



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

**Yves Lasfargue**

**PROJET  
DE CONTRAT  
TELETRAVAIL  
« IDEAL »**

**VERSION 2013**

*Document d'aide à la négociation*

**Sur le site : [www.ergostressie.com](http://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 40 accords sur le télétravail**

Droits d'utilisation des informations et des documents publiés sur le site [www.ergostressie.com](http://www.ergostressie.com)

*Toutes les informations et tous les documents du site [www.ergostressie.com](http://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](http://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](http://www.ergostressie.com) est mis à disposition sous un [contrat Creative Commons](http://creativecommons.org/licenses/by-nc/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 - 2013

**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.  
yves.lasfargue@wanadoo.fr Site internet : [www.ergostressie.com](http://www.ergostressie.com) Téléphone +33 (0)6 81 01 98 72

# 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'OBERGO<sup>1</sup>, 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 paraissent 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 (3), Alstom Transport (4), Capgemini (10), France Télécom (18), Groupama (21), Banque de France (44). 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.

---

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

## Les 54 accords, chartes, conventions ou règlements « sources » du modèle de contrat « télétravail »

N° du texte	Entreprise	Activités	Date de signature	Type d'accord et titre du texte sur le télétravail	Nbre de pages	
					Texte principal	Annexes
<b>SECTEUR PRIVÉ : ACCORDS SIGNÉS ou CHARTES</b>						
1	Accenture (SSII)	TIC	19/01/2010	Accord d'entreprise sur le télétravail à domicile	13 pages	non
2	Air France	Transports	2009 et 2010	Accord Triennal de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi (annexe 2)	8 pages	non
3	Alcatel - Lucent	TIC	18/01/2008	Accord d'entreprise relatif au télétravail à domicile	10 pages	6 pages
4	Alstom Transport	Transports	09/11/2010	Accord sur le travail à domicile	4 pages	4 pages
5	AREVA	Energie	31/05/2012	Accord sur la Qualité de vie - 4 pages sur le télétravail	4 pages	
6	ATOS ORIGIN (SSII)	TIC	01/01/2010	Accord Groupe relatif au télétravail	13 pages	2 pages
7	AXA	Assurances	16/07/2010	Accord GPEC (extrait - 1 article)	2 pages	non
8	Bouygues Telecom	TIC	.2010			
9	CANAL PLUS	Presse TV	12/09/2012	Accord sur la flexibilité du travail via le télétravail (après expéri.)	8 pages	non
10	Capgemini (SSII)	TIC	20/07/2011	Accord sur le travail	13 pages	12 pages
11	Cetelem/BNP Paribas	Banque	11/05/2010	Accord sur le nomadisme et non le télétravail		
12	CISCO	TIC				
13	Crédit Agricole SA	Banque	16/02/2012	Accord sur le télétravail	14 pages	
14	Danone Alimentaire	Agro-alim.				
15	Dassault Systèmes	TIC	27/04/2007	Accord sur les modalités d'application du télétravail	9 pages	non
16	Dell France	TIC	19/07/2012			
17	Europe Assistance	SERVICES	01/12/2011			
18	France Télécom	TIC	22/06/2009	Accord sur le télétravail	12 pages	non
19	GDF Suez	Energie				
20	GFI UES (SSII)	TIC	09/12/2011			
21	GROUPAMA (Paris-VdLoire)	Assurances	05/11/2009	Accord relatif au télétravail en cas de pandémie grippale	9 pages	3 pages
22	Helwett Packard	TIC	09/07/2010	Accord sur le télétravail	21 pages	non
23	L'OREAL	Chimie	04/12/2008	Accord relatif à la Conciliation vie privée/vie prof. (extrait)	1 page	non
24	LOGICA (SSII)	TIC	14/09/2010	Accord portant sur la mise en place du télétravail à domicile	15 pages	non
