transport en commun est supérieur à 2 h 30 par jour (aller et retour) ;
3. Salariés âgés de plus de 55 ans ;
4. Salariés proches aidants.

Un autre liste les critères suivants : « *temps de trajet domicile-travail, handicap, situation de famille (exemple : soutien de famille, mère de famille de plus de un enfant, etc.)* », la décision finale devant être motivée par le manager auprès de la DRH ⁽⁶⁶⁾.

Assurance et conformité

Les accords imposent au salarié de s'assurer que le lieu d'exercice du télétravail est couvert contre les risques inhérents à cette activité ⁽⁶⁷⁾ et d'en justifier par la remise d'une attestation adéquate ⁽⁶⁸⁾. Le coût est alors parfois pris en charge par l'entreprise ⁽⁶⁹⁾. S'y ajoute souvent l'obligation d'attester sur l'honneur que le lieu de télétravail est conforme aux normes techniques en vigueur, ou de fournir un justificatif d'un organisme agréé et certifié ⁽⁷⁰⁾, dont certaines entreprises acceptent la prise en charge financière ⁽⁷¹⁾, éventuellement dans une certaine limite (par exemple 150 €) ⁽⁷²⁾.

Un accord ajoute que le salarié doit également garantir à la société qu'il dispose de l'ensemble des autorisations et garanties nécessaires pour effectuer, à son domicile, une activité professionnelle et qu'il fera son affaire personnelle de tout litige sur ce point ⁽⁷³⁾.

Formalisation de l'accord du salarié

Plusieurs accords imposent la conclusion d'un avenant (parfois à durée déterminée) au contrat de tra-

vail en cas de passage au télétravail ⁽⁷⁴⁾ (mais d'autres l'excluent expressément ⁽⁷⁵⁾).

L'accord *Cdiscount* stipule par exemple que l'avenant au contrat de travail est d'une durée maximum équivalente à celle de l'accord et en précise le contenu ⁽⁷⁶⁾.

Période d'adaptation

Le passage au télétravail est accompagné d'une période d'adaptation (généralement deux ⁽⁷⁷⁾ ou trois mois dans les accords) pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance préalablement défini.

Panel des durées des périodes d'adaptation et des délais de prévenance présents dans les accords

PÉRIODE D'ADAPTATION	DÉLAI DE PRÉVENANCE CORRESPONDANT
2 mois ⁽⁷⁸⁾	7 jours
2 mois ⁽⁷⁹⁾	1 mois
3 mois ⁽⁸⁰⁾	15 jours
3 mois ⁽⁸¹⁾	Une semaine, susceptible d'être réduite en cas d'accord entre le salarié et son manager
3 mois ⁽⁸²⁾	2 semaines
3 mois ⁽⁸³⁾	Sans délai pour le salarié ; 15 jours calendaires pour le manager
3 mois ⁽⁸⁴⁾	Une semaine et avec explication verbale

Il est parfois précisé que toute suspension du contrat prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif ⁽⁸⁵⁾.

⁽⁶⁴⁾ American Airlines, préc.

⁽⁶⁵⁾ UES MGEN, préc.

⁽⁶⁶⁾ Cegema, préc.

⁽⁶⁷⁾ Mars Information Services, préc.

⁽⁶⁸⁾ Toupret, préc.

⁽⁶⁹⁾ American Airlines, préc.

⁽⁷⁰⁾ UES MGEN, préc.

⁽⁷¹⁾ UES MGEN, préc.

⁽⁷²⁾ Mercedes-Benz Trucks France, préc.

⁽⁷³⁾ ADP Ingénierie, 7 févr. 2020.

⁽⁷⁴⁾ Mercedes-Benz Trucks France, préc. ; American Airlines, préc.

⁽⁷⁵⁾ VINCI Construction Grands Projets, préc.

⁽⁷⁶⁾ Cdiscount, préc.

⁽⁷⁷⁾ UES Marie-Claire, préc.

⁽⁷⁸⁾ UES Marie-Claire, préc.

⁽⁷⁹⁾ Cdiscount, préc.

⁽⁸⁰⁾ UES MGEN, préc.

⁽⁸¹⁾ Framatome, préc.

⁽⁸²⁾ UES N'VIE pôle HLM, préc.

⁽⁸³⁾ ADP Ingénierie, préc.

⁽⁸⁴⁾ VINCI Construction Grands Projets, préc.

⁽⁸⁵⁾ Cegema, 14 octobre 2020, préc.



MODALITÉS D'ORGANISATION

Lieu de télétravail

Définition

La définition du lieu de télétravail comporte généralement des considérations techniques participant de son éligibilité.

Au-delà, n'est souvent visé que le **domicile** du salarié ⁽⁸⁶⁾, situé en France métropolitaine uniquement ⁽⁸⁷⁾. Il est alors précisé que ce domicile est entendu comme le lieu de résidence habituelle en France ⁽⁸⁸⁾, et figurant sur le bulletin de paie ou enregistré dans les outils de gestion RH ⁽⁸⁹⁾, mais il est parfois admis qu'il recouvre une seconde résidence (résidence secondaire, celle des parents, du conjoint, espace de coworking ⁽⁹⁰⁾), dès lors qu'elle est habituelle et localisée en France. Un accord admet que le lieu de résidence soit situé à l'étranger pour certains salariés, pourvu que le temps de trajet en train pour s'y rendre depuis Paris n'excède pas trois heures ⁽⁹¹⁾.

