

Accord relatif au télétravail

Préambule

Dans le cadre de l'accord du 10 février 2012 relatif à la mise en place d'un pilote télétravail à domicile, 150 télétravailleurs et responsables hiérarchiques de divers métiers ont testé avec succès ce nouveau mode d'organisation du travail.

Cette expérimentation du télétravail a été évaluée par deux enquêtes conduites auprès des télétravailleurs, responsables hiérarchiques et collègues en juillet et octobre 2012.

Les résultats, présentés lors de réunions de commission de suivi ont mis en évidence que le télétravail :

- réduit la fatigue liée au temps et conditions de transport domicile/lieu de travail,
- concourt à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le télétravail apporte de la souplesse dans l'organisation du travail et contribue à l'efficacité et la motivation des salariés.

Le présent accord s'inscrit dans :

- le cadre de la loi n°2012-387 du 22 mars 2012,
- le cadre général de l'Accord européen du 16 juillet 2002 mis en œuvre en France par l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail,
- le prolongement de plusieurs accords et plans d'actions mis en œuvre en matière de responsabilité sociale de l'entreprise, notamment concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, accès au logement locatif, transport domicile-lieu de travail, emploi des séniors, ou encore, emploi des personnes en situation de handicap.

Dans le respect des principes attachés à cette forme de travail que sont le volontariat et la réversibilité, il encadre la pratique du télétravail.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique en France aux salariés des sociétés Total S.A., Elf Exploration Production SAS, Total Raffinage Marketing, Total Lubrifiants, Total Additifs et Carburants Spéciaux, Total Fluides, Total Raffinage Chimie, Total Petrochemicals France, Total Raffinage France et Totalgaz.

Article 2 - Définition du télétravail à domicile

Selon la loi n°2012-387 du 22 mars 2012, «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 » (article L1222-9 alinéa 1 du Code du travail).

MS

FR

R

Les parties à l'accord conviennent d'organiser la situation du télétravail au domicile du salarié effectuant son activité professionnelle alternativement à son domicile et dans les locaux de l'entreprise.

Cet accord ne concerne pas :

- les formes de travail à distance, hors des locaux de l'entreprise et hors du domicile du salarié ;
- l'exercice du travail à distance des salariés « nomades » ou « itinérants » qui se déplacent régulièrement pour l'exercice de leur activité professionnelle et dont les conditions de travail sont directement réglées par le contrat de travail ;
- les situations d'astreintes traitées dans le cadre d'un accord collectif spécifique.

Article 3 - Eligibilité

Le télétravail tel que prévu par le présent accord est une possibilité d'organisation du travail permettant au salarié l'exercice d'une partie de son activité professionnelle depuis son domicile.

Il n'est ni un droit ni une obligation et sa mise en œuvre doit répondre à un certain nombre de conditions tenant :

- au poste occupé et à sa compatibilité avec l'organisation du service (article 3.1) ;
- au salarié candidat au télétravail (article 3.2) ;
- au domicile du salarié concerné (article 3.3).

3.1. Eligibilité du poste et compatibilité avec l'organisation du service

Les parties à l'accord conviennent que tous les postes ne sont pas compatibles avec le télétravail.

L'analyse de la compatibilité du poste et de l'organisation du travail avec le télétravail est menée au regard notamment :

- de la possibilité pour le salarié d'effectuer tout ou partie de ses activités depuis son domicile et notamment :
 - de la nécessité d'une présence dans les locaux de l'entreprise pour tenir le poste (exemple accès à des équipements ou des documents non-numérisés, échanges fréquents avec les collègues, intervention sur site...);
 - des contraintes techniques (exemples : informatiques, téléphonie...);
 - des impératifs de sécurité des données liées à l'activité¹ ;
 - de l'importance de son activité déjà exercée en dehors des locaux de l'entreprise, etc. ;
- de l'organisation du service, du nombre de salariés déjà en télétravail ou travaillant à temps partiel au sein du service, de la faible ancienneté de l'équipe.

En cas de demandes simultanées au sein d'un service, le temps et les conditions de trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail peuvent être des critères considérés.