25	MACIF	Assurances	17/12/2010	Accord relatif au télétravail à domicile	6 pages	non
26	Michelin	Automobile	12/05/2009	Accord portant sur la mise en œuvre du télétravail	7 pages	non
27	Microsoft	TIC	.2008			
28	NextiraOne	TIC	01/01/2009	Accord sur le télétravail occasionnel (pandémie grippale)	4 pages	non
29	Norauto	Automobile	30/09/2010	Accord portant sur la mise en place du télétravail	8 pages	non
30	OCIRP	Prévoyance	04/12/2008	Accord d'entreprise sur le télétravail	5 pages	non
31	ODIMA (SSII)	TIC	27/04/2011	Accord sur le télétravail	11 pages	non
32	ORACLE	TIC	29/01/2009	Accord d'entreprise relatif au télétravail à domicile	14 pages	3 pages
33	Renault	Automobile	23/01/2007	Accord relatif au télétravail (+ avenant en 2010)	7 pages	non
34	Schneider Electric	Mécanique	04/12/2009	Accord d'entreprise à l'organisation du travail des télétravailleurs	9 pages	2 pages
35	SC Johnson	Chimie				
36	SNEDA (SSII)	TIC	31/01/2013	Accord sur le télétravail (suite d'1 accord de 2008)	9 pages	1 page
37	TDF	Communication	14/11/2012	Accord sur le télétravail : vers une nouvelle organisation du travail	12 pages	
38	Thales Alenia Space	Espace	26/11/2010	Charte d'expérimentation du télétravail	7 pages	non
39	Tockheim	Automobile	07/07/2005	Accord d'entreprise relatif au télétravail	4 pages	non
40	Total	Chimie	05/02/2013			
41	TURBOMECA	Mécanique	04/12/2012	Accord sur l'égalité Hommes/Femmes (télétravail et cogé parental)		
42	Veolia - Eau	Services	30/11/2006	Accord d'établissement sur l'organisation du télétravail à domicile	8 pages	non
43	Verspieren	Assurances	12/07/2006	Accord d'établissement relatif au télétravail	8 pages	1 page
<b>43</b>		<i>textes dans le privé</i>				
<b>SECTEUR SEMI-PUBLIC : ACCORDS SIGNÉS ou CHARTES ou REGLEMENT</b>						
44	Banque de France	Finances	23/12/2009	Accord d'entreprise sur le télétravail	6 pages	2 pages
45	CAF 68	Pro.Soc.	27/07/2011	Charte "Télétravail pendulaire"	10 pages	1 page
46	CNAF	Pro.Soc.	.2009			
47	CDC (Caisse des dépôts)	Finances	18/05/2011	Accord relatif à la mise en place du télétravail	9 pages	non
48	IGN (institut géogra.)	Services	12/03/2010	Règlement du télétravail	4 pages	non
49	MSA (CCMSA)	Pro.Soc.	06/12/2011	Accord sur le télétravail (après expérimentation)	9 pages	5 pages
50	SCET (filiale CDC)	Logement	31/05/2011	Avenant n°6 à l'accord d'entreprise	9 pages	1 page
51	UGAP ( 25/06/2010)	Services	25/06/2010			
<b>8</b>		<i>textes dans parapublic</i>				
<b>SECTEUR PUBLIC : CONVENTIONS</b>						
52	Adm.centrale Finances	Administration	07/12/2010	Convention cadre sur le télétravail	7 pages	non
53	DGFIP (finances publi.)	Administration				
54	DGA (Armement)	Administration				
<b>3</b>		<i>textes dans la Fonction publique</i>				

Source : OBERGO avec l'aide de la [CFDT Cadres](http://www.cfdt-cadres.org)

La plupart de ces accords sont téléchargeables sur le site de l'OBERGO (OBServatoire du télétravail et de l'ERGOSTressie)  
<http://www.ergostressie.com/>

Entreprise SA.INDUS-DOMICILE<sup>2</sup>

## **Avenant relatif au télétravail à domicile**

**ENTREPRISE SA.INDUS-DOMICILE  
LYON**

Monsieur Robert LOINTAIN<sup>3</sup>  
14, rue de l'Avenir  
38390 Bourgoin-Jallieu

11 mars 2013

### **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. (10)

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'accord d'entreprise sur le « Télétravail à domicile » signé le 1<sup>er</sup> janvier 2013. En cas de non renouvellement ou de dénonciation de l'accord précité, le présent avenant prendra fin de plein droit. (4)

Cet accord est annexé au présent avenant. (21)

