

ACCORD DBS DU 17 NOVEMBRE 2017 RELATIF AU TELETRAVAIL

THEMES	MESURES	REMARQUES	ARTICLES	
condition de mise en œuvre	principe du volontariat	le volontariat = principe d'acceptation mutuelle et double réversibilité (possible d'y mettre fin à l'initiative de l'employeur ou du salarié)	3.1	
		NB : art.3.2.4 réversibilité permanente avec un délai de prévenance de 2 semaines		
	demande sur la base d'un formulaire et réponse dans un délai d'1 mois	entretien préalable à la décision de recourir au télétravail		
		refus écrit et motivé. Ex: impossibilité technique, autonomie insuffisante du salarié, désorganisation réelle au sein de l'activité, "etc..."	l'utilisation de "etc" dans l'accord laisse une grande latitude de décision pour l'employeur	3.2.1
		préperiode d'adaptation d'1 mois renouvelable une fois		
		délai de prévenance d'une semaine pour mettre fin au télétravail		
		entre 0.5 ET 4 jours par mois	ce délai permet de lutter contre l'isolement du salarié en télétravail	3.2.2
	entretien bilan au bout de 3 mois et le télétravail sera évoqué lors de l'entretien annuel	répartition mensuelle en accord avec le manager		
respect de la vie privée	mise en place d'un planning prévisionnel fixant les plages horaires de travail au sein desquelles le salarié doit être joignable à tout moment	l'accord prévoit une pause déjeuner, c'est un avantage car le code du travail n'en prévoit pas	3.4	
	en dehors de ces plages, la vie privée du salarié doit être respectée et il n'est pas possible de le joindre	recours au badgeage virtuel via intranet		
	condition de mise en place d'un moyen de surveillance : concerne les outils à disposition pour des motifs professionnels, contrôle doit pertinent et proportionné à l'objectif recherché, information préalable du salarié			
équipements de travail	espace de travail exempt de toute distraction			
	CHSCT a accès au lieu de travail pour vérifier sa conformité avec les règles relatives l'hygiène, sécurité et conditions de travail	après accord du salarié et en sa présence	4.1	
	employeur met à disposition le matériel informatique exception faite de l'imprimante et de la connexion internet		4.2	
	service technique approprié à la disposition du salarié	l'employeur ne peut imposer au salarié de prendre des congés dans l'hypothèse où un problème technique rend impossible l'exécution du travail		
protection des données	tant l'employeur que le salarié veilleront à la stricte confidentialité et protection des données utilisées à des fins professionnelles		5	
égalité de traitement	tout comme les autres salariés le télétravailleur bénéficie des mêmes outils permettant d'assurer le développement de ses compétences, son déroulement de carrière, son accès à la formation, les objectifs fixés	l'employeur veille rigoureusement à la charge de travail	6	
santé au travail et CHSCT	télétravailleur dispose de la couverture accident, maladie, décès et prévoyance		7.1	
	salarié couvert par la législation relative aux accidents du travail et de trajet	que cet accident survienne à son domicile ou lorsque le salarié se déplace pour se rendre à l'entreprise ou pour tout autre déplacement qu'il doit effectuer dans le cadre de ses missions	7.2	
	médecin du travail devra apprécier les conditions dans lesquelles le télétravailleur exerce ses fonctions à domicile	le service de santé au travail doit être proactif en matière d'ergonomie du poste de travail		
	arrêt de travail pour motif de maladie	le saalié doit en informer son supérieur hiérarchique et remettre un justificatif	7.3	