Le responsable hiérarchique pour la bonne organisation du service informe son équipe de la mise en œuvre du télétravail.

3.2. Eligibilité du salarié

Le salarié qui sollicite le télétravail doit, au jour où il formule sa demande, avoir tenu son poste durant 12 mois², cette durée pouvant être réduite avec accord de la hiérarchie sans être inférieure à 3 mois .

Le télétravail exige des compétences dont celles appréciées dans le cadre de l'EIA (Entretien individuel annuel) telles que :

- la maîtrise du poste occupé ;
- l'autonomie dans l'organisation du travail et la gestion du temps de travail ;

¹ Directive sûreté de l'information : DIR /GR/SUR/010 accessible à partir de l'intranet : Le Map > Reflex (Référentiel Groupe) > sûreté de l'information

² N'est pas prise en compte l'exercice d'une activité dans le cadre de contrats en alternance liés à la politique de formation dont l'organisation ne permet pas d'apprécier suffisamment la réunion des conditions exigées pour le passage en télétravail.

- l'adaptabilité à savoir l'ajustement des pratiques en fonction des situations et des personnes ;
- la rigueur, la fiabilité et la réactivité ;
- la capacité à partager avec ses interlocuteurs les informations de manière structurée et adaptée ;
- la coopération et l'entraide.

3.3. Eligibilité du domicile

3.3.1. Définition

Le domicile du salarié au sens du présent accord s'entend de la résidence habituelle considérée pour l'indemnisation de ses frais de transport domicile/lieu de travail ou de la résidence secondaire.

Le choix du domicile pour l'exercice du télétravail n'affecte pas le mode de prise en charge des frais de trajet domicile/lieu de travail. Ainsi, les indemnités versées sur la base de la distance réelle parcourue pour un trajet journalier entre la résidence habituelle et le lieu de travail ne sont pas dues le(s) jour(s) de télétravail. Les indemnités versées sur la base d'un forfait mensuel ne sont pas abattues du ou des jour(s) de télétravail.

L'adresse du domicile choisi pour l'exercice du télétravail doit être située en France. Elle figure dans l'avenant au contrat de travail du télétravailleur.

Tout changement d'adresse du domicile choisi pour l'exercice du télétravail est signalé à l'administration du personnel. Ce changement d'adresse fait l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail, étant précisé que le nouveau domicile devra satisfaire aux conditions d'éligibilité prévues à l'article 3.3.

3.3.2. Conditions liées au domicile

Le domicile doit :

- être relié à une ligne internet ADSL ou susceptible de l'être dans la limite d'un coût modéré sauf, si après vérification de la couverture internet mobile (3G,...) et d'une étude comparée des coûts, une clef internet mobile (3G,...) peut être fournie ;
- être couvert par le réseau de téléphonie mobile utilisé dans l'entreprise ;
- ne pas faire l'objet de restrictions concernant le télétravail dans le contrat d'assurance habitation du salarié ou, le cas échéant, dans son bail d'habitation ;
- être doté d'une installation électrique conforme pour l'exercice du télétravail.

Il est recommandé au salarié de s'assurer qu'il dispose d'un environnement propice au travail, à la concentration et conforme aux impératifs de confidentialité.

Le salarié qui sollicite le télétravail atteste de l'ensemble des conditions précitées et fournit :

- une attestation délivrée par un professionnel relative à la conformité de l'installation électrique utilisée pour le télétravail ;
- une attestation provenant de l'assureur indiquant que ce dernier a pris acte du fait qu'il exerce une activité professionnelle à son domicile.

Concernant l'attestation de conformité électrique du lieu du télétravail, le salarié qui ne dispose pas d'un tel document en cours de validité, fait intervenir une entreprise sélectionnée par appel d'offres par l'employeur. Ce dernier prend en charge le coût de l'intervention.

En l'état actuel de la réglementation, cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales et de l'impôt sur le revenu.

KLS

FGP

R

SMR

Article 4 - Procédure de passage en télétravail à domicile

4.1. Initiative du salarié

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande initiée par le salarié.