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

---

<sup>2</sup> Nom fictif utilisé dans tout ce modèle de contrat

<sup>3</sup> 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. (3)

Commentaire d'Yves Lasfargue

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

### 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. (10)

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. (10)

Vous attestez avoir pris vos dispositions pour contrôler la conformité aux normes de sécurité des installations électriques de votre lieu de télétravail. (10)

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. (10)

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. (3)

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. (3)

### Commentaire

Certains avenants sont plus « rigides » : les jours de télétravail sont fixes et indiqués dans l'avenant (Exemple avenant (4)). 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. (4)

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. (3)

### 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. (21)

### 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

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. (21)

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. (4)

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. (3)

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. (18)

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)

## 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. (3)

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. (21) »

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. (4)
- Imprimante (18)
- Un casque permettant la téléphonie à partir d'un PC portable (3)
- Un sac à dos spécifique sur recommandation du médecin du travail (3)
- Un clavier supplémentaire (3)

### TELEPHONIE ET TRANSMISSION DE DONNEES

- Une solution de téléphonie conforme aux recommandations de SA.INDUS-DOMICILE (3)
- Connexion ADSL ou clé 3G
- Possibilité d'accès Intranet entreprise et Internet (18)

### AUTRE

- Bureau (18)
- Caisson fermé à clé (18)
- Siège ergonomique (18)

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. (10)

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. (4)

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. (18)

Le matériel informatique et les logiciels installés à votre domicile devront pouvoir être restitués sans délai à la demande de l'entreprise. (4)

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. (4)

#### 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

SA.INDUS-DOMICILE prend en charge les coûts directement engendrés par le télétravail au domicile. (21)

Commentaire

Ce remboursement dépend:

- de l'équipement déjà installé par l'entreprise (article 5 ci-dessus) : par exemple, si l'entreprise fournit 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. (4)

### 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. (3)

## 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. (3)

Vous prendrez également les dispositions nécessaires pour informer votre assureur de votre nouvelle situation de télétravail et devrez contacter une assurance multirisque. (10)

En cas de vol de matériel, vous devrez procéder à une déclaration à la police. (21)

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, ... (10).

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. (18)

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. (4)

## **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. (18)

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. (44)

## **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. (3)

En cas de dénonciation du présent avenant, le salarié reviendra à l'organisation antérieure prévue au contrat de travail initial. (4)

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. (3)

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 11 mars 2013 en 2 exemplaires (10)

L'intéressé  
Robert LOINTAIN

Pour SA.INDUS-DOMICILE

## ANNEXE : LES DIFFERENTS TYPES DE REMBOURSEMENTS POSSIBLES

(Copie de l'article 6 du « Modèle OBERGO de projet d'accord sur le télétravail »)

### TITRE 6 - 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 6-3)
- l'administration des impôts et la Sécurité sociale fixeront des limites au delà desquelles les remboursements deviendront des avantages en nature imposables.<sup>4</sup>

*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. »*

#### 6 – 1 Frais d'installation

SA.INDUS-DOMICILE prend en charge :

- Les coûts du diagnostic électrique (33)
- 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€ (42)
- les frais d'installation d'une ligne téléphonique dédiée au travail (42)
- les frais d'installation et de maintenance du matériel nécessaire à la bonne exécution du travail à domicile. (42)
- 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 (42)

*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. » (33)*

#### 6 – 2 Frais de fonctionnement technique

SA.INDUS-DOMICILE prend en charge :

- les factures de téléphone (abonnements et communications) de la ligne téléphonique professionnelle précitée avec facture détaillée (33) (42)

*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. » (33)*

<sup>4</sup> 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 ? »

## 6 – 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. (42)

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. (22)

Variante en cas de fermeture d'agence : l'accord HP (12) prévoit des conditions beaucoup plus favorables pour les télétravailleurs à la demande de l'entreprise comme le fait apparaître le tableau page suivante.

