

Accord du 8 septembre 2025 relatif au télétravail

NOR : ASET2550914M

IDCC : 915

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFDT banques assurances ;

UNSA industrie ;

CFE-CGC SNECA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2020, la pratique du télétravail s'est durablement installée comme une modalité d'organisation du travail courante dans les entreprises. En 2025, près de 22 % des salariés du secteur privé pratiquent régulièrement le télétravail, avec une moyenne nationale estimée à 1,9 jour par semaine (Insee, Dares), et en ce qui concerne le secteur de l'assurance, plus de 70 % des salariés bénéficient du télétravail.

Le télétravail offre des avantages reconnus aussi bien pour les salariés : autonomie, conditions de travail, réduction des temps de transport), que pour les entreprises : efficacité, attractivité. Il peut cependant, en l'absence de limites, être à l'origine d'isolement social : un risque psychosocial identifié comme tel par 37 % des télétravailleurs français, contre 10 % seulement en 2020.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux s'accordent sur l'intérêt d'intégrer le télétravail comme modalité durable, encadrée et ajustable, répondant aux besoins de l'organisation comme à ceux des salariés. Toutefois, les signataires rappellent que le télétravail repose sur une compétence professionnelle spécifique, fondée sur l'autonomie, la capacité d'auto-organisation, la communication à distance et la maîtrise des outils collaboratifs.

Conscients des risques liés à une pratique excessive (désengagement, isolement, perte du sentiment d'appartenance), les signataires soulignent la nécessité de préserver une présence minimale sur site, garante de la cohésion d'équipe et de l'ancrage dans la culture de l'entreprise.

Fondé sur le volontariat réciproque et sur une relation de confiance mutuelle entre salariés et employeurs, le présent accord traduit une volonté partagée de :

- sécuriser le recours au télétravail dans un cadre lisible, équitable et opérationnel ;
- préserver un juste équilibre entre performance économique et qualité de vie au travail.

Il peut constituer un modèle d'accord à disposition des entreprises souhaitant faire application de façon durable des dispositions sur le télétravail avec conclusion d'un accord collectif ou à défaut, après adoption d'une charte, dans le cadre d'une concertation avec le personnel, étant entendu que tout document unilatéral doit être soumis à la consultation du CSE s'il existe.

Le présent accord n'a pas vocation à remettre en cause les dispositions existant actuellement dans les entreprises. Il a vocation à constituer un guide de bonnes pratiques pour les parties intéressées.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent document est applicable à tous les salariés de l'entreprise remplissant les critères d'éligibilité mentionnés à l'article 3.

Article 2 | Définition du télétravail

Conformément aux termes de l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Les parties entendent également se référer aux accords nationaux interprofessionnels du 19 juillet 2005 et du 26 novembre 2020 sur le télétravail.

Article 3 | Conditions de passage en télétravail : critères d'éligibilité

Le télétravail est ouvert aux activités et fonctions dans l'entreprise pouvant être exercées à distance en accord avec la direction sous réserve de possibles exclusions prévues ci-après.

Pour être éligibles au télétravail, les salariés doivent réunir les conditions suivantes :

- disposer de l'autonomie suffisante pour exercer son travail à distance. En particulier le salarié doit maîtriser les outils et moyens de communication à distance, et à condition que le poste occupé ne nécessite pas un soutien managérial rapproché ;
- être volontaire ;
- ne pas être soumis à des préconisations contraires de la médecine ;
- exercer son activité à temps plein ou à temps partiel avec un taux d'activité suffisant par rapport au temps plein, que le temps de travail soit calculé en jours ou en heures de travail ;
- avoir une ancienneté suffisante dans l'entreprise afin de garantir une bonne intégration préalable du salarié et l'instauration réelle de la relation de travail dans l'entreprise ; (au minimum après la période d'essai) ;
- disposer d'un logement avec un espace de travail adapté et propice au télétravail, (bénéficiaire d'une surface réservée au travail, d'une installation électrique et de connectivité conforme, etc.) avec une attestation sur l'honneur du salarié.

Afin de préserver l'exercice du tutorat, peuvent être exclus du bénéfice du télétravail : les collaborateurs en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation et toutes autres formes de contrats dit aidés.

L'accès au télétravail des travailleurs en situation de handicap fait l'objet d'un examen individualisé.

Par ailleurs, peuvent être exclus du bénéfice du télétravail les collaborateurs chargés de l'accueil.

Les stagiaires sous convention de stage sont exclus du dispositif du télétravail.

La liste des salariés en situation de télétravail est mise à la disposition de la médecine du travail.

Article 4 | Modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles telles qu'évoquées par la réglementation (épisode de pollution, menace d'épidémie, cas de force majeure pour lesquelles la direction de l'entreprise peut imposer le recours au télétravail) l'exercice du télétravail doit reposer sur la base du volontariat. Des actions de communication et de sensibilisation peuvent être organisées.