Son responsable hiérarchique en lien avec la DRH peut, après examen et au regard des conditions d'éligibilité visées à l'article 3, accepter ou refuser cette demande selon les modalités prévues au présent article.

4.2. Demande

Le salarié volontaire fait part de sa demande de télétravail à son responsable hiérarchique.

Si une présence physique permanente n'est pas requise pour le poste considéré et si le salarié, compte tenu de sa demande de télétravail assure les activités qui lui sont confiées au moins 3 jours entiers par semaine dans les locaux de l'entreprise, la hiérarchie informe le responsable des ressources humaines de cette demande.

Ce dernier transmet un « kit » d'information sur le télétravail au salarié et à son responsable hiérarchique.

Ce « kit » comprend notamment un questionnaire d'évaluation de la demande à renseigner par le salarié.

4.3. Examen de la demande – Entretien

Le salarié transmet le questionnaire renseigné à son responsable hiérarchique qui, sur cette base, organise un entretien.

Le responsable hiérarchique communique au salarié et au responsable des ressources humaines sa décision concernant la mise en œuvre du télétravail dans les 10 jours qui suivent l'entretien.

Si la demande de télétravail est acceptée, le responsable hiérarchique fixe, en concertation avec le salarié, les modalités d'exécution du télétravail.

L'éligibilité du domicile (article 3.3.) est ensuite vérifiée par le salarié qui transmet au responsable des ressources humaines les attestations mentionnées à l'article 3.3.2.

Le salarié doit enfin tester s'il peut accéder depuis son domicile à l'environnement informatique nécessaire à la tenue de son poste, dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise.

Le salarié qui n'est pas déjà équipé d'un ordinateur portable doté d'un logiciel permettant d'établir une connexion sécurisée à distance au réseau de l'entreprise, en emprunte un auprès des services informatiques. Si une ligne ADSL n'est pas installée à son domicile, il peut également emprunter une clé internet mobile (3G,...).

Dès lors que ces dernières conditions sont satisfaites, l'avenant télétravail est rédigé sur la base des modalités d'exécution du télétravail fixées par le responsable hiérarchique.

En cas de refus, le ou les motif(s) du refus est/sont précisé(s) au salarié.

Il peut s'agir :

- de contraintes techniques (exemples : informatiques, téléphonie...);
- d'imperatifs de sécurité des données liées à l'activité ;
- de l'importance de son activité déjà exercée en dehors des locaux de l'entreprise, etc. ;
- de l'organisation du service ;
- du nombre de salariés déjà en télétravail ou travaillant à temps partiel au sein du service ;
- de la faible ancienneté de l'équipe ;
- de la maîtrise du poste occupé.

MS

FR

4.4. Avenant au contrat de travail

L'avenant au contrat de travail formalise l'acceptation du télétravail à domicile et précise notamment ses modalités d'exécution :

- rattachement hiérarchique ;
- jour(s) télétravaillé(s) ;
- plages prévues à l'article 7.2. ;
- modalités d'évaluation de la charge de travail ;
- modalités de compte rendu et de liaisons avec l'entreprise ;
- équipements fournis pour le télétravail, et leurs règles d'utilisation ;
- assurances ;
- dispositions légales et propres à l'entreprise relatives à la protection des données et à leur confidentialité ;
- période d'adaptation ;
- conditions de réversibilité ;
- établissement de rattachement pour l'exercice des droits collectifs.

L'avenant au contrat de travail prend effet au 1^{er} jour de chaque mois civil à partir du 1^{er} mars 2013 pour une durée d'un an, exclusion faite des cas prévus aux articles 5.1. (période d'adaptation) et 5.2. (exercice de la réversibilité).

Article 5 - Période d'adaptation et réversibilité

5.1. Période d'adaptation

Pendant une durée de 3 mois d'exercice alterné de l'activité professionnelle entre les locaux de l'entreprise et en télétravail au domicile, l'entreprise comme le salarié peut, à tout moment, mettre fin au télétravail.

La fin du télétravail est notifiée par écrit en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

L'objectif de cette période est que les parties à l'avenant télétravail puissent vérifier le bon fonctionnement notamment technique et organisationnel du télétravail.