Variante (avenant accord Air France du 8janvier2013) :

### **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. »(2A)

 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...* »

## 6 – 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. » (1)
- « Aucune indemnité lié au repas ou à l'absence de cantine ne sera versée au salarié pour les jours travaillés à domicile. » (2)
- « L'Indemnité Forfaitaire de Repas (IFR) ou les Allocations Forfaitaires de Frais (AFF) ne sont pas maintenues les jours télétravaillés. » (24)
- « 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. » (32)

### 6 - 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. (24)

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. » (42)

### 6 - 4 – 2 Habillement

La dotation habillement est maintenue selon les règles en vigueur dans l'établissement pour les salariés qui en bénéficiaient. » (42)

## TROIS EXEMPLES DE REMBOURSEMENTS DE FRAIS LIES AU TELETRAVAIL

Ces 2 entreprises appliquent des modalités différentes selon que la demande de télétravail vient du salarié ou de l'entreprise.

	Hewlett Packard (12 juillet 2010)					ORACLE (29 janvier 2010)	
	Demande du salarié	A la demande de l'entreprise				Demande du salarié	Demande de l'entreprise
		2 jours/s	3 jours/s	4 jours/s	4 jours/s		
<b>REPARTITION TRAVAIL/ TELETRAVAIL</b>					<b>FERMETURE D'AGENCE</b>		
Durée du télétravail par semaine	1 à 3 j/s	2 à 4 jours/semaine			4 jours/s en moyenne annuelle	60 à 80% à domicile en moyenne mensuelle	
<b>FRAIS D'ACHAT DU MATERIEL</b>							
Ordi.portable fourni par l'entreprise	fourni	fourni	fourni	fourni	fourni	fourni	fourni
Imprimante					<b>250,00 €</b>	fourni	fourni
Matériel complémentaire informatique		Montant maxi du remboursement des matériels ci-dessous					Matériels ci-dessous fournis par l'entreprise
<i>écran plat, clavier, souris</i>		500,00 €	500,00 €	750,00 €	<b>1 000,00 €</b>	fourni	fourni
<i>webcam</i>		fourni	fourni	fourni	fourni	fourni	fourni
<i>téléphone et casque adapté</i>		fourni	fourni	fourni	fourni	fourni	fourni
Mobilier de bureau						Prêts des matériels ci-dessous	
<i>table-bureau, fauteuil ergonomique</i>		fourni	fourni	fourni	fourni	fourni (*)	fourni (*)
<i>lampe de bureau, repose-pied</i>						fourni (*)	fourni (*)
<b>AIDES A L'INSTALLATION (1 versement unique)</b>							
Indemnité incitative à l'installation					<b>1 500,00 €</b>		
Diagnostic électrique du domicile					remboursé		
<b>FRAIS DE FONCTIONNEMENT</b>							
Remboursement frais Internet (ADSL + téléphone) (maxi/mois)	40,00 €	40,00 €	40,00 €	40,00 €	40,00 €	30,00 €	30,00 €
Participation au ticket restaurant (par jour de télétravail)						4,00 €	4,00 €
Remboursement des frais:							
Chauffage et électricité année 1/an		432,00 €	648,00 €	864,00 €	<b>1 080,00 €</b>		<b>360,00 €</b>
Chauffage et électricité année 2/an		475,20 €	712,80 €	950,40 €	<b>1 188,00 €</b>		par an
Chauffage et électricité année 3/an		518,40 €	777,60 €	1 036,80 €	<b>1 296,00 €</b>		si 4 jours/s
Rbt surprime assurance éventuelle		remboursé	remboursé	remboursé	remboursé		
Remboursement des fournitures		Fournitures remboursées sur note de frais					Consommables à prendre dans l'entreprise
<i>Cartouche imprimante, papier, ...</i>		fourni	fourni	fourni	fourni		
Attribution téléphone portable				fourni	fourni		
<b>FRAIS DE DEPLACEMENT POUR RETOUR SUR SITE</b>							
Contrôle de la distance domicile/bureau		Situation revue si déménagement de plus de 50 km ou plus d'une heure					
Remboursement frais de déplacement		(pour rejoindre le site de rattachement l'entreprise)			OUI		

(\*) Fourni par ORACLE ou remboursé à 50% sur facture si achat par le salarié

### SNEDA : annexe à l'accord sur le télétravail de janvier 2013 (36) 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-dessus<sup>5</sup>.

### 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 €

<sup>5</sup> Remarque Yves Lasfargue : 2,3% du plafond SS en 2013 = 71 € environ et 2,7% = 83 €