Les salariés qui remplissent les critères d'éligibilité et qui souhaitent bénéficier du télétravail en font la demande par écrit à la direction. Celle-ci est libre d'accepter ou de refuser la demande. Tout refus fait l'objet d'une motivation écrite. Les managers sont associés à la prise de décision.

Tout accord sur la demande fait l'objet d'un accord individuel par avenant au contrat de travail. Le télétravail peut aussi être acté dans le contrat de travail initial.

Dans tous les cas, l'accord individuel indique sa durée de mise en œuvre.

Le collaborateur peut bénéficier préalablement à son passage en télétravail d'un appui à cette nouvelle forme d'organisation du travail.

Les parties peuvent convenir d'une période d'adaptation d'une durée maximale de deux mois de pratique effective du télétravail, au cours de laquelle le salarié et l'employeur peuvent décider ensemble ou unilatéralement de cesser la pratique du télétravail.

En cas de décision unilatérale, le délai de prévenance est d'une semaine.

En cas de décision conjointe, les deux parties décident de la date de cessation du recours au télétravail.

Article 5 | Lieu de télétravail

Le télétravail s'effectue au domicile du salarié tel qu'il l'a déclaré à l'entreprise ou à une résidence identifiée dans l'accord intervenu entre les parties.

Les salariés doivent affecter un espace dans ce lieu d'exercice du télétravail où ils disposent de l'équipement nécessaire à l'activité professionnelle à distance. Les salariés doivent s'engager à ce que cet espace de travail soit adapté à l'exercice du travail en télétravail.

L'espace dédié au télétravail doit être doté d'équipements permettant des échanges téléphoniques et la transmission et la réception de données numériques compatibles avec l'activité professionnelle. Le collaborateur doit disposer d'une ligne Internet haut débit à son domicile.

En cas de déménagement du salarié, les mêmes obligations s'imposent.

Article 6 | Modalités de régulation de la charge de travail

La charge de travail à domicile doit être comparable au volume de travail effectué lorsque les salariés travaillent dans les locaux de l'entreprise. En conséquence, le télétravail ne doit pas générer de dépassements en termes de temps de travail effectif, celui-ci étant décompté selon les modalités légales.

En cas de difficulté pour réaliser ou achever les travaux qui leur sont confiés, les salariés sont tenus de contacter au plus vite leur responsable hiérarchique ou la direction afin de trouver les solutions appropriées aussi rapidement que possible.

Par ailleurs, les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail sont discutées régulièrement et *a minima* lors d'un entretien annuel. Cet entretien permet également de définir si une action de formation doit être envisagée pour l'année à venir.

Article 7 | Durée et aménagement du temps de télétravail

Pendant les jours de télétravail, les salariés peuvent librement organiser leur temps de travail sous réserve de respecter les plages horaires habituelles de travail pendant lesquelles il doit être possible de les joindre. Par ailleurs, le respect des règles sur la déconnexion s'impose également en télétravail. La mise à disposition du matériel permettant la connexion à distance ne doit pas conduire le collaborateur à se connecter en dehors des jours et plages horaires devant être travaillés.

Le salarié doit organiser son temps de travail en respectant les durées minimales de repos et les temps de pauses tels que prévus par les dispositions légales et conventionnelles. Il doit compléter les documents permettant de connaître les horaires de travail pratiqués, les jours et demi-journées travaillés et permettre, le cas échéant, les adaptations nécessaires en cas de surcharge de travail ou de difficultés de réalisation des travaux confiés.

Article 8 | Fréquence et nombre de jours travaillés

Les parties doivent indiquer dans l'avenant le nombre de jours ou demi-journées télétravaillés ainsi que la répartition de ces jours sur la semaine.

Le nombre de jours télétravaillés et sa répartition avec le travail dans les locaux de l'entreprise peuvent aussi se définir sur une période supérieure à la semaine, par exemple au mois.

Les salariés sont tenus de se rendre dans les locaux de l'entreprise ou autres locaux liés au travail à la demande de la direction ou des responsables hiérarchiques pour participer aux réunions ou rendez-vous-même si cela intervient un jour normalement télétravaillé, sans report sur une période suivante. En cas d'absence ou en cas de jour férié chômé un jour normalement télétravaillé, aucun report ne peut être imposé.

Les salariés justifiant apporter une aide à un proche peuvent bénéficier d'un aménagement de leur télétravail. Il en est de même pour le télétravailleur justifiant d'une circonstance exceptionnelle.

Un nombre maximum de jours ou demi-journées télétravaillés sur la semaine ou le mois peut être fixé.

Article 9 | Réversibilité

Sauf s'il fait partie des conditions d'embauche, l'exercice du télétravail après la période d'adaptation éventuelle, présente un caractère réversible. Dès lors, il est possible, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, d'y mettre fin en respectant un délai de prévenance minimum d'un mois. Les raisons de cet arrêt doivent être portées à la connaissance de l'autre partie, par écrit.