Des exceptions ⁽⁹²⁾ sont envisagées, notamment en cas de circonstances exceptionnelles ⁽⁹³⁾. Un accord rend ponctuellement possible de télétravailler dans **un autre domicile**, sous réserve d'en avertir préalablement son encadrement ⁽⁹⁴⁾.

Certains accords stipulent cependant plus largement que toute alternative à un environnement de télétravail hors du domicile du collaborateur pourra être envisagée ⁽⁹⁵⁾ et que tout autre lieu remplissant les conditions nécessaires est admissible ⁽⁹⁶⁾. Un accord affirme même que le télétravail peut être exécuté depuis **n'importe quel lieu**, y compris à l'étranger, sous réserve que celui-ci garantisse la sécurité personnelle du salarié et celle de la société ⁽⁹⁷⁾.

Visite de contrôle

Plusieurs accords organisent la faculté pour la direction et le CSE ⁽⁹⁸⁾ ou la CSSCT ⁽⁹⁹⁾ d'une visite de contrôle faite avec l'accord de l'intéressé et en sa présence.

Jours de télétravail

Fréquence

Exceptionnellement, certains accords ne prévoient **pas de limite** au nombre de jours télétravaillés, surtout pour les fonctions de direction ⁽¹⁰⁰⁾ ou à propos de salariés occupant des postes dont le périmètre de réalisation des missions est à vocation internationale ⁽¹⁰¹⁾. Un accord fait du critère d'éloignement géographique une condition déterminante ⁽¹⁰²⁾. Il peut cependant être alors précisé que l'employeur reste en mesure d'exiger la présence du salarié sur site, sous réserve du respect d'un délai de prévention de 48 heures ⁽¹⁰³⁾.

D'autres prévoient un **forfait annuel**, par exemple 70 jours pour les salariés itinérants et les managers ⁽¹⁰⁴⁾ ou 90 jours ⁽¹⁰⁵⁾. Un tel forfait se rencontre en réalité surtout pour le télétravail occasionnel (par exemple : 90 jours ⁽¹⁰⁶⁾).

La situation la plus fréquente est celle d'un **nombre de jours exprimé par semaine** ⁽¹⁰⁷⁾, souvent deux ⁽¹⁰⁸⁾ ou trois jours ⁽¹⁰⁹⁾. Parfois, la limite est d'un seul jour ⁽¹¹⁰⁾ télétravaillé. Ce nombre de jours est parfois établi pour un mois (par exemple : 4 jours par mois ⁽¹¹¹⁾).

Ces limites, justifiées par le souci « *de maintenir suffisamment le lien social et fonctionnel avec la communauté de travail* » ⁽¹¹²⁾, ne sont généralement pas applicables au télétravail occasionnel (« *cette modalité pouvant conduire à télétravailler cinq*

(86) Mercedes-Benz Trucks France, préc. ; Panasonic France, préc.

(87) American Airlines, préc.

(88) 3M France, préc.

(89) MAIF, 16 juill. 2020.

(90) Cdiscount, préc.

(91) AFD, préc.

(92) Matmut, préc.

(93) UPS SCS France SAS et UPS Logistics Group SAS, 10 juin 2020.

(94) MAIF, préc.

(95) VINCI Construction Grands Projets, préc.

(96) Toupret, préc.

(97) Mars Information Services, préc.

(98) Axa Assurcredit, préc.

(99) UPS SCS France SAS et UPS Logistics Group SAS, préc.

(100) Toupret, préc.

(101) 3M France, préc.

(102) Cegema, préc.

(103) Mars Information Services, préc.

(104) Matmut, préc.

(105) UES MGEN, préc.

(106) 3M France, préc.

(107) 3M France, préc.

(108) UES N°VIE pôle HLM, préc.

(109) Framatome, préc.

(110) Mercedes-Benz Trucks France, préc. ; Cdiscount, préc.

(111) VINCI Construction Grands Projets, préc.

(112) Tipiak Epicerie, préc.



jours de suite »⁽¹¹³⁾, lequel est parfois combinable avec le télétravail régulier (par exemple : aux deux jours réguliers « peuvent s'ajouter 20 jours flottants pour répondre à des situations exceptionnelles, dans la limite totale de trois jours de télétravail par semaine »⁽¹¹⁴⁾ ou aux salariés bénéficiant d'aménagement particulier pour raison médicale ou handicap⁽¹¹⁵⁾.

Choix

Le positionnement des jours de télétravail connaît plusieurs modalités :

- des jours établis de manière fixe et récurrente⁽¹¹⁶⁾ ;
- des jours flottants (pas d'obligation de journée fixe)⁽¹¹⁷⁾, en fonction des besoins de l'activité⁽¹¹⁸⁾ ;
- un « mix » des deux, par exemple un jour hebdomadaire fixe (compris comme étant le même jour toutes les semaines) et un jour par semaine flexible, positionné en accord avec le manager en respectant un délai de prévenance d'au moins 48 heures⁽¹¹⁹⁾.

Le choix des jours se fait généralement par accord entre le salarié et sa hiérarchie et, dans certains accords, sur proposition de l'intéressé⁽¹²⁰⁾, et dépend notamment des « impératifs professionnels et personnels de chacun »⁽¹²¹⁾, ou du « souci de la bonne organisation du service »⁽¹²²⁾. Ce choix peut être revu périodiquement, par exemple tous les mois⁽¹²³⁾, ou au contraire figurer dans l'avenant au contrat de travail (auquel des dérogations sont possibles moyennant un délai de prévenance, par exemple de 48 heures)⁽¹²⁴⁾.