5.2. Réversibilité

Au-delà de la période d'adaptation prévue à l'article 5.1. et avant le terme de l'avenant télétravail, la réversibilité définitive est également possible à l'initiative soit de la hiérarchie soit du salarié.

Cette réversibilité d'un commun accord est formalisée par une lettre avenant au contrat de travail.

L'avenant au contrat de travail prévoit que le télétravail prend fin si :

- le salarié en télétravail change de poste ;
- le salarié en télétravail informe l'entreprise de son déménagement sans qu'une analyse de l'éligibilité du nouveau lieu de télétravail n'ait été réalisée ;
- une modification intervient dans l'organisation du service ou des circonstances particulières liées à l'activité du service exigent le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise ;
- les règles de protection des données et de confidentialité ne sont pas respectées ;
- des circonstances particulières imprévisibles affectent la situation personnelle du télétravailleur en ne lui permettant plus le télétravail dans les conditions prévues par le présent accord.

K45

FR

Article 6 - Renouvellement

Deux mois avant le terme de l'avenant au contrat de travail, la hiérarchie du télétravailleur reçoit de la Direction des ressources humaines un rappel concernant cette échéance.

Un nouvel entretien entre le responsable hiérarchique et le télétravailleur permet d'examiner la possibilité de reconduire ce mode d'organisation du travail selon les termes du présent protocole.

Le responsable hiérarchique communique ensuite au salarié et au responsable des ressources humaines sa décision dans un délai permettant, le cas échéant, la poursuite du télétravail sans discontinuité.

En cas de renouvellement, celui-ci est formalisé par un nouvel avenant au contrat de travail d'une durée d'un an.

Ce nouvel avenant prend effet au 1^{er} jour d'un mois civil.

Article 7 - Organisation du télétravail à domicile

7.1. Répartition des jours travaillés dans l'entreprise et télétravaillés au domicile

Le nombre de jours télétravaillés prévus par l'avenant au contrat de travail est d'un ou deux jour(s) entier(s) par semaine.

Ce ou ces jours doit/doivent être positionné(s) du lundi au vendredi.

Le ou les jour(s) choisi(s) est/sont mentionné(s) dans l'avenant télétravail.

Si l'organisation du travail l'exige, le ou les jour(s) de télétravail à domicile défini(s) dans l'avenant au contrat de travail, peut/peuvent, de manière exceptionnelle, être travaillé(s) dans l'entreprise.

La ou les journée(s) de télétravail prévue(s) dans l'avenant et non effectuée(s) par le salarié ne peut/peuvent être reportée(s).

7.2. Organisation du temps de télétravail

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et des règles applicables dans son établissement de rattachement.

Son activité professionnelle se déroule pendant la période correspondant aux horaires d'ouverture de son établissement sous réserve de respecter les règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire.

Pendant le ou les jour(s) de télétravail, le temps de travail effectif du salarié correspond à celui effectué habituellement lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise.

Pendant le ou les jour(s) de télétravail, le télétravailleur s'engage à répondre au téléphone pendant des périodes de « joignabilité » fixées pour le matin et l'après-midi dans l'avenant au contrat de travail dans la limite de 7 heures par jour.

Le salarié étant informé qu'il est tenu de répondre au téléphone durant ces périodes, il organise la répartition quotidienne de ses horaires de travail, afin que ces périodes de « joignabilité » soient incluses dans sa durée quotidienne de travail.

7.3. Activité du télétravailleur et vie privée

7.3.1. Activité du télétravailleur

La charge de travail du télétravailleur et l'atteinte des objectifs sont les mêmes que lorsqu'il exerce son activité dans les locaux de l'entreprise.

La hiérarchie vérifie lors d'entretiens réguliers l'atteinte et la faisabilité des objectifs confiés au télétravailleur au regard de sa charge de travail, en s'assurant que le fonctionnement et la qualité du service sont maintenus.

PRP

WH

FR

6

6/10

7

L'EIA est l'occasion d'un nouvel examen des conditions d'activité du télétravailleur.