L'exercice du télétravail peut aussi être suspendu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties en motivant par écrit sa décision et en précisant la durée de cette suspension.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

Article 10 | Équipements liés au télétravail

Sous réserve de l'attestation du salarié portant sur la conformité des installations électriques et de connectivité déjà en place au domicile, l'entreprise fournit et entretient les équipements nécessaires à l'exercice de l'activité en télétravail (ordinateur, téléphone, casque téléphonique).

Le matériel fourni par l'entreprise restant sa propriété, il doit être restitué dès la fin de la période de télétravail et en tout état de cause en cas de rupture du contrat de travail.

Les salariés sont tenus de prendre soin des équipements qui leur sont confiés. En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, les salariés doivent en aviser immédiatement le responsable hiérarchique ou la direction.

Article 11 | Assurance couvrant les risques liés au télétravail

Les salariés s'engagent à informer leur assureur du fait qu'ils travaillent à leur domicile avec du matériel appartenant à leur employeur et à tenir à disposition de ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant leur domicile. Le télétravailleur s'engage à procéder à toute déclaration nécessaire en cas de sinistre, ou de vol de matériel à son domicile.

Article 12 | Obligation de discrétion et de confidentialité

Les salariés doivent veiller à ne transmettre aucune information sur les données confidentielles à des tiers (entourage ou proches), à respecter les procédures informatiques éventuellement mises en place et à verrouiller l'accès de leur matériel informatique afin de s'assurer qu'ils en soient les seuls utilisateurs.

Article 13 | Santé et sécurité au travail

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale (code du travail art. L. 1222-9).

Les collaborateurs en télétravail bénéficient également de la même couverture maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise et ils font l'objet du même suivi par le service de santé.

En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, les salariés doivent en informer le responsable hiérarchique ou la direction sans délai.

Les parties sont invitées à prévenir le risque d'isolement du télétravailleur et à traiter ses conséquences éventuelles avec, le cas échéant, recours à des organismes extérieurs à l'entreprise. Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux demandes d'adaptation du télétravail qui seraient préconisées par le médecin du travail y compris si les modalités demandées par la médecine du travail devaient différer du cadre prévu par le présent accord.

Après un arrêt de travail pour raison de santé d'au-moins 30 jours, le rythme de télétravail d'un collaborateur bénéficiant du télétravail peut être revu à l'initiative de ce dernier ou de la direction.

Les salariées en état de grossesse peuvent aussi bénéficier d'un aménagement de leur télétravail à l'initiative de la personne concernée ou de la direction.

Article 14 | Principe de l'égalité de traitement

Pour le bénéfice et l'exercice des droits individuels (rémunération, gestion des carrières, titres-restauration, formation, etc.) et des droits collectifs (statut et avantages collectifs, épargne salariale, élections, représentation du personnel, etc.) les collaborateurs en télétravail bénéficient des mêmes garanties et traitement que les autres collaborateurs de l'entreprise, conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail. En particulier, les salariés télétravailleurs bénéficient

des titres-restaurant au même titre que les autres salariés, à condition que les titres-restaurant soient mis en place dans l'entreprise, et que les horaires de télétravail couvrent l'heure du déjeuner.

De même, les titulaires d'un mandat de représentation du personnel et/ou d'un mandat syndical continuent d'exercer leur mandat sans que le télétravail puisse en affecter la bonne exécution.

Article 15 | *Durée, publicité et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date de signature. Il fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi.

Article 16 | *Révision. Dénonciation*

Article 16.1 | *Révision*

Les dispositions du présent accord sont révisées à chaque fois que cela est jugé nécessaire par l'évolution de la réglementation ou l'évolution des pratiques.

La révision du présent accord suppose la signature d'un avenant. La demande de révision est examinée dans un délai de 3 mois suivant sa présentation et elle devient caduque si aucun accord n'a abouti dans un délai de 3 mois suivant la première réunion consacrée à son examen.

Article 16.2 | *Dénonciation*

La dénonciation d'un accord à durée déterminée suppose l'accord de l'ensemble des signataires.

Article 17 | *Suivi du télétravail*

Le suivi des conditions d'exécution du télétravail fait l'objet d'un examen au moins une fois par an avec les représentants du personnel dans l'entreprise s'il en existe. À cette occasion, diverses informations sont communiquées (nombre de salariés concernés, nombre moyen de jours de télétravail, refus opposés à des demandes de passage en télétravail, motifs de cessation du recours au télétravail).

Article 18 | *Cas des entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour les entreprises de taille plus importante, aucune adaptation n'ayant été jugée nécessaire pour ce type d'entreprise.

Fait à Paris, le 8 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)