Certaines contraintes de jours sont parfois organisées. Par exemple, présence sur site obligatoire le lundi⁽¹²⁵⁾, exclusion du télétravail le lendemain d'une

absence⁽¹²⁶⁾, accolé à un congé⁽¹²⁷⁾, ou « les semaines comportant un jour ou plus d'absence »⁽¹²⁸⁾, positionnement obligatoire « le mardi ou jeudi »⁽¹²⁹⁾, interdiction de cumuler télétravail les lundi et vendredi⁽¹³⁰⁾, etc.

Une obligation de déclaration dans le calendrier professionnel et/ou le SIRH de l'entreprise est prévue par certains accords⁽¹³¹⁾, par exemple trois jours⁽¹³²⁾ ou une semaine à l'avance dans le système de gestion des temps⁽¹³³⁾.

Pour certaines catégories qui ne « permettent pas de fixer des jours précis de télétravail », la déclaration des jours télétravaillés peut intervenir *a posteriori*, en informant le service paie⁽¹³⁴⁾.

Demi-journée

Certains accords admettent que le travail s'exerce par demi-journée⁽¹³⁵⁾, éventuellement à titre exceptionnel, notamment lorsque l'autre demi-journée concernée n'est pas travaillée⁽¹³⁶⁾, ou lorsqu'il est associé à un déplacement⁽¹³⁷⁾. D'autres l'excluent⁽¹³⁸⁾.

Modification, annulation

Une modification ou une annulation du jour de télétravail est généralement rendue possible, notamment à l'initiative du manager, dans différentes circonstances (par exemple⁽¹³⁹⁾ : réunion de service impérative rendant obligatoire la présence de l'ensemble des salariés du service ; réunion fixée par la direction générale ; circonstance exceptionnelle émise par le salarié, validée par le manager ; toute autre circonstance exceptionnelle liée au fonctionnement du service qui viendrait à rendre impérativement nécessaire la présence du salarié pour éviter un blocage de son fonctionnement).

(113) 3M France, préc.

(114) 3M France, préc. ; American Airlines, préc.

(115) Toupret, préc.

(116) UES Marie-Claire, préc.

(117) Panasonic France, préc.

(118) Groupe Suez, préc.

(119) Cdiscount, préc.

(120) Mercedes-Benz Trucks France, préc.

(121) UES N°VIE pôle HLM, préc.

(122) Axa Assurcredit, préc.

(123) Mercedes-Benz Trucks France, préc.

(124) UPS SCS France SAS et UPS Logistics Group SAS, préc.

(125) Panasonic France, préc.

(126) Axa Assurcredit, préc.

(127) Matmut, préc.

(128) ITM Alimentaire International, préc.

(129) Axa Assurcredit, préc.

(130) Matmut, préc.

(131) Panasonic France, préc.

(132) Framatome, préc.

(133) UES MGEN, préc.

(134) UPS SCS France SAS et UPS Logistics Group SAS, préc.

(135) ADP Ingénierie, préc. ; AFD, préc.

(136) Groupe Suez, préc.

(137) Framatome, préc.

(138) Cdiscount, préc. ; UES MGEN, préc.

(139) UES N°VIE pôle HLM, préc.



Un délai de prévenance est alors souvent prévu (24 heures ⁽¹⁴⁰⁾ ; deux jours ouvrés ⁽¹⁴¹⁾ ; trois jours, sauf circonstances exceptionnelles ⁽¹⁴²⁾ ; sept jours, sauf circonstances exceptionnelles où ce délai peut être réduit à un jour ⁽¹⁴³⁾). Inversement, un accord exclut un tel délai et souligne que « *le salarié devra veiller à ne pas organiser sa vie privée autour des périodes de télétravail et rester disponible pour l'entreprise en cas de nécessité de service* » ⁽¹⁴⁴⁾.

Report

La plupart des accords semble exclure le cumul ou le report des journées non télétravaillées ⁽¹⁴⁵⁾ ou l'encadrer strictement ⁽¹⁴⁶⁾.

Il est parfois prévu que la journée de télétravail soit, en accord avec le responsable hiérarchique, décalée sur un autre jour de la semaine ⁽¹⁴⁷⁾, mais non sur la/les semaine(s) suivante(s) ⁽¹⁴⁸⁾.

Temps de travail

Durée du travail applicable

Généralement, le télétravail n'a pas pour effet de modifier l'activité habituelle, la charge de travail ou l'amplitude de travail applicables habituellement au sein des locaux ⁽¹⁴⁹⁾ et la plupart des accords interdit la réalisation des heures supplémentaires durant le télétravail ⁽¹⁵⁰⁾, sauf demande expresse, écrite du supérieur hiérarchique ⁽¹⁵¹⁾ ou circonstances exceptionnelles ⁽¹⁵²⁾.