7.3.2. Vie privée

L'employeur s'engage à respecter la vie privée du télétravailleur. A cet effet, des plages de « joignabilité » sont définies à l'article 7.2.

Le télétravailleur ne peut organiser de réunion à son domicile mais peut en animer ou y participer au moyen de l'utilisation des NTIC.

7.4. Equipement de télétravail

L'entreprise met à disposition du salarié l'équipement nécessaire au télétravail sauf s'il en dispose déjà dans l'exercice de son activité.

Cet équipement, fourni dans le respect des normes de dotation en vigueur, comprend :

- un ordinateur portable muni d'un logiciel d'accès sécurisé au réseau de l'entreprise et des solutions de chiffrement des données pour leur stockage et leur transfert;
- une solution de téléphonie mobile (GSM) ou toute autre solution de communication téléphonique adaptée pouvant s'y substituer ;
- le cas échéant, une clé internet mobile (3G,...).

Le salarié conserve ce matériel en bon état. Il le restitue à l'issue du télétravail.

7.5. Prise en charge

Les frais supplémentaires générés directement par le télétravail au domicile (électricité, abonnement internet, consommables) sont remboursés mensuellement dans les limites fixées en annexe au présent accord sur présentation des factures d'électricité, d'internet et de consommables.

Pour conserver cette prise en charge, le salarié doit à tout moment et sur demande de l'administration du personnel, être en mesure de produire ses factures d'électricité, d'internet et de consommables correspondant aux périodes télétravaillées. Pour satisfaire à un éventuel contrôle de l'URSSAF, ces justificatifs doivent être conservés par le salarié pendant 4 ans.

Si après vérification de la couverture internet mobile (3G,...) et d'une étude comparée des coûts (installation ADSL/internet mobile (3G,...), une clé internet mobile (3G,...) est fournie, les frais d'électricité et de consommables sont remboursés dans les conditions précitées et dans les limites fixées en annexe au présent accord.

Cette prise en charge cesse le mois suivant celui du dernier jour de télétravail.

L'entreprise participe aux éventuels frais d'équipement (siège ergonomique, table de travail, caisson de rangement, imprimante, écran de visualisation, le cas échéant, installation ADSL...), sur présentation des justificatifs, dans le cadre du plafond précisé en annexe.

En l'état actuel de la réglementation, ces prises en charge sont exonérées de cotisations et contributions sociales et de l'impôt sur le revenu.

7.6. Protection des données, confidentialité

Le télétravailleur prend les précautions utiles pour préserver l'accès à ses données et plus généralement à toutes informations concernant l'entreprise ou ses clients.

Il doit en outre respecter l'obligation de discrétion ou de confidentialité sur les procédés et les méthodes de réalisation et de commercialisation des produits et services de l'entreprise portés à sa connaissance dans l'exercice de son activité.

W5

W5

FR

R

Article 8 - Sécurité et santé

8.1. Respect des règles de santé et de sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité sont applicables aux télétravailleurs.

Il est rappelé qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

L'entreprise informe le télétravailleur des règles relatives à l'utilisation des équipements et des écrans de visualisation.

Les représentants du personnel (CHSCT) et les autorités administratives compétentes en matière d'hygiène et sécurité ont accès au lieu de travail du télétravailleur, sous réserve de recueillir préalablement l'accord de l'intéressé.

8.2. Accident du travail

En cas d'accident de travail, le télétravailleur doit en informer l'employeur par tous moyens.

Le traitement de cette déclaration par l'entreprise se fait de la même façon que pour un accident survenant dans les locaux de l'entreprise.

Article 9 - Formation

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits d'accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que les autres salariés.

Le télétravailleur reçoit une formation spécifique sur l'organisation du travail et l'équipement mis à sa disposition.

Afin d'accompagner la mise en œuvre du télétravail, le responsable hiérarchique et les collègues directs du télétravailleur ont également accès à une formation spécifique.

Article 10 - Droits collectifs

Le télétravailleur dispose des mêmes droits collectifs que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Le télétravailleur est soumis aux mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections des instances représentatives du personnel que les autres salariés et est pris en compte pour la détermination des seuils d'effectifs de son établissement.