Décompte du temps de travail

Le contrôle de la durée du travail résulte parfois :

- d'un badgeage : les journées travaillées doivent faire l'objet d'un mouvement d'entrée et de sortie chaque jour sur le logiciel de gestion des temps, au moyen de la même carte de sécurité informa-

tique mise à disposition des salariés dans le cadre l'activité en entreprise ⁽¹⁵³⁾ ;

- d'un décompte forfaitaire : une journée de travail normale pour les forfaits en jours et un décompte forfaitaire de 7 heures et 24 minutes pour les autres salariés, par exemple ⁽¹⁵⁴⁾ ;
- d'un système auto déclaratif des temps ⁽¹⁵⁵⁾.

Plages horaires de disponibilité

L'accord précise souvent que les horaires de travail du salarié sont établis sur les mêmes bases que celles du contrat de travail. Il est alors demandé à l'intéressé d'être disponible pendant son temps de travail ⁽¹⁵⁶⁾. Pendant ces plages horaires, le salarié doit être joignable, consulter sa messagerie et répondre aux sollicitations de la société ⁽¹⁵⁷⁾.

D'autres stipulent des plages spécifiques. Par exemple : le télétravailleur pourra librement organiser son temps de travail, sous réserve de respecter les plages horaires de travail suivantes : 9 h 30 à 11 h 45 et 14 h à 16 h pendant lesquelles il doit être possible de le joindre. Pendant ces plages horaires, le télétravailleur est tenu de répondre au téléphone, de participer à toutes les réunions téléphoniques ou les vidéoconférences organisées par sa hiérarchie et de consulter sa messagerie. Le télétravailleur « *a l'obligation, durant ses plages horaires de télétravail, de garder ouverte l'application Teams afin de pouvoir être joignable (ou toute autre application définie par l'entreprise)* » ⁽¹⁵⁸⁾.

Un accord précise que ces plages sont fixées par le salarié en concertation avec sa hiérarchie ⁽¹⁵⁹⁾.

S'agissant plus spécifiquement des forfaits en jours, ces salariés sont parfois tenus d'informer leur hiérarchie des plages de contacts pendant lesquelles ils sont joignables, dans le respect notamment des temps de repos, des jours de congés et des jours non travaillés ⁽¹⁶⁰⁾. D'autres accords préconisent une plage horaire, par exemple 8 h 45 – 17 h 45 pour s'assurer du respect de la vie privée et du droit à la déconnexion des salariés en situation de télétra-

(140) Cdiscount, préc.

(141) UES Marie-Claire, préc.

(142) Framatome, préc.

(143) UES N°VIE pôle HLM, préc.

(144) Panasonic France, préc.

(145) Cdiscount, préc.

(146) American Airlines, préc.

(147) Tipiak Epicerie, préc.

(148) ITM Alimentaire International, préc.

(149) UES N°VIE pôle HLM, préc.

(150) Framatome, préc.

(151) UPS SCS France SAS et UPS Logistics Group SAS, préc.

(152) UES N°VIE pôle HLM, préc.

(153) UES MGEN, préc.

(154) Mercedes-Benz Trucks France, préc.

(155) 3M France, préc.

(156) Mars Information Services, préc.

(157) Toupret, préc.

(158) UES N°VIE pôle HLM, préc.

(159) Axa Assurcredit, préc.

(160) Toupret, préc.



vail et des durées maximales de travail prévues par la réglementation ⁽¹⁶¹⁾. D'autres encore contiennent l'engagement de l'entreprise de ne pas contacter le salarié avant ou au-delà de certaines heures, par exemple avant 8 heures du matin, après 20 heures le soir, et pendant la pause déjeuner ⁽¹⁶²⁾.

Dispositifs de contrôle

Plusieurs accords s'engagent à l'absence de moyen de surveillance pour contrôler le temps de travail des salariés soumis à des horaires ⁽¹⁶³⁾. Un groupe décide de ne pas recourir aux outils digitaux d'intelligence artificielle dans le but de contrôler l'activité des salariés en télétravail, dès lors que « *l'appréciation de la qualité du travail des collaborateurs en télétravail et l'atteinte de leurs objectifs, tout en veillant au respect des équilibres des temps de vie, relèvent de la responsabilité de chaque manager* » ⁽¹⁶⁴⁾.

Charge de travail et droit à la déconnexion

Il est affirmé régulièrement que les résultats attendus en situation de télétravail sont équivalents à ceux qui le sont en présentiel ⁽¹⁶⁵⁾. En cas de contribution insuffisante du télétravailleur, le responsable hiérarchique pourra décider unilatéralement de mettre un terme à l'autorisation de télétravail ⁽¹⁶⁶⁾.

L'entretien annuel et des échanges réguliers sont parfois organisés pour permettre d'apporter une attention particulière à l'examen de la charge de travail des collaborateurs, que cela soit à l'initiative du manager comme du salarié ⁽¹⁶⁷⁾. En cas de difficulté pour réaliser ou achever les travaux qui lui ont été confiés, l'intéressé est tenu de contacter au plus vite sa hiérarchie afin de trouver les solutions appropriées aussi rapidement que possible ⁽¹⁶⁸⁾. Les mesures correctives peuvent aller jusqu'à la suspension temporaire ou définitive du télétravail ⁽¹⁶⁹⁾.

Par ailleurs, les accords soulignent souvent l'existence du droit à déconnexion du salarié. Ainsi, « *lorsqu'il a débadgé, le télétravailleur utilise son "droit à la déconnexion" en mettant en veille son*

équipement informatique » ⁽¹⁷⁰⁾. « *Il est rappelé qu'il n'y a pas obligation pour les télétravailleurs de répondre au téléphone ou aux mails en dehors des plages de disponibilités fixées par le présent accord et durant leurs périodes de repos, congés et maladie. En aucun cas, il ne pourra leur en être tenu rigueur. En la matière, les managers se devront d'être exemplaires et, sauf situations d'urgence, ne solliciteront pas leurs équipes pendant ces temps de repos* » ⁽¹⁷¹⁾. Il est parfois même fait interdiction au salarié, par exemple, de se connecter entre 20 h et 7 h du matin ⁽¹⁷²⁾.

Dans ce cadre, il est parfois prévu que l'employeur s'engage à ne pas communiquer les coordonnées personnelles (y compris le numéro de téléphone privé) du salarié et les collaborateurs à ne pas les utiliser s'ils en ont connaissance ⁽¹⁷³⁾. Autre exemple de stipulation : « *les documents commerciaux de la Société et les cartes de visite du salarié ne mentionneront que des coordonnées professionnelles excluant toute référence à son domicile privé* » ⁽¹⁷⁴⁾.

Équipement

Mise à disposition

Les accords listent les équipements mis à disposition du salarié **par l'employeur**, dont il assure la maintenance ⁽¹⁷⁵⁾, et parmi lesquels souvent : un ordinateur portable (dont la détention à titre professionnel est parfois une condition d'éligibilité ⁽¹⁷⁶⁾) et un téléphone portable ⁽¹⁷⁷⁾. Il peut aussi s'agir d'un écran – voire d'un double écran ⁽¹⁷⁸⁾ –, un casque audio, un clavier et une souris supplémentaires ⁽¹⁷⁹⁾, un casque Bluetooth ou une chaise ergonomique ⁽¹⁸⁰⁾. Pour des raisons de confidentialité, la fourniture d'une imprimante est parfois expressément exclue ⁽¹⁸¹⁾. Naturellement, cet équipement a vocation à être restitué ⁽¹⁸²⁾.

Il peut être précisé que la demande d'équipements spécifiques justifiés par l'état de santé pourra être

(161) Panasonic France, préc.

(162) UPS SCS France SAS et UPS Logistics Group SAS, préc.

(163) Framatome, préc.

(164) Groupe Suez, préc.

(165) Mars Information Services, préc.

(166) Panasonic France, préc.

(167) Framatome, préc.

(168) UES N°VIE pôle HLM, préc.

(169) Toupret, préc.

(170) UES MGEN, préc.

(171) UES N°VIE pôle HLM, préc.

(172) Toupret, préc.

(173) UES N°VIE pôle HLM, préc.

(174) Cegema, préc.

(175) UES MGEN, préc.

(176) 3M France, préc.

(177) Mars Information Services, préc.

(178) UES Allianz France, préc.

(179) Framatome, préc.

(180) American Airlines, préc.

(181) UES Marie-Claire, préc.

(182) UES MGEN, préc.



satisfaite si l'aménagement est préconisé par la médecine du travail ⁽¹⁸³⁾. Un accord prévoit que les collaborateurs qui le souhaitent pourront avoir accès à des tarifs privilégiés, négociés par la direction des achats du groupe, pour l'achat de certains périphériques informatiques ou mobiliers bureautiques. Ces équipements, achetés par les salariés, seront de leur entière propriété ⁽¹⁸⁴⁾.

Pour sa part, **le salarié** doit pourvoir aux conditions techniques nécessaires au télétravail sur son lieu d'exercice, telle que la qualité de la connexion internet ⁽¹⁸⁵⁾. L'abonnement à un opérateur et la mise à disposition d'une box permettant la connexion au réseau sont à sa charge ⁽¹⁸⁶⁾. Un accord affirme que le salarié en télétravail « *doit s'assurer que les communications téléphoniques ciblant son bureau sont transférées au poste (fixe ou mobile) où il s'est installé. Ses interlocuteurs n'ont pas à se préoccuper de son lieu de travail ou du choix du numéro de téléphone pour le joindre* » ⁽¹⁸⁷⁾.

Certains accords prévoient même que le salarié en télétravail utilise son matériel personnel (téléphone, ordinateur, imprimante, etc.), sauf s'il bénéficie d'un prêt de matériel appartenant à l'entreprise lié à sa fonction (ordinateur portable, smartphone, etc.) ⁽¹⁸⁸⁾.

Restrictions d'utilisation

Le télétravailleur prend soin de l'équipement qui lui est confié, en assure la bonne conservation (ainsi que des données qui y sont stockées) et informe sans délai son responsable hiérarchique en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à disposition ⁽¹⁸⁹⁾.

L'utilisation des équipements professionnels à des fins personnelles peut être interdite ⁽¹⁹⁰⁾, de même que son déplacement à une autre adresse sans l'accord de l'employeur ⁽¹⁹¹⁾. Le télétravailleur ne peut généralement utiliser un autre matériel que celui qui est fourni par l'entreprise ⁽¹⁹²⁾, notamment une impri-

mante ⁽¹⁹³⁾, et ne peut avoir une utilisation des outils autres que strictement professionnels ⁽¹⁹⁴⁾.