Le télétravailleur à domicile est identifié comme tel sur le registre unique du personnel.

Article 11 - Situations particulières

Au sein des sociétés concernées par le présent accord, les salariés connaissant des situations particulières peuvent bénéficier de la possibilité de télétravailler dans des conditions adaptées à leur situation (personnes en situation de handicap et/ou dont les conditions d'aptitude au travail ont fait l'objet d'une recommandation du médecin du travail en faveur du télétravail, gestion de double carrière Total, facilitation de situation de mobilité géographique en France...).

Article 12 - Plans de continuité d'activité

La situation du travail ponctuel à domicile mise en œuvre exceptionnellement en cas de circonstances inhabituelles tels qu'une pandémie, des phénomènes climatiques ou environnementaux exceptionnels ou des grèves (transports collectifs) peut faire l'objet de dispositions spécifiques notamment dans le cadre des plans de continuité d'activité ainsi que cela avait été envisagé à l'occasion de la pandémie grippale de 2009.

PRD
KH
FR

Article 13 - Bilan

Pour l'ensemble des sociétés parties à l'accord un bilan de son application sera dressé à l'occasion des réunions de négociation annuelle obligatoire (NAO).

Les établissements détermineront l'instance qui sera informée du bilan télétravail à ce périmètre (Comité d'établissement, ou commission emploi du Comité d'établissement ou CHSCT).

Article 14 – Prise d'effet, durée, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} mars 2013.

La demande de révision devra être notifiée aux parties signataires par courrier électronique avec un préavis de 3 mois.

En cas de demande de révision, les négociations commenceront dans le mois suivant la réception de la notification.

La demande de dénonciation devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de 3 mois. Les négociations commenceront dans le mois suivant la réception de la notification.

Article 15 - Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) de l'Ile-de-France, auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail.

MS

Fait à Courbevoie, le 5 février 2013

En 10 exemplaires originaux

MS

FR


R

✓

Pour le groupe de sociétés ci-après :

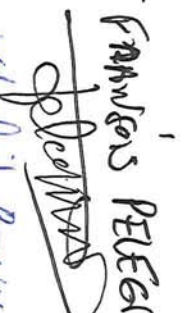
TOTAL S.A.,
ELF EXPLORATION PRODUCTION SAS,
TOTAL RAFFINAGE MARKETING,
TOTAL LUBRIFIANTS,
TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX,
TOTAL FLUIDES,
TOTAL RAFFINAGE CHIMIE,
TOTAL PETROCHEMICALS FRANCE,
TOTAL RAFFINAGE FRANCE
TOTALGAZ

Monsieur François VIAUD
Directeur des Ressources Humaines

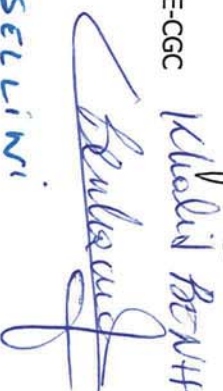


Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de ce groupe de sociétés :

CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL - CFDT

François PELLEGRINI


CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC - CFE-CGC

Khalid BETHAMRA


CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL - CGT

Éric SELINI


SYNDICAT DES INGENIEURS CADRES TECHNICIENS AGENTS DE MAITRISE ET EMPLOYES -
SICTAME-UNSA

Philippe DORRY


ANNEXE

Frais supplémentaires générés directement par le télétravail au domicile (électricité, abonnement internet, consommables) – limite de prise en charge

Sans clef internet mobile (3G,...)		Avec clef internet mobile (3G,...)	
1 jour/semaine	2 jours/semaine	1 jour/semaine	2 jours/semaine
7,5 €/mois	15 €/mois	3,5 €/mois	7€/mois

Frais éventuels d'équipement - plafond de remboursement (siège ergonomique, table de travail, caisson de rangement, imprimante, écran de visualisation, le cas échéant, installation ADSL...)

50% du prix d'achat ou de l'installation avec un plafond de remboursement total de 200 € indépendamment du nombre de renouvellements d'avenants au contrat de travail.

WS

PMED

RP

[Signature]

[Signature]