Protection des données

Le salarié se voit généralement rappeler l'obligation de respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'entreprise et de protéger les données auxquelles il a accès, ce qui impose par exemple :

- de verrouiller l'accès à son matériel afin de s'assurer qu'il en soit le seul utilisateur ⁽¹⁹⁵⁾, même lorsqu'il ne débadge pas et quelle que soit la durée de son déplacement ⁽¹⁹⁶⁾ ;
- de ne pas utiliser son propre micro portable informatique ⁽¹⁹⁷⁾ ;
- de ne pas divulguer des mots de passe à des tiers ⁽¹⁹⁸⁾ ;
- de n'apporter aucun document papier professionnel et de n'imprimer aucun document en télétravail ⁽¹⁹⁹⁾. Les missions nécessitant l'emploi quotidien de documents originaux ne sont d'ailleurs parfois pas compatibles avec l'activité en télétravail ⁽²⁰⁰⁾.

SITUATIONS AFFECTANT LE TÉLÉTRAVAIL

Incidents potentiels

Les accords envisagent l'hypothèse de panne, mauvais fonctionnement, détérioration, perte ou vol du matériel mis à la disposition du salarié, susceptibles d'affecter l'exercice du télétravail. Ils imposent à l'intéressé d'informer sans délai son employeur afin que celui-ci puisse prendre des mesures appropriées pour assurer la bonne organisation de l'activité ⁽²⁰¹⁾.

Un accord prévoit un retour sur site automatique en cas de panne matérielle qui durerait plus d'une journée (le salarié ne pouvant en aucun cas être

(183) UES MGEN, préc.

(184) Groupe Suez, préc.

(185) UES Marie-Claire, préc.

(186) UES MGEN, préc.

(187) Tipiak Epicerie, préc.

(188) Tipiak Epicerie, préc.

(189) Framatome, préc.

(190) UES N°VIE pôle HLM, préc.

(191) American Airlines, préc.

(192) Panasonic France, préc.

(193) Mercedes-Benz Trucks France, préc.

(194) UES N°VIE pôle HLM, préc.

(195) UES N°VIE pôle HLM, préc.

(196) UES MGEN, préc.

(197) UES MGEN, préc.

(198) Toupret, préc.

(199) ITM Alimentaire International, préc.

(200) Mercedes-Benz Trucks France, préc.

(201) UES N°VIE pôle HLM, préc.



positionné en congés payés) ⁽²⁰²⁾. Un deuxième stipule qu'après une heure, le télétravailleur doit, après en avoir informé son manager et/ou à la demande de ce dernier, venir poursuivre son activité professionnelle dans ses locaux habituels de travail ⁽²⁰³⁾ (mais une exception à ce principe figure dans un accord si le temps de trajet aller/retour habituel ne permet pas au salarié de fournir une durée de travail effectif d'au moins deux heures au sein de l'entreprise ⁽²⁰⁴⁾). Un autre distingue l'impossibilité de connexion pour une cause *interne* ou *externe* à l'entreprise (exemple : problème de connexion au domicile...). Dans le premier cas, le télétravailleur peut rester à son domicile afin d'attendre la remise en fonctionnement. Dans le second cas, l'intéressé doit se rendre sur le site, soit poser une journée de CP ou de RTT ⁽²⁰⁵⁾.

Enfin, afin d'anticiper une éventuelle difficulté technique rendant impossible la réalisation de travaux nécessitant l'usage d'un ordinateur et/ou d'internet durant une journée, le salarié en télétravail peut se voir imposer de prévoir des travaux n'impliquant pas l'utilisation de ces équipements ⁽²⁰⁶⁾.

Suspension temporaire

« Les besoins du service » ⁽²⁰⁷⁾, des « périodes de pics d'activité » ⁽²⁰⁸⁾ ou des « circonstances particulières » justifient parfois que l'entreprise ou, le cas échéant, le salarié suspende provisoirement la situation de télétravail ⁽²⁰⁹⁾.

Des accords fixent la durée de cette suspension à trois mois, renouvelable une fois ⁽²¹⁰⁾, à six mois ⁽²¹¹⁾, ou plus laconiquement « pour une période déterminée » ⁽²¹²⁾, et l'assortissent d'un délai de prévenance, par exemple de 15 jours ⁽²¹³⁾, ou d'un délai « raisonnable (idéalement une semaine), sauf urgence justifiée » ⁽²¹⁴⁾.

⁽²⁰²⁾ UES MGEN, préc.
⁽²⁰³⁾ Cdiscount, préc.
⁽²⁰⁴⁾ Axa Partners Holding, préc.
⁽²⁰⁵⁾ Toupret, préc.
⁽²⁰⁶⁾ UES Marie-Claire, préc.
⁽²⁰⁷⁾ Framatome, préc.
⁽²⁰⁸⁾ Cdiscount, préc.
⁽²⁰⁹⁾ Toupret, préc.
⁽²¹⁰⁾ Framatome, préc.
⁽²¹¹⁾ UES N°VIE pôle HLM, préc.
⁽²¹²⁾ ADP Ingénierie, préc.
⁽²¹³⁾ Framatome, préc.
⁽²¹⁴⁾ Toupret, préc.

Réexamen

L'impact d'un changement de poste du salarié est traité par plusieurs accords collectifs. L'un d'eux prévoit qu'une telle situation emporte la caducité de l'accord de l'employeur au bénéfice du télétravail ⁽²¹⁵⁾. D'autres prévoient un réexamen – parfois automatique ⁽²¹⁶⁾ – afin que le manager s'assure de la compatibilité de la nouvelle fonction et de l'organisation en télétravail ⁽²¹⁷⁾ et certains signataires ont précisé que, dans ce cas, le salarié ne bénéficie pas d'un droit au maintien de la situation de télétravail qui peut alors prendre fin ⁽²¹⁸⁾. Un accord affirme qu'une telle situation prive d'objet l'avenant au contrat ⁽²¹⁹⁾.

Un accord prévoit, à l'inverse, qu'en cas de changement de poste le collaborateur peut par principe continuer de bénéficier du télétravail, sous réserve de la compatibilité de son nouveau poste avec le télétravail. Toutefois, pendant la période d'adaptation qui ne peut pas être inférieure à six mois, le télétravail est suspendu de manière à permettre au collaborateur d'être mieux accompagné dans sa prise de poste ⁽²²⁰⁾.

De même, le changement de domicile du salarié peut justifier un réexamen de sa situation. Le télétravail peut alors « prendre fin dans le cas où ce changement de domicile est incompatible avec les termes de l'avenant ou les modalités habituelles de télétravail, notamment aux critères liés aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité du salarié » ⁽²²¹⁾.

Réversibilité

La réversibilité de la situation de télétravail – à l'initiative de l'employeur ou du salarié – est généralement prévue. Tel accord souligne que la situation de télétravail « ne constitue pas un élément essentiel du contrat de travail. Elle ne peut en aucun cas constituer un droit ou un avantage acquis » ⁽²²²⁾.

Un formalisme est imposé, par exemple un écrit ⁽²²³⁾ (voire un courrier recommandé ou courriel avec

⁽²¹⁵⁾ 3M France, préc.
⁽²¹⁶⁾ UES Marie-Claire, préc.
⁽²¹⁷⁾ UES MGEN, préc.
⁽²¹⁸⁾ UES N°VIE pôle HLM, préc.
⁽²¹⁹⁾ Axa Partners Holding, préc.
⁽²²⁰⁾ Axa Assurcredit, préc.
⁽²²¹⁾ UES N°VIE pôle HLM, préc.
⁽²²²⁾ UES MGEN, préc.
⁽²²³⁾ American Airlines, préc.



accusé de réception motivé ⁽²²⁴⁾, ou une lettre remise en main propre contre décharge ⁽²²⁵⁾, de même que le respect d'un délai de prévenance (qui « doit permettre au salarié et à l'entreprise d'accompagner ce changement » ⁽²²⁶⁾, « de gérer sereinement le retour permanent du salarié dans les locaux de l'entreprise » ⁽²²⁷⁾), par exemple 15 jours ⁽²²⁸⁾, un mois ⁽²²⁹⁾ ou deux mois ⁽²³⁰⁾, sauf accord entre les parties pour un délai plus court ⁽²³¹⁾.

Un accord distingue toutefois la réversibilité à l'initiative du salarié (sans délai de prévenance) de celle, motivée, à l'initiative du manager avec délai de prévenance d'au moins trente jours calendaires ⁽²³²⁾.

Un accord précise que cette réversibilité peut notamment intervenir « si les critères d'éligibilité ne sont plus remplis, ou si le collaborateur rencontre des difficultés persistantes pour exercer son activité en télétravail, ou pour organiser son temps de travail » ⁽²³³⁾.

Péremption en cas de sous-utilisation

Un accord prévoit que les salariés ne justifiant pas d'un minimum de 15 jours de télétravail sur une année civile (proratisation en cas d'année incomplète) ne remplissent pas les conditions du télétravail habituel et flexible. Au terme de l'année civile considérée, ils devront ainsi réaliser une nouvelle demande pour intégrer le dispositif (tout en restant éligibles au télétravail occasionnel) ⁽²³⁴⁾.

Un autre stipule que si, pour un mois complet d'activité, le salarié effectue un nombre de jours en télétravail inférieur au nombre fixé par son avenant, l'entreprise peut mettre fin à l'organisation en télétravail en dénonçant l'avenant, avec un délai de prévenance d'un mois ⁽²³⁵⁾.

⁽²²⁴⁾ UES N°VIE pôle HLM, préc.

⁽²²⁵⁾ Mercedes-Benz Trucks France, préc.

⁽²²⁶⁾ UES MGEN, préc.

⁽²²⁷⁾ UES N°VIE pôle HLM, préc.

⁽²²⁸⁾ Axa Assurcredit, préc.

⁽²²⁹⁾ UES N°VIE pôle HLM, préc.

⁽²³⁰⁾ VINCI Construction Grands Projets, préc.

⁽²³¹⁾ UES MGEN, préc.

⁽²³²⁾ ADP Ingénierie, préc.

⁽²³³⁾ UES Marie-Claire, préc.

⁽²³⁴⁾ Framatome, préc.

⁽²³⁵⁾ Mercedes-Benz Trucks France, préc.

ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI

Formation

Une formation est souvent prévue tant pour les managers ⁽²³⁶⁾ que pour les salariés ⁽²³⁷⁾ et pouvant, pour ces derniers, traiter :

- des outils/ du numérique ;
- du management à distance / du collectif à distance ;
- de la gestion du temps ;
- du travail sur écran et des troubles musculo-squelettiques ;
- de la déconnexion et du respect de la vie privée ;
- des risques psycho-sociaux liés au télétravail.

Prise en charge financière

Certains accords excluent toute prise en charge financière au titre du télétravail ⁽²³⁸⁾.

Parmi les accords prévoyant au contraire une indemnisation versée périodiquement ⁽²³⁹⁾ figurent par exemple les montants suivants :

- une allocation forfaitaire et globale de 20 € par mois pour deux jours de télétravail ⁽²⁴⁰⁾ ;
- 3 € nets par jour télétravaillé ⁽²⁴¹⁾ ;
- la quote-part des frais de fonctionnement réellement supportés par le télétravailleur dans le cadre de son activité professionnelle, correspondant à 5 € bruts par jour réellement effectué en télétravail ⁽²⁴²⁾ ;
- une indemnité forfaitaire mensuelle de 15 € ⁽²⁴³⁾ ;
- une indemnité forfaitaire de 10 € par mois versée annuellement aux salariés ayant télétravaillé au moins quatre jours par mois en moyenne, dans la limite de 100 € par an ⁽²⁴⁴⁾ ;

⁽²³⁶⁾ Framatome, préc.

⁽²³⁷⁾ Matmut, préc.

⁽²³⁸⁾ Toupret, préc. ; Panasonic France, préc. ; ITM Alimentaire International, préc.

⁽²³⁹⁾ VINCI Construction Grands Projets, préc.

⁽²⁴⁰⁾ Groupe Suez, préc.

⁽²⁴¹⁾ Matmut, préc.

⁽²⁴²⁾ AFD, préc.

⁽²⁴³⁾ UES MGEN, préc.

⁽²⁴⁴⁾ Framatome, préc.



- une indemnité forfaitaire de 10 € mensuel pour deux jours télétravaillés par semaine ⁽²⁴⁵⁾ ;
- une indemnité de 2 € nets par jour (1 € net par demi-journée télétravaillée) ⁽²⁴⁶⁾ ;
- une indemnité forfaitaire de 2,30 € par jour de télétravail ⁽²⁴⁷⁾ ;
- une indemnité forfaitaire de 2,90 € bruts par jour télétravaillé réalisé. Cette indemnité forfaitaire couvre les coûts d'électricité, de chauffage et d'entretien, d'occupation des locaux, d'assurance qui y sont associés et des coûts d'utilisation d'une connexion internet personnelle ⁽²⁴⁸⁾ ;
- une indemnité journalière forfaitaire de frais d'électricité ou de chauffage... correspondant à la présence supplémentaire du salarié à son domicile de 1,5 € + indemnité journalière d'occupation du domicile de 3 € ⁽²⁴⁹⁾ ;
- une indemnité globale et forfaitaire de 4 € bruts par journée de télétravail effective ⁽²⁵⁰⁾ ;
- 10 € mensuel pour un salarié effectuant un jour de télétravail par semaine. Dans le cadre d'un télétravail total, soit cinq jours par semaine, le montant forfaitaire maximum est de 50 € mensuel ⁽²⁵¹⁾ ;
- 10 € par mois par jour de télétravail par semaine ⁽²⁵²⁾.

Certains frais sont parfois remboursés au réel : tout ou partie du surcoût de la prime d'assurance habitation, abonnement internet ⁽²⁵³⁾, etc.

Des primes exceptionnelles d'installation sont parfois offertes : par exemple, remboursement des frais engagés à hauteur de 50 % dans la limite de 250 € remboursés sur cinq ans ⁽²⁵⁴⁾, ou, dans le cadre d'un télétravail à l'initiative de l'employeur, prime de 300 € ⁽²⁵⁵⁾.

Certains accords prévoient également le maintien du bénéfice de titres-restaurant ⁽²⁵⁶⁾ (sauf parfois en cas de télétravail à l'initiative de l'employeur pour circonstances exceptionnelles ⁽²⁵⁷⁾) et/ou de la prise en charge de l'abonnement mensuel au titre de transport ⁽²⁵⁸⁾.

Inversement, il peut être prévu que l'indemnité de transport allouée au salarié utilisant son véhicule personnel pour les trajets domicile-travail ne sera pas versée les jours télétravaillés ⁽²⁵⁹⁾.

Suivi de l'accord

Le suivi du télétravail peut se faire dans le cadre des relations habituelles avec les représentants du personnel, par exemple avec la remise d'un bilan annuel dont le contenu est précisé par l'accord ⁽²⁶⁰⁾. Il peut prendre la forme d'une commission paritaire de suivi comprenant, outre les représentants de l'employeur, des salariés désignés par les OSR et se réunissant tous les ans ⁽²⁶¹⁾, ou bien des membres de la CSSCT ⁽²⁶²⁾, ou encore des membres du CSE et des DS ⁽²⁶³⁾. ♦

(245) UES N°VIE pôle HLM, préc.

(246) MAIF, préc.

(247) Tipiak Epicerie, préc.

(248) Cdiscount, préc.

(249) UPS SCS France SAS et UPS Logistics Group SAS, préc.

(250) Mercedes-Benz Trucks France, préc.

(251) American Airlines, préc.

(252) UES Allianz France, préc.

(253) Axa Partners Holding, préc.

(254) Caisse des dépôts et consignations, 1^{er} sept. 2020.

(255) American Airlines, préc.

(256) Groupe Suez, préc. ; UPS SCS France SAS et UPS Logistics Group SAS, préc.

(257) UES MGEN, préc.

(258) Mercedes-Benz Trucks France, préc.

(259) Tipiak Epicerie, préc.

(260) American Airlines, préc.

(261) UES MGEN, préc.

(262) UES N°VIE pôle HLM, préc.

(263) Toupret, préc.